

Llibre blanc per a la formació, ocupació i treball de les persones amb discapacitat i especials dificultats als centres especials de treball de Catalunya

José Antonio Segarra, Jordi Carrillo, Joan Fontrodona,
Luis Palencia, María Jesús Poblete

Abril 2019

Llibre blanc per a la formació, ocupació i treball de les persones amb discapacitat i especials dificultats als centres especials de treball de Catalunya

JOSÉ ANTONIO SEGARRA

Professor de Direcció Comercial i Coordinador del projecte, IESE

JORDI CARRILLO

EMBA IESE 2009

JOAN FONTRODONA

Professor d'Ètica Empresarial i Anàlisi de Situacions de Negoci,
Titular de la Càtedra CaixaBank de Responsabilitat Social Corporativa de l'IESE, IESE

LUIS PALENCIA

Professor de Comptabilitat, IESE

MARÍA JESÚS POBLETE

Col.laboradora externa

Resum

Aquest estudi té com a objectiu presentar la realitat de les entitats d'economia social que treballen a favor de la integració laboral i social de les persones amb discapacitat d'especials dificultats a Catalunya i proposar pautes d'actuació de cara al futur d'aquest sector, de manera que la seva missió social quedi reforçada amb un model que asseguri la viabilitat econòmica de les entitats així com l'atenció personalitzada de les persones amb discapacitat. En concret: es presenta un marc conceptual amb els principis antropològics i socials que expliquen la importància de la integració socio-laboral de les persones amb discapacitat i especials dificultats; s'analitza la situació actual de les empreses que treballen amb aquest col·lectiu; es presenten les forteses i debilitats del sector, així com els reptes i oportunitats a què s'enfronta; i es proposa un model de la integració socio-laboral de les persones amb discapacitat i especials dificultats a Catalunya, en el qual s'apunten uns eixos generals d'actuació i s'emfatitzen aquells aspectes clau a tenir especialment en compte.

DOI: <https://dx.doi.org/10.15581/018.ST-498>



Carta del president de l'AEES Dincat

Una de les prioritats que es va plantejar la Junta de l'AEES Dincat sorgida de l'Assemblea del 2 de novembre de 2017 fou encarar la problemàtica sobre la integració laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual i en concret la necessitat de replantejar les característiques que en el futur haurien de tenir els centres especials de treball.

Per entendre la problemàtica actual i les necessitats de futur que motiven aquest llibre cal fer un breu incís en saber d'on venim. El 7 d'abril del 1982, ara fa 37 anys, la Llei d'Integració Social dels Minusvàlids (LISMI), ve a regular una situació que a Catalunya ja tenia una certa trajectòria. El que aquí en dèiem Tallers, que venia a ser una prolongació de l'aula escolar, pren carta de naturalesa a través del que la llei anomena centres especials de treball. La LISMI regula que, com a norma, les persones amb discapacitat s'han d'integrar al mercat ordinari de treball. Ara bé, també preveu que aquelles persones que per raó de la naturalesa o de les conseqüències de la seva discapacitat no puguin, provisionalment o definitiva, exercir una activitat laboral en les condicions habituals, hauran de ser contractades en Centres Especials de Treball. La mateixa LISMI preveia que uns equips multiprofessionals de valoració (que mai es van activar), determinaria les possibilitats d'integració real i la capacitat de treball de les persones amb discapacitat, de cara a ser susceptibles de ser contractats en un CET.

En un principi els CETs neixen per donar sortida a persones amb discapacitat intel·lectual, i qui els promou són entitats sense ànim de lucre. Altres perfils de col·lectius no hi mostren en un primer moment cap interès.

El fet que no s'activessin mai aquests equips multiprofessionals i que s'establís que amb un 33% de discapacitat fos suficient per accedir a un CET, i atrets pels avantatges que oferien aquests centres, van despertar l'interès d'altres col·lectius i d'altres figures jurídiques amb finalitats mercantils.

Al llarg d'aquests anys, podem constatar que els CETs han estat un model d'èxit i una eina molt útil pel nostre col·lectiu i que moltes persones han aconseguit un bon nivell d'integració social i laboral. Però també és cert que els models s'han d'anar replantejant i s'han d'anar adaptant a l'entorn. Amb aquests anys s'han produït molts canvis i tots som conscients que els CETs demanen un nou model adaptat als nostres temps.

La dificultat amb què ens trobàvem era com havíem d'abordar aquest nou replantejament. Tots érem conscients de la necessitat de fer-ho, però també érem conscients que necessitàvem una ajuda externa que ens aportés la metodologia per fer-ho.

Alguns dels nostres professionals havien passat per escoles de negoci i ens van recomanar posar-nos en contacte amb IESE. Tot d'una vàrem veure que era la millor aposta que podíem fer: qualitat, mètode i prestigi.

La resposta per part de l'IESE fou immediata. El nostre primer contacte va ser el professor José Antonio Segarra, especialista en direcció comercial i persona a més vinculada des de fa anys al nostre sector, i com a tal, bon coneixedor de la nostra problemàtica. Amb el seu lideratge i entusiasme, aviat va formar un equip amb els millors especialistes de cada àrea, el professor d'Ètica Empresarial, Joan Fontrodona, el professor de Comptabilitat, Luís Palencia, Maria Jesús Poblete especialista en temes jurídics i experta en Seguretat Social, i Jordi Carrillo, expert en tractament analític de dades.



El resultat del seu treball és aquest llibre que teniu a les mans. Personalment em falten paraules d'agraïment, pel que s'ha treballat, per com s'ha treballat, amb rigor i amb simpatia. No s'ha regatejat cap esforç. S'han fet desplaçaments per conèixer i contrastar altres models i realitats, s'ha aprofundit en els temes que ho demanàvem, s'ha consultat i tingut en compte l'opinió dels experts.

Crec no equivocar-me quan penso que aquest Llibre Blanc deixarà una empremta inesborrable en el nostre sector. I també penso que no ha de representar per a nosaltres un punt d'arribada, sinó un punt de partida cap a un futur que apunta lluny.

A tots els que hi heu col·laborat, un sincer agraïment, i a qui ha estat el líder indiscutible, professor i ja amic, José Antonio, una immensa abraçada de tots.

Manuel Palou i Serra
President de l'AEES
Barcelona, abril de 2019



Índex

Presentació	7
Capítol 1. Marc conceptual	11
1. Introducció.....	11
1.1. Caràcter especial de les persones amb discapacitat i amb especials necessitats de suport	13
1.2. Accés de les persones amb necessitats especials a un treball decent	14
2. Principis rectors de la inserció sociolaboral	16
2.1. La dignitat de la persona. La persona en el centre de la inserció	17
2.2. Igualtat. Necessitats especials que requereixen suports especials	18
2.3. Solidaritat i subsidiarietat. Un projecte social que contribueix a la millora de la societat.....	19
3. Palanques de canvi cap a un nou model d'integració sociolaboral	22
3.1. Model integral.....	23
3.2. Gestió eficient	24
3.3. Marc normatiu	25
Capítol 2. Catalunya versus la resta de l'Estat: una aposta per l'especial dificultat	27
1. Radiografia general de l'ocupació i la discapacitat	27
1.1. Població activa i taxa d'activitat, taxa d'atur i taxa d'ocupació. Persones amb i sense discapacitat	27
1.2. L'especial dificultat dins la discapacitat	29
2. Catalunya: comparativa amb l'Estat i les altres CC. AA.	32
2.1. Dades generals.....	32
2.2. L'ocupació als CET	33
Capítol 3. Estructura i singularitats del sector a Catalunya	37
1. Estructura del sector a Catalunya	37
2. Singularitats del sector.....	38
2.1. Singularitats degudes al col·lectiu de "PADED"	38
3. Singularitats de l'activitat laboral.....	46
3.1. Ocupació	46
3.2. Inserció.....	49
3.3. Balanç economicosocial	50
4. Singularitats de la situació financera.....	51
4.1. Ingressos	51
4.2. Excedents	53
4.3. Inversió.....	56
Capítol 4. Reptes, realitats i context de les entitats que treballen amb persones amb discapacitat i amb especials dificultats	59
1. La filosofia de la Convenció dels Drets de les Persones amb Discapacitat de l'ONU	59
2. Les retallades en l'assignació pressupostària de l'Administració	60
3. Les rígides normatives administratives	64
4. La disposició de l'empresa ordinària a la inserció i a la creació d'espais oberts i inclusius	65
5. L'envelliment prematur de les PADI i l'increment de la demanda d'accés al mercat laboral de les persones amb problemes de salut mental	65
6. La inflació dels costos i la productivitat en les entitats	66
7. Capacitat competitiva, retorn social i sostenibilitat econòmica.....	68
Capítol 5. Nou model d'integració sociolaboral de persones amb discapacitat amb especials dificultats	71
1. Principis d'actuació del model	71
1.1. Discriminació positiva per a l'especial dificultat.....	72
1.2. Discriminació positiva per a les entitats de la iniciativa social	73
1.3. Procés de cocreació amb els agent implicats	74
2. Eixos clau per a l'execució del nou model.....	75
2.1. Desenvolupament ple de l'ocupabilitat de les persones amb discapacitat i amb necessitats especials de suport	76
2.2. La formació com a peça clau del model integral que assegura l'ocupabilitat	76
2.3. Flexibilitat completa entre els serveis socials i laborals, atenent al cicle vital de la persona i al seu desenvolupament.....	77
2.4. Itineraris lliures d'entrada i de sortida entre serveis socials i laborals, amb vies de retorn sense risc per als usuaris	78
2.5. Desenvolupament de la competitivitat i la sostenibilitat financera de les entitats socials del sector	79
2.6. Sensibilització de les empreses ordinàries i transformació efectiva en entorns oberts i inclusius.....	80
2.7. Finançament del conjunt i discriminació positiva.....	81
2.8. Canvis de normativa autonòmica i estatal	82
Epíleg	85



Presentació

La integració sociolaboral de persones amb discapacitat i amb especials dificultats¹, que agrupa els col·lectius de PADI i/o amb problemes de salut mental presenta aspectes paradoxals.

Una primera paradoxa és la bretxa que hi ha entre la teoria i la pràctica. En la teoria està plenament assumida la importància d'aconseguir la integració d'aquestes persones i d'emprar tots els mitjans necessaris per a complir aquest objectiu. La legislació reconeix els drets de les persones amb discapacitat i especials dificultats, incloent-hi el dret a un treball digne i a triar lliurement el lloc de treball. En la societat, cada vegada hi ha més sensibilitat cap als col·lectius en risc d'exclusió i, al seu si, el món de la discapacitat. No obstant això, en la pràctica, els avenços són escassos i el percentatge de persones amb discapacitat que aconsegueix una integració real i duradora encara és baix. Hi ha moltes barreres per trencar, i les més difícils no són les físiques.

Una altra paradoxa rau en el balanç entre la dimensió social i la dimensió empresarial de les iniciatives que treballen a favor de la integració de les persones amb discapacitat i amb especials dificultats. La dimensió social d'aquestes iniciatives és clara i no es posa en dubte (una altra cosa és fins a quin punt la societat la reconeix i la valora), mentre que la viabilitat econòmica de moltes d'aquestes iniciatives es troba en dubte.

La iniciativa social ha estat sempre molt present en la creació d'entitats que treballen amb el col·lectiu de la discapacitat, i s'ha posat de manifest la força de la societat civil per a implicar-se en el desenvolupament del bé comú. En molts casos, la il·lusió i el compromís dels seus impulsors han permès superar les dificultats, provocades tant per la manca de comprensió i suport des de l'exterior, com per la insuficiència d'una visió empresarial i de les competències necessàries per a gestionar aquestes iniciatives, que no són precisament fàcils de gestionar.

La conjuntura econòmica dels últims anys ha agreujat, encara, aquestes situacions. Un sector, ja de per si, acostumat a anar "curt de diners" ha vist com, a conseqüència de la crisi econòmica, el finançament i les subvencions de l'Administració –que tradicionalment cobrien bona part dels seus pressupostos– s'han reduït dràsticament. Encara així, és remarcable que en aquests anys ha estat un sector que ha aguantat la crisi, perquè on no han arribat els diners públics, ha arribat la voluntat decidida de complir el propòsit, posant-hi sempre per davant la creació d'ocupació i l'atenció a les necessitats del col·lectiu al qual les entitats donen servei, encara que les conseqüències s'hagin reflectit en una notòria descapitalització de moltes d'elles, que posa en risc greu la seva supervivència.

¹ Utilitzarem al llarg de l'informe la qualificació "especial dificultat" per definir els col·lectius de PADI i problemes de salut mental per ser l'emprada habitualment i la que es recull als textos legals, tot i que els autors ens inclinem per anar evolucionant fins a una denominació més positiva que defineixi millor la realitat de col·lectius que tenen un comú les "especials necessitats de suport".



Les raons de fons i les circumstàncies més conjunturals reclamen una revisió de la manera d'aproximar-nos a la discapacitat amb especials dificultats a Catalunya i a l'ecosistema empresarial que gira al seu voltant. Aquest és el propòsit que anima aquest Llibre Blanc. Amb aquest text pretenem:

1. Presentar un marc conceptual que ajudi a entendre les raons de fons que expliquen la importància de la integració sociolaboral de les persones amb discapacitat i amb especials dificultats. Són principis antropològics, basats en la dignitat i la igualtat de les persones, i principis socials que emfasitzen la capacitat de la iniciativa social per a contribuir al desenvolupament de la societat, i reclamen un paper actiu dels poders públics en suport d'aquestes iniciatives; tot això, unit a aspectes més pràctics que serveixin de motors de canvi.
2. Analitzar la situació actual de les empreses que treballen amb aquest col·lectiu d'especials dificultats. Es tracta de presentar una imatge el més realista possible de la situació actual, perquè sobre ella s'han de construir les propostes de futur.
3. Presentar les fortaleses i debilitats del sector, com també els reptes i les oportunitats a què s'enfronta. A partir d'aquesta enumeració es poden extreure també conclusions per als diversos agents implicats.
4. Proposar un model d'integració sociolaboral de les persones amb discapacitat i amb especials dificultats a Catalunya, en el qual es marquin els grans eixos d'actuació i s'emfasitzin aquells aspectes clau de què cal tenir cura i no s'han de perdre. El model s'alineja amb la Convenció sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat de l'ONU (CDPCD), la Constitució Espanyola (CE) i l'Estatut d'Autonomia de Catalunya (EAC), així com amb els principis rectors del moviment associatiu Plena Inclusió que gira entorn de l'eix de les persones.

Es tracta d'assegurar que les característiques que fan aquest sector especial –i mereixedor d'un tractament igualment d'especial– no es perdin, però alhora assegurar la seva viabilitat futura. Que no es desnaturalitzi, però que no desaparegui.

Enfoquem la nostra anàlisi amb una perspectiva doble. Una primera visió a curt termini, necessària, perquè ens trobem amb un sector “amb poc múscul” –financerament parlant–, atomitzat, amb les forces al límit després d'aquests anys de crisi. Però –necessàriament també– afegint-hi la visió a llarg termini, perquè cal posar les bases per a afrontar el futur des d'un plantejament diferent, respecte als models de formació, ocupació i treball i respecte a la relació amb els altres agents socials i, especialment, amb les Administracions públiques.

Són temps difícils que poden convertir-se en una gran oportunitat, si cadascú assumeix la seva part de responsabilitat, pensa quines coses ha de canviar i posa fil a l'agulla. Ara o mai!



Aquest document té un caràcter necessàriament participatiu, i no hauria estat possible sense la col·laboració de les entitats socials que treballen dia a dia a favor de la integració de les persones amb discapacitat. Elles ens han aportat les dades per poder fer una fotografia realista del sector, ens han donat a conèixer la seva opinió sobre els objectius, reptes i necessitats amb les que s'enfronten en la seva labor diària i, sobre tot, ens han transmès el seu compromís i el seu entusiasme amb un treball ple de sentit.

Volem agrair a l'Associació Empresarial d'Economia Social Dincat (AEES Dincat), AMMFEINA Salut Mental Catalunya (AMMFEINA SMC) i les entitats socials tant de Catalunya com d'altres comunitats autònomes, amb els qui hem mantingut reunions durant aquest procés per la seva disponibilitat i col·laboració. Amb elles hem validat les nostres primeres reflexions fins arribar al text que aquí presentem.

Les persones amb discapacitat i especials dificultats presenten singularitats molt específiques, segons es tracti del col·lectiu amb discapacitat intel·lectual o del col·lectiu afectat per problemes de salut mental. Aquestes singularitats aconsellen que, en alguns àmbits concrets, les solucions i els models tinguin la seva pròpia idiosincràsia i no pugui parlar-se de "cafè per tots"

En aquest sentit, tant AEES Dincat com AMMFEINA SMC han ofert assessorament especialitzat en els àmbits corresponents, en un espai compartit necessari per la defensa de les persones amb discapacitat i necessitats de suports específics i especialitzats.

Avui dia es parla molt que les empreses han de complir amb la seva responsabilitat social retornant a la societat el que la societat els hi ha donat. Doncs bé, donant-li la volta a l'argument, ens trobem aquí amb unes empreses que ja han donat molt a la societat i que mereixen un tractament equitatiu i proporcionat a la seva aportació. Tant de bo amb aquest text puguem col·laborar a generar una major sensibilitat i a moure sensibilitats. Hi ha moltes persones i moltes famílies en joc.



Capítol 1. Marc conceptual

1. Introducció

La Declaració Universal dels Drets Humans (DUDH) afirma que tots els éssers humans “neixen lliures i iguals en dignitat i drets” (art. 1) i que tots “són iguals davant la llei i (...) tenen dret a igual protecció contra tota discriminació” (art. 7). Per la seva banda, la Constitució Espanyola assenyala que “els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social” (art. 14). I, en la mateixa línia, l'Estatut d'Autonomia de Catalunya concreta: “Totes les persones tenen dret a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació, i tenen dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal” (art. 15.2).

Particularment, quant al dret a treballar, la DUDH reconeix que “tota persona té dret al treball, a la lliure elecció del seu treball, a condicions equitatives i satisfactòries de treball i a la protecció contra la desocupació” (art 23. 1). La Constitució Espanyola afirma que “tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per a satisfer les seves necessitats i les de la seva família, sense que en cap cas pugui fer-se discriminació per raó de sexe” (art 35). L'Estatut d'Autonomia de Catalunya en referir-se als drets en l'àmbit laboral, disposa, entre altres coses, que “1. Els treballadors tenen dret a formar-se i promoure's professionalment i a accedir de manera gratuïta als serveis públics d'ocupació. 2. Les persones excloses del mercat de treball perquè no hi han pogut accedir o reinserir-s'hi i no disposen de mitjans de subsistència propis tenen dret a percebre prestacions i recursos no contributius de caràcter paliatiu, en els termes establerts per llei. 3. Tots els treballadors tenen dret a exercir les tasques laborals i professionals en condicions de garantia per a la salut, la seguretat i la dignitat de les persones” (art. 25).

Aquestes declaracions formals no sempre es tradueixen amb tanta contundència en la realitat, on les situacions de desigualtat comprometen el compliment efectiu de totes aquestes disposicions. Aquestes situacions de desigualtat es donen, de manera més manifesta, entre aquells col·lectius amb circumstàncies especials que els fan especialment vulnerables. Entre aquests col·lectius es troba el col·lectiu de les persones amb discapacitat (PAD) i, molt especialment, el de les persones amb discapacitat intel·lectual (PADI) o del desenvolupament i el de les persones amb problemes de salut mental (PSM), que constitueixen el grup de l'especial dificultat (PADED), objecte d'estudi en aquest Llibre blanc.

L'experiència posa de manifest, efectivament, que les PAD s'enfronten a dificultats majors que la resta de la població en nombrosos àmbits de la vida quotidiana; de manera particular, en l'àmbit laboral. Les taxes d'ocupació de les PAD (25%) són substancialment inferiors a les de les persones sense discapacitat (62%). En el cas específic de la discapacitat intel·lectual i/o salut mental, la taxa d'ocupació és tan sols del 17%. Les PAD reben, a més, salaris menors; el 2016 la bretxa va ser del 17%, amb l'agreujant que aquesta bretxa ha anat en augment al llarg dels últims anys. Les PAD tenen, de mitjana, un menor nivell d'estudis que el de la població general. Finalment, la taxa de risc de pobresa d'aquest col·lectiu és major que la de les persones sense discapacitat.



La legislació –a tots els nivells– respon a aquestes situacions de desigualtat, en primer lloc prohibint tota mena de discriminació i, en segon lloc, fomentant polítiques d'acció afirmativa a favor d'aquests col·lectius.

Les PAD, com la resta de les persones, han de ser respectades en la seva dignitat i els seus drets. Perquè això es compleixi efectivament, la legislació reconeix que s'ha de fer una discriminació positiva en relació amb ells. La Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea afirma que les PAD tenen dret a “beneficiar-se de mesures que garanteixin la seva autonomia, la seva integració social i professional, i la seva participació en la vida de la comunitat” (art. 26). D'una manera més explícita, la Convenció sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat (CDPD) de l'ONU reconeix que, per a “assegurar i promoure el ple exercici de tots els drets humans i les llibertats fonamentals de les persones amb discapacitat sense discriminació alguna per motius de discapacitat” (art. 4), és necessari que els Estats es comprometin a “adoptar totes les mesures legislatives, administratives i d'altra índole que siguin pertinents per a fer efectius aquests drets” (art. 4. a).

En la mateixa línia, la Constitució Espanyola ordena fer una discriminació positiva respecte a les persones discapacitades. Diu en el seu article 49 (tot fent servir una terminologia que avui ha quedat superada): “Els poders públics faran una política de previsió, tractament, rehabilitació i integració dels disminuïts físics, sensorials i psíquics, als quals prestaran l'atenció especialitzada que requereixin i els empararan especialment per al gaudi dels drets que la Constitució atorga a tots els ciutadans”.

Per la seva banda, l'Estatut d'Autonomia de Catalunya afirma: “Els poders públics han de garantir la protecció jurídica de les persones amb discapacitats i han de promoure la seva integració social, econòmica i laboral. També han d'adoptar les mesures necessàries per a suplir o complementar el suport del seu entorn familiar directe” (art. 40.5)

A més a més de l'àmbit legal, també cal assenyalar una evolució social que mostra una sensibilitat creixent cap a col·lectius tradicionalment oblidats, i el reconeixement de la necessitat de mesures actives per a la integració d'aquests grups en els diversos àmbits de la societat. D'aquesta manera –encara que hi continuï havent molt de camí per avançar– es va estenent una mentalitat a favor de la plena integració social i laboral de les PAD.

Dins dels Objectius per al desenvolupament sostenible (ODS) –que marquen l'Agenda 2030 de Nacions Unides per a millorar la vida de tothom, sense deixar ningú enrere–, l'objectiu 8, sobre treball decent i creixement econòmic, estableix com una de les seves metes concretes, d'aquí al 2030, “aconseguir l'ocupació plena productiva i el treball decent per a totes les dones i els homes, incloent-hi els joves i les persones amb discapacitat, així com la igualtat de remuneració per a treball d'igual valor” (meta 8.5).

La història de les entitats del moviment associatiu que presten serveis i generen oportunitats d'ocupació i treball a persones amb discapacitat és una prova evident del compromís i l'esforç de la societat civil a favor de la igualtat i de la millora de les condicions de vida d'aquestes persones. Sobre aquesta base, es fa necessari un exercici d'ajust del model que fins ara s'ha seguit, per tal d'adequar-lo a les noves condicions i contextos socials, econòmics i normatius.

Mereixen especial atenció aquells col·lectius que presenten unes particularitats que els fan singularment vulnerables, com és el cas del col·lectiu de les persones amb discapacitat i amb especials dificultats (PADED). Al llarg d'aquest treball, també denominarem indistintament el col·lectiu objecte d'estudi com col·lectiu de persones que presenten especials necessitats de suport.



En els epígrafs següents descriurem, en primer lloc, les característiques especials que fan aquest col·lectiu de PADED mereixedor d'una particular atenció i, en segon lloc, justificarem la necessitat de donar suport al seu accés a un treball decent.

1.1. Caràcter especial de les persones amb discapacitat i amb especials necessitats de suport

La gestió de la discapacitat depèn de dues variables. D'una banda, de les característiques de la persona amb discapacitat; d'una altra, de les condicions de l'entorn. En la mesura en què hi pugui haver un ajust entre totes dues, serà possible una millor adaptació i un millor acompliment.

En l'àmbit professional, seria ideal poder dur a terme aquest ajust cas per cas; és a dir, fer una avaluació individual de cada persona amb discapacitat per a determinar les barreres a les quals ha d'enfrontar-se i els suports que necessita per a garantir la correcta adequació del lloc de treball a les seves característiques. Davant la dificultat d'aquest ajust personalitzat, o fins i tot de disposar d'uns barems productius estandarditzats, el Reial decret-Llei 469/2006 –i després, la Llei 27/2009– estableix unes referències generals per a caracteritzar, dins l'univers de la discapacitat, aquells col·lectius d'“especial dificultat” que requereixen de majors necessitats de suport. Componen aquest col·lectiu, segons la llei:

- Les persones amb paràlisi cerebral, les persones amb malaltia mental o les persones amb discapacitat intel·lectual, amb un grau de discapacitat reconegut igual o superior al 33%.
- Les persones amb discapacitat física o sensorial, amb un grau de discapacitat reconegut igual o superior al 65%.

Les PADED tenen unes característiques que les fan especialment vulnerables a la discriminació, i mereixedores, per tant, d'accions positives de suport.

En el cas concret de les PADI, destaquen les dificultats d'aprenentatge i adaptació, un nivell de desenvolupament maduratiu inferior, les dificultats en l'adquisició i el manteniment d'hàbits, la falta de qualificació, i la dificultat d'adquisició de competències personals i socials.

En el cas de les persones afectades per problemes de salut mental, algunes circumstàncies que els fan vulnerables són: alteracions de tipus emocional, cognitiu o de comportament que afecten processos psicològics bàsics; aparició de sentiments molt complexos i contradictoris; dificultats per a adaptar-se a l'entorn cultural i social on viuen i que provoquen alguna mena de malestar subjectiu; barreres socials a tall de prejudicis, estigmes.

Totes aquestes característiques fan que aquestes persones tinguin, de bon començament, un grau d'ocupabilitat inferior i que necessitin un major suport en intensitat, freqüència i durada per accedir, romandre i promocionar-se al mercat laboral.

Per a avançar en el procés d'integració de les persones amb especials dificultats d'inserció laboral es requereix, en primer lloc, una major consciència de les necessitats i barreres reals a les quals s'enfronten aquests col·lectius a l'hora d'integrar-se al mercat laboral i, en segon lloc, un avanç pel que fa a les lleis i les normes en el disseny de polítiques de formació, d'ocupació i d'inserció laboral.

1.2. Accés de les persones amb necessitats especials a un treball decent

L'objectiu núm. 8 dels ODS planteja “promoure el creixement econòmic sostingut, inclusiu i sostenible, l'ocupació plena i productiva, i el treball decent per a tots”. El treball és el mitjà de què disposen els éssers humans per a desenvolupar totes les seves capacitats i contribuir al desenvolupament de la societat. L'objectiu d'una societat que es preocupi pel desenvolupament de les persones hauria de ser, en primer lloc, procurar un treball per a tothom, sense oblidar-se de proveir una sèrie de mesures assistencials que assegurin una condicions de vida digna per a aquelles persones que no puguin tenir accés a un treball.

Si el treball és alguna cosa a què tenen dret totes les persones, se segueix que la integració al mercat laboral és condició necessària per a garantir els drets de les PAD, tal com ha estat recollit per diverses legislacions i marcs internacionals, a què hem fet esment a l'inici. Per a això, cal no només combatre la discriminació i eliminar les barreres que dificulten l'accés al mercat laboral, sinó també crear àmbits de treball en els quals les PAD puguin desenvolupar el seu potencial.

La integració social de les PAD a través de l'ocupació ja va ser un dels objectius principals de la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'Integració social dels minusvàlids (LISMI), primera norma que cercava desenvolupar l'article 49 de la Constitució Espanyola. En l'actualitat el marc regulador del dret al treball de les PAD –que segueix, en l'essencial, el model dissenyat per la LISMI– està incorporat al Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social (LGDPD).

D'aquesta manera, en compliment del mandat constitucional, la LISMI assenyalava en el seu moment: “Serà finalitat primordial de la política d'ocupació de treballadors amb discapacitat la seva integració en condicions que garanteixin l'aplicació del principi d'igualtat de tracte, en el sistema ordinari de treball o, si no és possible, la seva incorporació al sistema productiu mitjançant la fórmula especial de treball protegit” (art. 37). La LGDPD en el seu art. 37.2 detalla les diverses alternatives obertes al treball de les PAD i assenjala que “les persones amb discapacitat poden exercir el seu dret al treball a través dels següents tipus d'ocupació:

- a) Treball ordinari, en les empreses i en les Administracions públiques, incloent-hi els serveis d'ocupació amb suport.
- b) Treball protegit, en centres especials de treball (CET) i en enclavaments laborals.
- c) Treball autònom” (art. 37.2).

Per la seva banda, l'article 27 de la CDPD de l'ONU formula una nova visió del treball per a les PAD: “els Estats part reconeixen el dret de les persones amb discapacitat a treballar en igualtat de condicions amb les altres; això inclou el dret a tenir l'oportunitat de guanyar-se la vida mitjançant un treball lliurement triat o acceptat en un mercat i àmbit laborals que siguin oberts, inclusivament i accessibles a les persones amb discapacitat”.

A partir d'aquesta darrera condició –àmbits laborals que siguin oberts, inclusivament i accessibles– s'ha qüestionat de vegades que els CET responguin a aquest caràcter obert, inclusivament i accessible que demana la Convenció. A aquesta qüestió, que és un dels punts clau a l'hora de justificar les reivindicacions del sector –en particular dels CET que atenen PADED– dedicarem una especial atenció més endavant.

L'oportunitat d'avançar en un model social de la discapacitat que posi l'accent en les característiques assenyalades per la CDPD –la igualtat de condicions, la llibertat per triar treball, i àmbits oberts, inclusivament i accessibles– porta a la necessitat de revisar el paper i la natura dels CET,



perquè responguin d'una manera més autèntica als nous paradigmes proposats en la CDPD. Alguns elements crítics a revisar seran la millora de les oportunitats de formació i desenvolupament professional, el paper dels serveis de suport, la configuració institucional del CET i la seva viabilitat econòmica, entre d'altres

En la resta d'aquest capítol analitzarem els grans principis rectors que són a la base d'un nou model de CET que respongui a la visió plantejada per la CDPD. Aquests principis ens serviran per a ressaltar els trets diferencials dels CET i els punts crítics que sorgeixen de la seva natura i funcionament, i que haurien de ser objecte d'atenció en el disseny d'un nou model dels CET que treballen en la generació d'oportunitats d'ocupació per a les PADED.

S'atribueix a Arquímedes la famosa cita: "Doneu-me un punt de suport i mouré el món". Per a dissenyar un model de formació, ocupació i treball que respongui a les necessitats de les PADED i a les circumstàncies socials i laborals presents necessitem, d'una banda, fonamentar-lo en uns principis conceptuals robusts, que serveixin de base a la proposta i, d'altra banda, descriure unes palanques de canvi que serveixin de motor i garanteixin l'èxit del nou model (veure la **Figura 1**).

Figura 1
Principis i palanques de canvi



Font: Elaboració pròpia.

Definim tres principis rectors que descriuen els punts de suport sobre els quals se sustenta la raó de ser del nou model de CET:

1. **Principi de dignitat.** La persona és al centre d'atenció de l'activitat dels CET. L'atenció a les seves necessitats i el suport a les seves capacitats han de ser les guies que fixin les prioritats d'acció i de configuració dels CET.
2. **Principi d'igualtat.** Les característiques que diferencien les PADED exigeixen, des de la òptica de l'equitat, que aquest col·lectiu sigui tractat de manera diferent a d'altres col·lectius dins de la discapacitat. La funció que compleixen els CET haurà de pensar-se bé, perquè –de debò i amb realisme– donin resposta a la igualtat d'oportunitats que les PADED demanden.
3. **Principi de solidaritat.** Tots els individus i grups d'una societat estan cridats a contribuir amb la seva acció al benestar d'aquesta societat. Com a contrapartida, han de poder actuar en funció de les seves capacitats, sense veure retallada la seva llibertat. Els poders públics, en tot cas, han de completar l'acció d'aquests individus i grups allí on aquests no poden arribar, donant suport a la seva acció. La crida a la solidaritat i a la recerca del bé comú, com a objectiu prioritari de qualsevol activitat amb impacte en la societat, ha de venir acompanyada del reconeixement i suport a la iniciativa social (subsidiarietat). Els CET per a PADED compleixen una funció social de primer ordre i és de justícia que rebin el compromís decidit de l'Administració pública.



Juntament amb els tres principis, definim també tres palanques de canvi que han de ser les forces que menin cap al nou model social d'integració de la discapacitat intel·lectual.

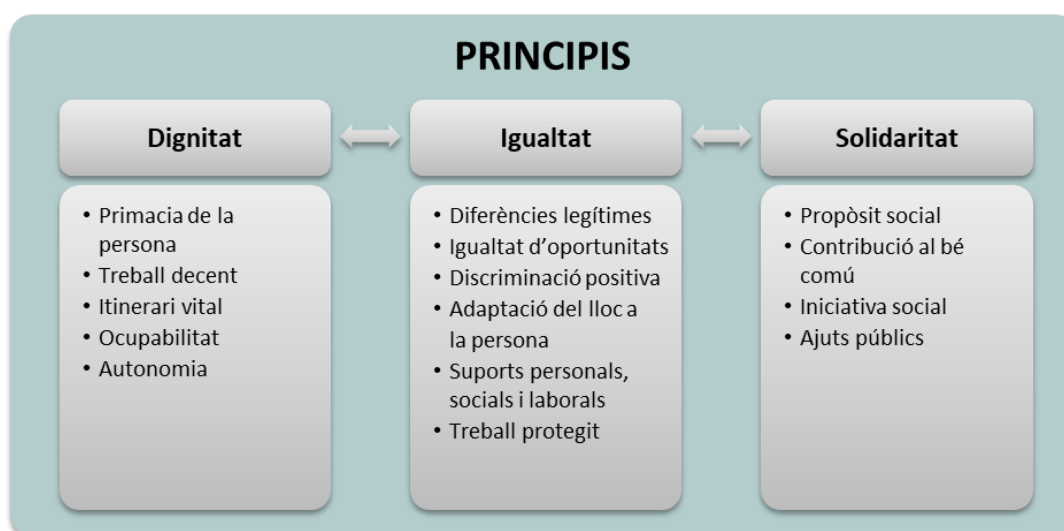
1. **Model integral.** L'objectiu d'integració de les PADED ha d'articular-se a través d'un model que posi la persona al seu centre i atengui al seu itinerari vital, al qual concorre una varietat d'aspectes que estan interrelacionats. Especialment, s'ha de donar importància tant a la formació com a l'ocupació, i assegurar la flexibilitat necessària perquè hi puguin tenir cabuda totes les casuístiques originades per les especials condicions personals i laborals de les PADED i se'ls donin les seguretats corresponents en tot el procés.
2. **Gestió eficient.** Sense perdre de vista que la seva missió principal és de caràcter social, els CET que atenen a persones amb discapacitat i amb especials dificultats han d'assegurar la viabilitat econòmica de la seva activitat. Això requereix, d'una banda, plantejar models de negoci sostenibles i una preocupació per la innovació i, per una altra, un finançament públic ajustat a les singularitats de l'activitat productiva de les PAD. Tot això ha de garantir una figura que doni estabilitat al model i garanteixi la prioritat de l'impacte social enfront del resultat econòmic.
3. **Marc normatiu.** Els canvis que es proposen requereixen un marc normatiu intel·ligent que doni cobertura a l'activitat de formació, ocupació i treball de les entitats socials dedicades a les PADED.

2. Principis rectors de la inserció sociolaboral

Els tres principis que emmarquen les accions a favor de la inserció sociolaboral de les PAD i amb especials necessitats de suport són el principi de la dignitat de la persona, el principi d'igualtat, i el binomi solidaritat-subsidiarietat (veure la **Figura 2**). Aquests principis pretenen donar compte de les característiques diferencials d'aquest col·lectiu, de les dificultats amb què es troba per aconseguir un tracte equitatiu al mercat laboral i de les necessitats de suport per superar aquestes dificultats.



Figura 2
Principis de la inserció sociolaboral



Font: Elaboració pròpia.

2.1. La dignitat de la persona. La persona en el centre de la inserció

Les persones tenen una dignitat constitutiva, prèvia i independent de les circumstàncies i particularitats que puguin donar-se en cada cas. Les limitacions de tota mena (físiques, psicològiques, emocionals, socials, econòmiques...) no disminueixen aquesta dignitat constitutiva, encara que poden afectar en la manera com aquesta dignitat es manifesta en la conducta i la vida diària de les persones.

En l'àmbit laboral, la dignitat de la persona s'expressa en la seva primacia sobre els mitjans de producció o sobre els resultats econòmics. La persona ha de raure al centre de l'activitat empresarial i ser el seu objectiu últim.

En aquest context, s'utilitza el concepte de "treball decent" per a referir-se a un treball productiu en el qual es protegeixen els drets dels treballadors, es generen uns ingressos adients i es proveeix una adequada protecció social.

El grau d'ocupabilitat i les oportunitats d'accés a una ocupació al mercat ordinari es veuen seriosament afectats en el cas del col·lectiu de PADED. Per fer front a aquest repte, cal atendre a altres aspectes de la vida personal, social i laboral de les PAD, perquè tenen un impacte directe en la millora de la seva ocupabilitat.

Per aquesta raó, cal parlar d'un itinerari d'inserció sociolaboral, en el qual, a més de la discapacitat, es tinguin en compte altres factors que puguin incidir directament en l'ocupabilitat de la persona (entorn social, edat, deteriorament, necessitats excepcionals de conducta i/o de salut). En aquest disseny de l'itinerari cal comptar amb l'opinió i la lliure decisió de la PADED, en la mesura en què se li reconeix el dret a prendre les seves pròpies decisions i a triar lliurement el seu treball.



Aquest itinerari té com a fita la millora de l'ocupabilitat de la persona amb discapacitat i el seu trànsit a l'empresa ordinària, sempre que això sigui possible i, en últim terme, la promoció de la seva "autonomia personal, i assolir i mantenir la seva màxima independència, capacitat física, mental i social, i la seva inclusió i participació plena en tots els aspectes de la vida" (LGDPD, art. 13). Per a això cerca, primer de tot, projectar en un període ampli de temps el desenvolupament personal i professional perquè la persona pugui aconseguir la seva inclusió laboral i, després, definir les etapes que cal cobrir per tal que aquesta inclusió sigui efectiva.

Part important de l'itinerari és l'educació i la formació de les PAD, que hauria d'estar en íntima relació amb el mateix acompliment laboral. L'educació i la formació són un mitjà per a potenciar les persones, millorar la qualitat i l'organització del treball, augmentar-ne la productivitat i els ingressos dels treballadors, promoure la seguretat en l'ocupació, com també l'equitat i la inserció laboral. En el cas de les PADED, la formació professional amb instructors qualificats, i que si pot ser doni lloc a alguna mena de certificació acreditativa, és un element essencial per a trobar ocupació.

Una funció vital de les entitats dedicades a la integració social i laboral de les PADED és millorar la seva ocupabilitat/empleabilitat amb la finalitat de crear oportunitats laborals i capacitar-les perquè puguin gaudir de tots els seus drets i beneficiar-se plenament de la seva participació en l'economia i la societat a través de la millora de la seva qualificació, del seu desenvolupament, benestar personal, inclusió social i inserció laboral, i manteniment del lloc de treball d'acord amb la seva capacitat, la seva voluntat i amb les oportunitats laborals que tinguin. Les noves configuracions dels CET haurien de donar resposta a les necessitats reals de les PAD i, especialment, a les PADED, que són les que presenten majors necessitats de suport.

2.2. Igualtat. Necessitats especials que requereixen suports especials

La integració de les PAD és, en primer terme, un assumpte d'equitat i justícia social. Es tracta d'assegurar que tots els ciutadans gaudeixin dels mateixos drets i oportunitats. És també un assumpte d'eficàcia econòmica, en incorporar l'esforç i talent d'un col·lectiu significatiu i capaç d'aportar valor al conjunt de la societat, que d'una altra manera en restaria al marge i seria més aviat un subjecte passiu de l'ajuda de la societat.

La LGDPD disposa que "les persones amb discapacitat tenen dret al treball, en condicions que garanteixin l'aplicació dels principis d'igualtat de tracte i no discriminació" (art. 35.1.), i defineix la igualtat de tracte com "l'absència de tota discriminació directa o indirecta per motiu o per raó de discapacitat, en l'ocupació, en la formació i la promoció professionals i en les condicions de treball" (art. 36).

Per tant, el principi d'igualtat no implica que totes les persones hagin de ser tractades de la mateixa manera. Es tracta d'evitar que la desigualtat porti a una discriminació, però no tot reconeixement de la desigualtat constitueix una discriminació. Tot al contrari. El principi d'igualtat porta a tenir en compte les diferències entre desiguals i, en tot cas, a procurar que aquestes diferències no resultin en situacions de discriminació. Així, la LGDPD conclou que "serà finalitat de la política d'ocupació augmentar les taxes d'activitat i d'ocupació i inserció laboral de les persones amb discapacitat, així com millorar la qualitat de l'ocupació i dignificar les seves condicions de treball, combatent activament la seva discriminació" (art. 37.1).

Les PAD topen amb barreres internes i externes –no només físiques, sinó també actitudinals– que n'impedeixen l'accés a un treball. El dret a la igualtat d'oportunitats portarà a prendre mesures per a atacar aquelles realitats que dificulten, entorpeixen o desincentiven l'accés al



mercat laboral de les PAD. Des d'una altra perspectiva, es tracta de donar suport a mesures de discriminació positiva que afavoreixin la integració de les PAD.

Els suports personals, socials i laborals tenen la seva justificació última en aquest principi d'igualtat d'oportunitats, en la mesura que ajudin a les PAD a tenir les mateixes possibilitats d'accés a un lloc de treball. Si no es reconeix la importància de les diferències individuals que es donen dins el col·lectiu de les PAD –i de manera molt especial de les PADED–, no s'actuarà amb la justícia de donar a cadascú allò que li pertoca i de proveir cadascú en funció de les seves necessitats.

En la mateixa mesura, el principi d'igualtat justifica també els ajustos raonables del lloc de treball per adaptar-lo a les necessitats que tingui la persona. A més a més del principi de la dignitat i la primacia de la persona, es fa evident que no es tracta que la persona s'adapti al lloc, sinó, a l'inrevés, que el lloc s'adapti a les condicions de la persona.

L'ocupació protegida en un CET és un dels tipus d'ocupació que la legislació preveu perquè les PAD puguin exercir el seu dret al treball (cf. LGDPD, art. 37.2). Els CET han tingut i han de seguir tenint un paper rellevant en la integració laboral de persones amb discapacitat. La LGDPD assenyala que els CET tenen com a objectiu principal "realitzar una activitat productiva de béns o de serveis, participant regularment en les operacions del mercat, i tenen com a finalitat assegurar una ocupació remunerada per a les persones amb discapacitat, alhora que són un mitjà d'inclusió del major nombre d'aquestes persones en el règim d'ocupació ordinària" (art. 43.1). En proporcionar no només un lloc de treball, sinó també, a través de les unitats de suport, els serveis i l'ajust personal i social que requereixen les PAD, afavoreixen la igualtat d'oportunitats.

En aquesta línia, l'aspiració a donar igualtat de tracte reclama que s'ofereixin suports diferents a les diverses necessitats, de manera que es dissenyi una "caixa d'eines" per a compensar els límits individuals. D'aquesta manera, el finançament/subvenció sobre el salari serà necessari quan la discapacitat sigui un factor limitant de la productivitat; en canvi, el finançament/subvencions a les inversions per a les adaptacions dels llocs de Treball s'utilitzaran quan calgui facilitar l'accessibilitat o l'adaptació ergonòmica o comunicativa, en perfils amb limitacions físiques i sensorials. No es tracta de limitar-ho tot a un model concret de finançament/subvenció; la prestació de serveis de suport i/o l'ús adequat de la relació laboral de caràcter especial (RLCE) també formen part d'aquesta "caixa d'eines" d'ús discriminat en funció de l'objecte o de la necessitat a compensar.

2.3. Solidaritat i subsidiarietat. Un projecte social que contribueix a la millora de la societat

Totes les persones i col·lectius tenen el deure de contribuir, en la mesura de les seves capacitats, a la millora de les societats i comunitats a les quals pertanyen. El principi de solidaritat té la seva raó de ser en l'experiència comunament compartida de sentir empatia davant les necessitats dels altres, segons el principi universal de "tractar als altres com a un li agradaria ser tractat".

La solidaritat va unida a un altre principi, que li serveix de contrapès: el principi de subsidiarietat, que protegeix la llibertat d'iniciativa en la promoció del bé comú. Al deure de contribuir al bé comú de la societat va associat el dret que tots tenim a prestar aquesta col·laboració en la mesura de les nostres possibilitats, sense que altres instàncies ens privin d'aquesta llibertat.

En aquesta tensió positiva entre solidaritat i subsidiarietat, correspon a les instàncies superiors –als poders públics– establir el marc general d'actuació, donar suport a la iniciativa social en el seu afany per treballar per a la millora de la societat, i suplir i complementar la iniciativa social allà on aquesta no pugui arribar per ella mateixa.

Els CET per a persones amb discapacitat i especials dificultats, configurats com entitats de l'economia social, tenen un doble objectiu. Per una part, tenen una dimensió mercantil –en la mesura en què realitzen una activitat productiva de béns i serveis, en un mercat lliure i obert–, cosa que implica que han de ser econòmicament sostenibles. D'altra banda, tenen una dimensió social, perquè ofereixen oportunitats de desenvolupament i ocupabilitat a les PAD.

Aquest doble objectiu pot generar tensions en el dia a dia, però almenys conceptualment hauria de quedar clar que la missió principal dels CET i de les entitats socials que treballen amb persones amb discapacitat i especial dificultat (ESDED) és de caràcter social, i que s'articula a través d'uns mitjans mercantils. Aquesta prioritat social (que enllaça lògicament amb els principis anteriors de primacia de les persones i d'igualtat d'oportunitats) hauria de ser el nord que orientés les decisions i els conflictes que puguin sorgir tant des del punt de vista estratègic com de l'operatiu.

El finançament públic que reben els CET té la seva justificació en la igualtat d'oportunitats garantida per la Constitució Espanyola (articles 9 i 14) i en el suport que –a partir del principi de subsidiarietat– els poders públics han de donar a la iniciativa social quan aquesta treballa a favor del bé comú de la societat. En l'article 49 s'afirma que “els poders públics realitzaran una política de previsió, tractament, rehabilitació i integració dels disminuïts físics, sensorials i psíquics, als quals prestaran l'atenció especialitzada que requereixin i els empararan especialment per al gaudi dels drets (atorgats) a tots els ciutadans”. Més concretament la LGDPD estableix que “en atenció a les especials característiques que concorren en els centres especials de treball i perquè aquests puguin complir la funció social requerida, les Administracions públiques podran, en la manera que reglamentàriament es determini, establir compensacions econòmiques, destinades als centres, per a ajudar a seva viabilitat, establint per a això, a més a més, els mecanismes de control que es considerin adients” (art. 44.1).

Es planteja aquí una altra de les qüestions clau respecte als CET d'iniciativa social: què justifica que aquests centres puguin rebre un tracte especial per part de les Administracions públiques, i quins criteris han d'establir-se per a acollir-se a aquest finançament. Analitzarem aquesta qüestió més endavant.

Deixant apart el dret que els CET tenen a rebre finançament públic en funció de la rellevància social de la seva activitat, cal assenyalar que una anàlisi estrictament econòmica d'allò que els CET reben de l'Administració pública i el que retornen a la societat donaria com a resultat un saldo net favorable als CET. Segons diferents estudis aquesta equació de cost-benefici social es mou entre els 1,5 i els 4 euros retornats per euro subvencionat².

En resum, els CET de les ESDDED tenen un clar propòsit, que és aquest: promoure l'ocupabilitat i facilitar la integració de les PAD. Aquesta missió s'articula a través d'activitats productives que han de ser econòmicament eficients. Els costos associats a la seva activitat, derivats de les necessitats de suport i d'acompanyament de les PAD, i el valor social de la seva aportació justifiquen que rebin per part de les Administracions públiques finançament/ subvenció a la seva activitat, que

² KMPG (2011), “Presente y futuro de los CEE”, i diversos estudis realitzats per les entitats La Fageda, Trasubinsa i Auria, entre d'altres.



seran en la seva majoria finançament econòmic directe, però que també podran prendre la forma de facilitació de processos administratius, presència en contractacions públiques, etc.

La combinació d'aquests tres principis que hem descrit porta a la formulació de dos principis d'actuació (veure la **Figura 3**) que haurien d'estar a la base del nou model d'inserció sociolaboral, que es descriurà amb més detall en l'últim capítol:

1) Discriminació positiva per a l'especial discapacitat. Sobre la base del principi de la dignitat de la persona i del principi d'igualtat d'oportunitats, han de crear-se les condicions perquè les PADED puguin reeixir en el món laboral, de manera que assoleixin la plena integració social, desenvolupin les seves capacitats i aconseguixin la màxima autonomia possible. Per a aconseguir aquests objectius legítims, les PADED presenten unes especials necessitats de suport, que no s'aconseguiran sense la voluntat activa de la societat, i de tots els agents socials implicats.

Per això el principi d'igualtat justifica l'adopció de mesures –finançament públic i normatives *ad hoc*– encaminades a afavorir la integració de les PADED, mentre que està comprovat que sense aquestes mesures no és possible aconseguir la integració a la velocitat desitjada. Per la seva banda, el respecte a la dignitat de les persones exigeix que es tinguin en compte les característiques particulars d'aquest col·lectiu i es dissenyin itineraris personalitzats adequats a les seves condicions i necessitats.

2) Discriminació positiva per a les entitats de l'economia social que treballen amb les PADED. El paper que correspon a les entitats que treballen en la integració de les PADED les fa mereixedores d'una atenció especial per part de la resta d'agents socials. De manera especial, han de prevaler aquelles iniciatives que es comprometen amb l'acompanyament integral de les PADED i mostren aquest compromís mitjançant l'adopció formes societàries que assegurin que tots els recursos generats seran reinvertits en aquest objectiu.

En efecte, en correspondència amb la discriminació positiva cap a les PADED, també ha de donar-se una discriminació positiva respecte d'aquelles entitats d'iniciativa social que adquireixin una configuració institucional (fundacions, associacions d'interès general, cooperatives sense ànim de lucre) i que promoguin directament o siguin titulars al 100% de les entitats que impulsen aquestes iniciatives. S'ha d'excloure de manera tàcita qualsevol possibilitat de patrimonialització dels ajuts públics en mans privades, via repartiment d'excedents, venda de l'activitat o una altra decisió que posi en risc la continuïtat del projecte social amb el mateix grau d'implicació.

El principi d'igualtat reclama que es facilitin les condicions per a la integració d'un grup amb clar risc d'exclusió, com és el de les PADED. Les ESDDED que tenen aquest objectiu com a finalitat de la seva activitat contribueixen al bé comú de la societat (solidaritat) i, en aquesta mesura, es fan mereixedores del reconeixement social (subsidiarietat) que es concreta, primer, a reconèixer la llibertat d'acció de la iniciativa social per a impulsar el canvi social i, segon, a donar suport a aquesta iniciativa en justa compensació per la seva aportació al conjunt de la societat.

Figura 3
Principis d'actuació del nou model d'integració sociolaboral (I)



Font: Elaboració pròpia.

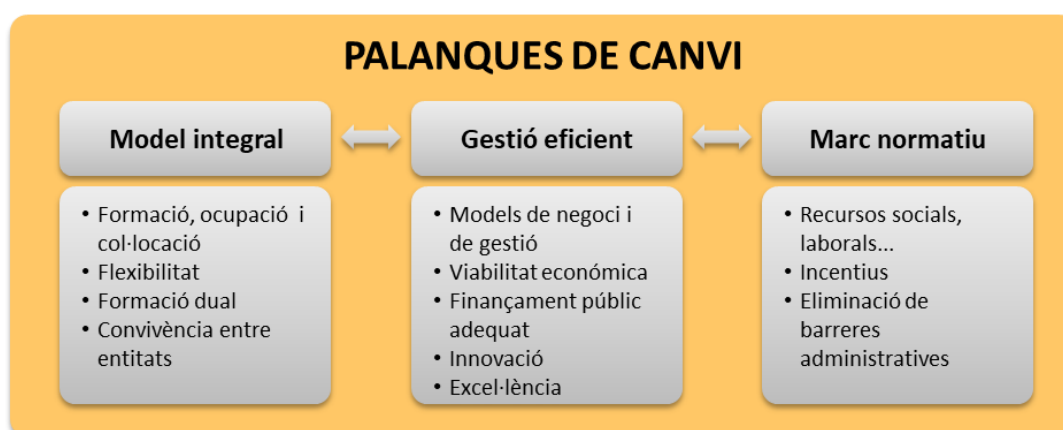
3. Palanques de canvi cap a un nou model d'integració sociolaboral

L'evolució cap a un nou model d'integració de les PADED, que, partint de les fites aconseguides fins avui i de les bones pràctiques desenvolupades, incorpori els nous paradigmes i les noves tendències que tant en l'aspecte social com en el normatiu s'estan produint, ha de mobilitzar tots els agents que formen part del seu ecosistema: Administracions públiques, empreses ordinàries, entitats socials que treballen amb persones amb discapacitat i amb especials dificultats i la societat en general.

Les palanques de canvi que afavoreixen l'èxit del model són, en primer lloc, el disseny d'un model que integri totes les variables en joc, que es beneficiï de les sinergies que sorgeixin entre elles, i que aporti prou flexibilitat a tot el model per a permetre que qualsevol persona amb discapacitat pugui trobar el seu camí de desenvolupament personal sense veure's forçada per un esquema previ. En segon lloc, és necessari assegurar la viabilitat i sostenibilitat dels CET de les ESDDED, per a això cal cercar la manera de millorar la seva gestió, fomentant la innovació en models de negoci i perseguint l'excel·lència en les seves operacions, i articulant alhora el finançament públic necessari perquè puguin complir la seva missió social des de l'equilibri econòmic. En tercer lloc, el marc normatiu dels recursos i figures d'àmbit social, així com les normatives laborals i de la Seguretat Social juguen també un paper vital per a fer una realitat pràctica el model conceptualment dissenyat. (Veure la **Figura 4**)



Figura 4
Palanques de canvi del nou model d'integració sociolaboral



Font: Elaboració pròpia.

3.1. Model integral

La integració de les PADED implica molts aspectes que estan relacionats. A més de l'ocupació, hi ha la formació i també el suport personal, social i familiar. En molts casos, necessiten una atenció que no pot reduir-se a les hores de treball que aquestes persones passen al CET, sinó que s'estén a una atenció continuada que, en moltes ocasions, abasta les 24 hores del dia, 7 dies la setmana.

A més de considerar un quadre d'aspectes molt variats i un desenvolupament temporal ampli, el model també ha de prendre esment de totes les excepcionalitats que un col·lectiu com aquest pot generar. Encara que idealment la transició al mercat ordinari pot ser un dels objectius dels CET de les ESDDED, s'ha de reconèixer que aquesta transició pot veure's alterada.

D'aquesta manera, el model ha de ser prou complex per a tenir en compte la relació entre els diferents aspectes d'atenció i suport, prou concret per a permetre una atenció pròpia i continuada, i prou flexible per moure's entre les diverses situacions d'ocupació i de treball, incloent-hi la possibilitat de retorn sense riscos per a les PADED.

La formació dual pot ser un camí molt adient per a conjuminar totes aquestes condicions, en la mesura que permet dissenyar fórmules mixtes d'ocupació i formació en i durant el treball. D'aquesta manera, es facilita que les PAD puguin obtenir certificats professionals i títols homologats mentre exerceixen el seu treball als CET de les ESDDED, amb itineraris personalitzats que escaiguin a les necessitats de cadascú.

El nou model, en el cas de les PADI, ha d'apostar per la flexibilitat entre el centre ocupacional, el CET i l'empresa ordinària, i permetre fórmules (com ara temps parcials i vies de retorn sense risc) que combinin les característiques de cadascun, que permetin que qualsevol persona amb discapacitat i amb especials dificultats pugui trobar en cada moment l'àmbit més adient al seu desenvolupament personal, sense veure's forçat pel model.

3.2. Gestió eficient

Tot i que, per la natura i els objectius dels CET de les ESDDED, la primacia es doni a la dimensió social, no podem oblidar que estem parlant d'àmbits productius que tenen vocació d'operar en mercats oberts i competitius. La gestió econòmicament eficient és una condició necessària –per bé que no suficient– per a la pervivència dels CET. Es fa necessari pensar models de negoci i de gestió robusts, que assegurin la viabilitat i la sostenibilitat d'aquestes iniciatives, i els permetin competir amb èxit, créixer i generar valor econòmic afegit per a, d'aquesta manera, reforçar el seu impacte social.

Els CET de les ESDDED han de considerar –almenys com a tendència– la conveniència de cercar models de negoci que els facin ser menys dependents del finançament de l'Administració. És evident que això els donaria més graus de llibertat en entorns d'escassetat de recursos públics. Però també és evident que el finançament públic és un dret vital i reconegut per la funció i la tasca social que realitzen les ESDDED. Si no existís la iniciativa social privada en aquest àmbit, hauria de ser la mateixa Administració qui se'n fes càrrec. Les ESDDED, per tant, acompleixen una funció substitutòria en unes condicions especialment difícils i han de ser correctament finançades des de l'Administració.

La missió social és un bon incentiu per a la innovació. La necessitat de ser eficients en els seus processos –prenent compte de les limitacions que puguin derivar-se de treballar amb una força laboral amb menor productivitat, uns majors costos ocasionats per les activitats de suport i altres condicionants que deriven de l'objectiu social– porta a cercar alternatives per a fer les mateixes coses de manera més eficient i millor. També el sistema de finançament complementari pot orientar-se cap a la innovació i l'adaptació dels llocs de treball.

Hi ha el perill de caure en un cercle viciós, pel qual el reduït nivell educatiu dels empleats del CET els impedeix treballar en sectors de major valor afegit, la qual cosa porta que no es puguin generar prou recursos per a reinvertir en la formació i en els salaris d'aquestes PAD. Cal trencar aquest cercle viciós, i això només s'aconseguirà amb l'ambició d'entrar en nous models de negoci que generin més valor. Amb això s'aconseguirà també guanyar legitimitat i reputació. Els CET de les ESDDED s'enfronten a un elevat nivell de desconeixement per part de la societat, quan haurien d'aspirar a ser una fórmula empresarial admirada.

Si l'objectiu principal dels CET amb caràcter general és incorporar al mercat laboral persones amb discapacitat, el finançament públic hauria de destinar-se de manera prioritària a aquelles iniciatives qui tinguin un major impacte social, per a això s'hauria de tenir en compte:

1. La dificultat en termes d'ocupabilitat de les PAD. No n'hi ha prou amb un criteri quantitatiu de nombre de persones discapacitades contractades, sinó que s'ha de practicar una discriminació positiva sobre la contractació de persones amb especials dificultats d'ocupabilitat, com és el cas de les PADED.
2. El caràcter social de la iniciativa, de manera que prioritàriament es doni suport a aquelles iniciatives que es comprometen a la reinversió dels beneficis en el mateix centre o en la iniciativa social que el promou.
3. La destinació dels ajuts, perquè s'adrecin a promoure l'ocupabilitat de les PAD (itineraris formatius, adaptació del lloc de treball, unitats de suport...) i la competitivitat dels centres.



Convé explicar a la societat i als gestors públics que si es comparen els ajuts que reben amb els retorns que ofereixen –en termes d'impostos i d'estalvis de despeses socials–, els CET de les ESDDED són contribuents nets a les arques públiques.

3.3. Marc normatiu

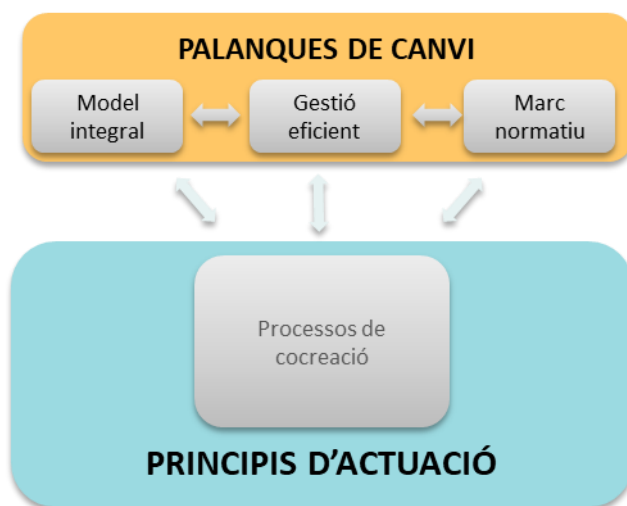
El marc legislatiu i normatiu és important per a ordenar i garantir la vida en societat. A través de les lleis i les normes es concreten els drets i els deures de totes les persones que formen part d'aquesta societat, tant en relació amb com aquestes persones contribueixen al bé comú de la societat en proporció als seus mèrits i capacitats, com amb la distribució equitativa dels béns comuns de la societat en funció de les necessitats i singularitats de les persones.

Cal, per això, revisar el marc normatiu, perquè, tant als CET com a les empreses ordinàries i a les PAD, els resulti més fàcil i atractiu actuar a favor de la inclusió. Per als CET i les empreses ordinàries han d'establir-se incentius per a l'ocupació de persones amb discapacitat i amb especials dificultats, i l'eliminació de les barreres de productivitat i d'adaptació al lloc de treball; quant a les PAD, cal ajudar-les a millorar la seva ocupabilitat i la seva integració social i laboral, a més de dotar els CET d'una figura jurídica que asseguri la continuïtat de la seva funció social (que tractarem amb més detall més endavant).

A partir d'aquestes tres palanques de canvi, sorgeixen els principis d'actuació (principi de cocreació) (veure **Figura 5**) que, conjuntament amb els altres dos principis citats abans (principi de discriminació positiva per les PADED i principi de discriminació positiva per les ESDDED) tractarem més extensament a l'últim capítol del treball.

Figura 5

Principis d'actuació del nou model d'integració sociolaboral (II)



Font: Elaboració pròpia.

La complexitat de les accions que cal implantar requereix l'acció coordinada i la complicitat de tots els agents implicats. Necessitem un canvi de mentalitat, i també accions coordinades conjuntes entre el sector i l'Administració.

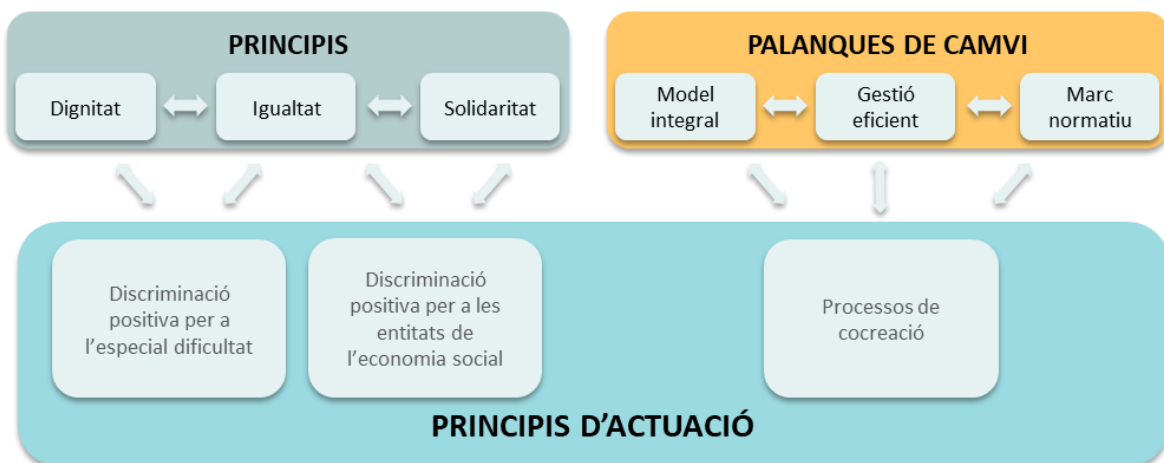
Es necessita, a més a més, l'acció coordinada de totes les entitats, cercant sinergies, punts de trobada i fórmules que facilitin la col·laboració. Els interessos legítims que cadascú pugui tenir no han d'impedir la recerca activa d'un objecte comú compartit i il·lusionant.

És crític, també, el compromís i la complicitat de l'Administració en aquest procés conjunt de cocreació, l'ensens de les entitats del sector, del nou model d'integració sociolaboral (veure la **Figura 6**).

Arribats en aquest punt, queden descrites les bases teòriques amb què fonamentar un nou model d'integració sociolaboral de les PADED. Abans d'entrar en més detall, convindrà que ens detinguem a fer-nos una millor idea de la situació actual del sector i dels reptes que té plantejats. Hi dedicarem els propers capítols.

Figura 6

Principis d'actuació del nou model d'integració sociolaboral (III)



Font: Elaboració pròpia.



Capítol 2. Catalunya versus la resta de l'Estat: una aposta per l'especial dificultat

1. Radiografia general de l'ocupació i la discapacitat³

A l'Estat espanyol hi havia l'any 2016 un total de 3.378.622 persones amb alguna discapacitat reconeguda, de les quals 1.686.563 eren homes i 1.692.019 eren dones.

És important tenir en compte que en aquest còmput es consideren persones amb discapacitat oficialment reconeguda: aquelles que posseeixen un grau de discapacitat igual o superior al 33%, més els pensionistes de la Seguretat Social amb reconeixement d'una pensió d'incapacitat (d'acord amb les directrius del R. D. Legislatiu 1/2013). Això és rellevant, perquè l'any 2014 va ser el primer en què es va aplicar aquest canvi de criteri, la qual cosa va produir una ruptura en la sèrie de dades que es venien elaborant en l'informe "El empleo de las personas con discapacidad" realitzat per l'INE.

En aquest sentit, analitzem els tres paràmetres principals relacionats amb l'activitat laboral de les persones: la taxa d'activitat, la taxa d'ocupació i la taxa d'atur.

1.1. Població activa i taxa d'activitat, taxa d'atur i taxa d'ocupació. Persones amb i sense discapacitat

Prenent, doncs, en consideració tan sols la franja d'edat compresa entre els 16 i els 64 anys, corresponent a l'edat laboral, segons l'INE a l'Estat espanyol hi havia el 2016 1.840.000 persones amb discapacitat (PAD), un 6,1% de la població espanyola en edat laboral.

D'aquesta població, posem sota observació aquelles persones amb discapacitat que, o bé estan treballant, o bé estan en l'atur, però cercant activament una ocupació (població activa).

En les taules següents podem fer la comparació entre l'univers de persones sense discapacitat i l'univers de persones amb discapacitat.

³ Les dades d'aquest apartat han estat obtingudes de l'INE (2016), "El empleo de las personas con discapacidad", i l'informe Odismet.

Taula 1**Univers de persones sense discapacitat i edat entre els 16 i els 64 anys, el 2016**

Total població univers	22.740.000	100%
Població no activa	5.002.800	22%
Població activa	17.737.200	78%
Població ocupada	14.278.446	62%
Població a l'atur ^a	3.458.754	19%

^a 3.458.754 aturats sobre una població activa empleada o en cerca d'ocupació de 17.737.200.

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'INE ("El empleo de las personas con discapacidad", 2016).

Taula 2**Univers de persones amb discapacitat i edat entre els 16 i els 64 anys el 2016**

Total població univers	1.840.000	100%
Població no activa	1.192.800	65%
Població activa	647.200	35%
Població ocupada	462.000	25%
Població a l'atur ^a	185.200	29%

^a185.200 aturats sobre una població activa empleada o en cerca d'ocupació de 647.200.

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'INE ("El empleo de las personas con discapacidad", 2016).

Observem que la població activa sobre el col·lectiu de persones amb discapacitat en edat laboral és d'un 35%, considerablement inferior a la de persones sense discapacitat (78%).

Aquestes xifres indiquen la dificultat d'accés al mercat de treball de les PAD. Moltes, renuncien a la recerca activa d'ocupació (cosa que s'observa en la seva menor taxa d'activitat). D'aquelles que s'animen a la recerca, una part significativa no aconsegueix treballar.

D'altra banda, la taxa d'ocupació el 2016 del 25,1% de les PAD representava un augment d'1,7 punts respecte al 2015. El 88,0% dels ocupats eren assalariats i, d'aquests, el 76,2% tenien contracte indefinit. La gran majoria, el 81,7%, exercien el seu treball en el sector serveis, que es mostra com una via sòlida on troben un major encaix per a les seves capacitats.

En el còmput de persones amb discapacitat empleades hem de tenir en compte que hi ha una quota de reserva d'ocupació per a elles⁴. Les estadístiques proporcionades per l'INE no permeten saber el nombre d'empreses que compleixen la seva obligació, si bé hi ha constància que una bona part no l'està complint. Bé és cert que, en nombres absoluts, l'INE demostra que durant el 2016 el 2,6% dels assalariats que treballaven en empreses ordinàries de 50 o més treballadors tenia una discapacitat reconeguda. Ara bé, si s'exclouen els treballadors contractats per empreses especialitzades en la inclusió social de les PAD, la xifra, descendiria fins a l'1,9%.

⁴ El Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social, estableix en el seu article 42 l'obligació de reserva d'ocupació per a treballadors/es amb discapacitat de les empreses amb 50 o més treballadors/es, còmput que es realitzarà d'acord amb el Reial Decret 364/2005, de 8 d'abril.



Segons les dades publicades per l'INE, podríem fer la distribució següent de PAD empleades:

Taula 3

Distribució de les PAD ocupades segons lloc de treball (en milers de persones)

Total PCD ocupades	Empresa ordinària	Centre especial d'ocupació	Administració Pública	Autònoms
462	276	76	55	55

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'INE ("El empleo de las personas con discapacidad", 2016).

Tenint en compte totes les persones que estaven treballant a l'Estat espanyol el 2016 (18,1 milions), 462.000 tenien un certificat de discapacitat. D'aquesta xifra, segons l'INE, 276.000 treballaven en empreses ordinàries⁵. En els anomenats centres protegits, coneguts com CET, l'any 2016 treballaven una mica més de 76.000 persones⁶. Per tant, la diferència de 110.000 persones estaria treballant a l'Administració pública o tindrien un treball com a autònoms.

1.2. L'especial dificultat dins la discapacitat

Entre les persones que tenen reconeguda alguna discapacitat, el nostre treball posa l'accent en el col·lectiu de l'especial dificultat.

A l'efecte del nostre estudi, limitem les dades de la classificació d'especial dificultat a les persones que tenen un CD de problemes de salut mental i/o de discapacitat intel·lectual, d'acord amb els criteris que empra l'INE, que no distingeix com a categoria pròpia les PAD física o sensorial amb un grau de discapacitat reconegut igual o superior al 65%; per tant, no podem disposar de les dades específiques i agregades d'aquesta categoria.

A l'Estat espanyol, el 2016 hi havia 813.147 persones amb certificats de discapacitat que entrarien dins de la categoria d'especial dificultat. Dins d'aquesta, el col·lectiu en edat laboral entre 16 i 64 anys era de 483.000 persones, 144.000 (30%) de les quals constituïen la població activa (amb treball o en recerca activa). Finalment, el nombre de persones ocupades era de 82.000 (17% sobre el col·lectiu en edat laboral).

Taula 4

Distribució de les PADED ocupades

Persones ocupades amb CD	Absoluts (milers de persones)	Taxa activitat %	Taxa ocupació %	Taxa atur %	Combinant-hi intel·lectual + mental		
					Taxa activitat ponderada %	Taxa ocupació ponderada %	Taxa atur ponderada %
Intel·lectual	189	32,3	20	38	30	17	44
Mental	293	27,7	14,3	48			

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'INE ("El empleo de las personas con discapacidad", 2016).

⁵ La paraula 'ordinari' s'utilitza en contraposició a 'protegit' (treball en centres especials de treball).

⁶ Segons dades recollides per AEDIS, a partir de les facilitades per cada conselleria d'ocupació de totes les CC. AA.

El 2016 les persones amb discapacitat i especial dificultat estaven ocupades en els àmbits següents:

Taula 5
Distribució de les PADED ocupades, segons lloc de treball (en milers de persones)

Total PADED ocupades	Empresa ordinària	Centre especial ocupació	Administración Pública i autònoms
82	34	34	14

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'INE (Informe El empleo de las personas con discapacidad) i de les dades recollides per AEDIS de les conselleries d'ocupació de cadascuna de les comunitats autònomes.

En termes d'activitat, ocupació i atur, la distinció d'especial dificultat és molt rellevant. Si les PAD ja es troben comparativament pitjor que la resta de la població, aquesta situació s'agreuja en els casos d'especial dificultat, com podem apreciar en les taules següents.

Taula 6
Univers de persones amb discapacitat sense especial dificultat i edat entre els 16 i els 64 anys el 2016

Total població univers	1.357.000	100%
Població no activa	909.190	67%
Població activa	447.810	33%
Població ocupada	379.960	28%
Població a l'atur ^a	67.850	15%

^a67.850 aturats sobre una població activa empleada o en cerca d'ocupació de 447.810.

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'INE ("El empleo de las personas con discapacidad", 2016).

Taula 7
Univers de persones amb discapacitat i especial dificultat i edat entre els 16 i els 64 anys el 2016

Total població univers	483.000	100%
Població no activa	338.100	70%
Població activa	144.900	30%
Població ocupada	82.110	17%
Població a l'atur ^a	62.790	43%

^a62.790 aturats sobre una població activa empleada o en cerca d'ocupació de 144.900.

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'INE ("El empleo de las personas con discapacidad", 2016).

Podem observar com la taxa d'atur de les PADED se situa en el 43%, en un grup de població en què només el 30% resta dins la població activa. Això representa que tan sols una de cada tres persones amb discapacitat d'especials dificultats està treballant o en recerca activa d'ocupació, situació que en bona mesura es genera perquè l'esperança d'acabar treballant és molt baixa per a elles, a causa de les circumstàncies personals i d'àmbit laboral amb què es troben.



Més enllà de la categoria d'especial dificultat, podem comprovar com aquesta tendència es reproduïx en estudiar aquests paràmetres segons els graus de discapacitat:

Taula 8

Dades referents a persones amb grau de discapacitat entre el 33% i el 44% (milers de persones)

Total població univers	628	100%
Població no activa	270	43%
Població activa	358	57%
Població ocupada	264	42%
Població a l'atur	94	26%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'INE ("El empleo de las personas con discapacidad", 2016).

Taula 9

Dades referents a persones amb grau de discapacitat entre el 45% i el 64% (milers de persones)

Total població univers	255	100%
Població no activa	141	55%
Població activa	114	45%
Població ocupada	81	32%
Població a l'atur ^a	33	29%

^a33.000 aturats sobre una població activa empleada o en cerca d'ocupació de 114.000.

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'INE ("El empleo de las personas con discapacidad", 2016).

Taula 10

Dades referents a persones amb grau de discapacitat del 65% o superior (milers de persones)

Total població univers	586	100%
Població no activa	486	83%
Població activa	100	17%
Població ocupada	66	11%
Població a l'atur ^a	34	34%

^a 34.000 aturats sobre una població activa empleada o en cerca d'ocupació de 100.000.

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'INE ("El empleo de las personas con discapacidad", 2016).

Com veiem en les dades anteriors, a mesura que augmenta el grau en el certificat de discapacitat, empitjoren les xifres tant de l'activitat de les persones com de la seva ocupació. Passa el mateix en relació amb la taxa d'atur, que augmenta tal com s'incrementen els graus de discapacitat. Tot això referma novament la idea ja exposada amb anterioritat: com més gran és el grau de discapacitat, menor és l'èxit obtingut en la inserció al mercat laboral.

2. Catalunya: comparativa amb l'Estat i les altres CC. AA.

2.1. Dades generals

Centrant-nos específicament en les dades que fan referència a Catalunya, segons l'informe INE 2016, a aquesta comunitat autònoma existien 301.600 PAD en edat laboral, la qual cosa representava un 16,3% del total de la població amb CD de l'Estat.

El 2016, la taxa d'activitat a Catalunya de les PAD era del 36,2%, mentre que la mitjana de l'Estat era del 35,2%. Per la seva banda, la taxa d'ocupació per a les PAD a Catalunya era del 28%, i en tot l'Estat del 25,1%. Finalment, la taxa d'atur era del 31% a l'Estat i, a Catalunya, del 22%.

En el quadre següent observem la posició de Catalunya i de la resta de CC. AA. de l'Estat relacionant la seva taxa d'activitat, d'ocupació i d'atur.

Taula 11

Relació entre la taxa d'atur i la taxa d'activitat (PAD) en les CC. AA. (datos en 2015)⁷

CC. AA.	Nre. pesones amb discapacitat	Taxa d'activitat	Taxa d'ocupació	Taxa d'atur
Andalusia	352.300	31%	20%	37%
Aragó	47.100	38%	30%	22%
Astúries	62.900	32%	26%	19%
Illes Balears	32.500	41%	32%	22%
Canàries	74.100	31%	17%	44%
Cantàbria	25.400	34%	26%	22%
Castella i Lleó	89.200	37%	27%	26%
Castella-La Manxa	85.300	43%	30%	30%
Catalunya	296.700	36%	28%	22%
Comunitat Valenciana	191.200	34%	22%	35%
Extremadura	46.900	33%	21%	34%
Galícia	99.800	28%	21%	23%
Madrid	179.500	44%	33%	25%
Múrcia	77.300	37%	27%	26%
Navarra	20.400	32%	26%	18%
País Basc	82.400	39%	30%	21%
La Rioja	9.600	31%	26%	18%
Ceuta i Melilla	10.100	51%	20%	n. d.

 Xifres conjuntes de totes dues CC. AA.

 Xifres conjuntes de totes dues CC. AA.

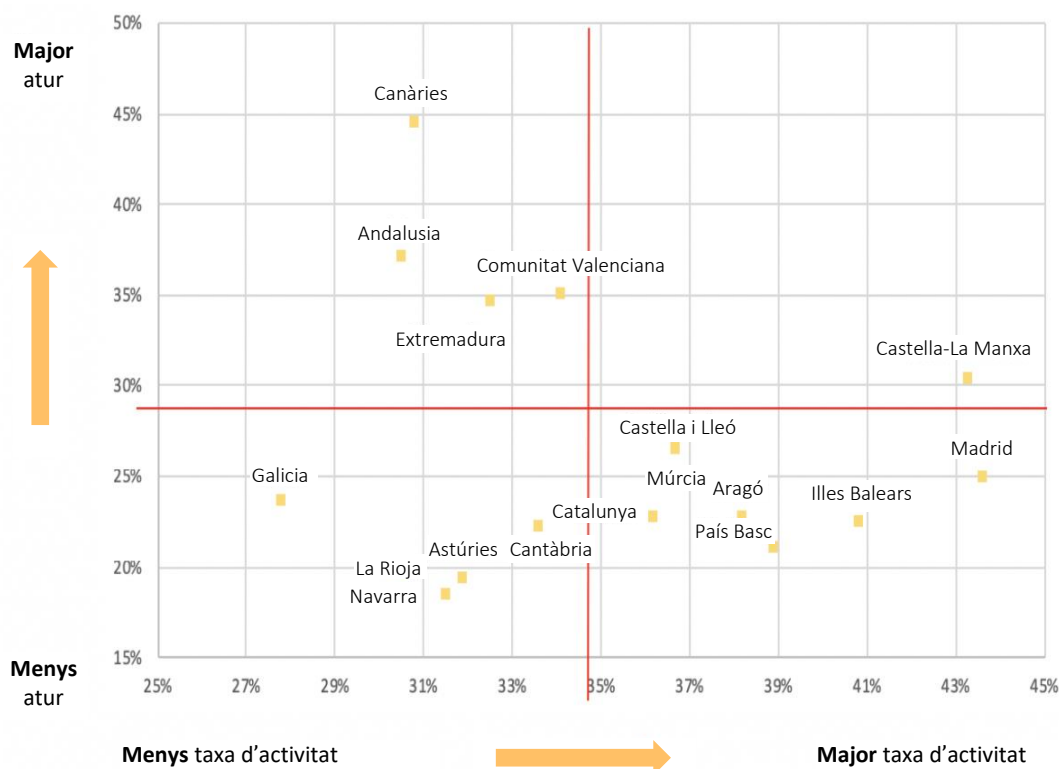
Font: INE i elaboració pròpia (2015).

⁷ Les dades són extretes de l'Informe Odismet 2017 que al seu torn treballa amb dades del 2015.



Gràficament, quedaria reflectit en la Figura 7.

Figura 7
Relació entre taxa d'activitat i taxa d'atur



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'INE ("El empleo de las personas con discapacidad", 2016) i de Odismet ("La situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral", 2015).
<https://www.consaludmental.org/publicaciones/Informe-odismet-2017.pdf>

Altes taxes d'activitat i reduïdes taxes d'atur indiquen les CC. AA. amb millor acompliment en la integració laboral de les PAD.

Com es pot observar, Catalunya està lleugerament per sobre de la mitjana de l'Estat en taxa d'activitat i apreciablement millor en taxa d'atur. Navarra, La Rioja, Astúries i el País Basc presenten les millors taxes d'atur. En l'extrem més negatiu trobaríem la Comunitat Valenciana, Extremadura, Andalusia i les Canàries, amb taxes d'atur superiors al 35%.

2.2. L'ocupació als CET

En fer referència a l'ocupació i la discapacitat hem de ressaltar de manera especial la figura dels centres especials de treball, als quals ja ens hem referit en el capítol introductori.

Com podem observar en la taula següent, els CET es troben distribuïts per tot l'Estat, i donen ocupació a més de 76.000 persones, de les quals 34.000 tenen un certificat englobat en l'especial dificultat:

Taula 12
Distribució de treballadors en CET

	No. CD*	Disc.	Total	Total plantilla PCD-ED**	Pes ED sobre total plantilla PCD
Andalusia	1.040	9.727	10.767	3.195	33%
Aragó	505	2.199	2.704	1.037	47%
Astúrias	312	2.800	3.112	921	33%
Illes Balears	280	1.250	1.530	654	52%
Canàries	228	1.739	1.967	783	45%
Cantàbria	183	1.071	1.254	546	51%
Castella-La Manxa	293	3.339	3.632	926	28%
Castella i Lleó	652	4.883	5.535	2.227	46%
Catalunya	3.153	15.051	18.204	9.393	62%
Comunitat Valenciana	610	6.137	6.747	2.014	33%
Extremadura	250	2.217	2.467	609	27%
Galícia	216	2.244	2.460	750	33%
Madrid	1.725	11.188	12.913	4.928	44%
Múrcia	142	1.078	1.220	333	31%
Navarra	319	1.483	1.802	879	59%
La Rioja	77	661	738	244	37%
País Basc	1.022	8.959	9.981	4.688	52%
Ceuta	9	70	79	47	67%
Melilla	4	37	41	13	35%
Total Estat	11.020	76.133	87.153	34.187	

*CD = capacitats diferents

**ED = especial dificultat

Font: Elaboració pròpia a partir de plena inclusió de les Balears a partir de les dades AEDIS i de les conselleries d'ocupació de cadascuna de les comunitats autònomes. Dades de 2016.

Aquestes xifres ens permeten observar la decidida aposta realitzada a Catalunya per la inclusió de les PADED. L'arrel rau en una rica història d'associacionisme de les famílies de la societat civil que, des de la segona part de la dècada dels anys vuitanta, es van comprometre amb un model d'integració de persones amb discapacitat intel·lectual basat en el treball. En altres CC. AA., especialment al sud de l'Estat, el model va ser el contrari, amb una aposta majoritària per l'atenció assistencial de les PADED en els centres ocupacionals.



Així, del total de persones amb discapacitat que treballaven el 2016 als centres catalans, el 62% eren persones amb discapacitat i amb especials dificultats, mentre la mitjana de l'Estat espanyol se situava en el 45%: Aquests 17 punts de diferència són indicatius de l'esforç realitzat a Catalunya per contribuir a la integració de les PADED a través del treball. En termes més generals, Catalunya ocupa al 27% del total de les PADED que treballen a Espanya als CET, mentre que la seva població és del 16%.

D'altra banda, la grandària dels CET varia segons la comunitat autònoma en què es trobin, com podem veure en la taula següent:

Taula 13
Comparativa entre CC. AA.

	Nre. de CET	Plantilla mitjana el 31-12-2016		
		No discap.	Discap.	Total
Andalusia	384	3	25	28
Aragó	71	7	31	38
Astúrias	102	3	27	31
Illes Balears	35	8	36	44
Canàries	60	4	29	33
Cantàbria	24	8	45	52
Castella-La Manxa	92	3	36	39
Castella i Lleó	255	3	19	22
Catalunya	184	17	81	88
Comunitat Valenciana	127	5	48	53
Extremadura	136	2	16	18
Galícia	118	2	19	21
Madrid	205	8	55	63
Múrcia	41	3	26	30
Navarra	17	19	87	106
La Rioja	31	2	21	24
País Basc	76	13	118	131
Ceuta	5	2	14	16
Melilla	6	1	6	7
Total Estat	1.992	6	39	44

Font: Elaboració pròpia a partir de plena inclusió de les Balears a partir de les dades AEDIS i de les conselleries d'ocupació de cadascuna de les comunitats autònomes. Dades de 2016.

Com observem en la taula anterior, els centres catalans tenen una grandària considerablement superior a la mitjana. Mentre a Catalunya els CET tenen 88 empleats de mitjana, la de l'Estat se situa en 44 treballadors. De fet, la dimensió mitjana dels CET a Catalunya tan sols es veu superada pels centres del País Basc i Navarra.



Capítol 3. Estructura i singularitats del sector a Catalunya

L'anàlisi del sector a Catalunya es va efectuar amb base amb les dades recollides mitjançant una enquesta web duta a terme entre juliol i agost de 2018. La dita enquesta es va dividir en quatre parts. Les tres primeres, de caràcter quantitatiu, i la última, qualitativa, amb la finalitat de recollir les impressions del col·lectiu sobre les qüestions plantejades, i es va enviar a les entitats incloses dintre del col·lectiu ESDDED. Per un millor tractament estadístic en la recollida de dades, es va sol·licitar una sola resposta per entitat (amb independència que alguna d'elles pogués albergar més d'un CET).

L'estructura de l'enquesta plantejada fou la següent:

- Descripció general del projecte: propòsit, col·lectius i activitats.
- Dades descriptives del personal del projecte.
- Dades descriptives de l'activitat econòmica de l'entitat.
- Reptes i oportunitats del sistema de CET en entitats amb col·lectius d'especial dificultat.

1. Estructura del sector a Catalunya

Entrant específicament en la realitat catalana, els 184 CET censats donaven ocupació a un total de 15.051 persones l'any 2016, de les quals 9.393 eren persones amb discapacitat amb especial dificultat i la resta, 5.658, eren persones amb discapacitat sense especial dificultat. Si distingim les PAD ateses des de les entitats socials (denominades ESDDED en aquest estudi) de la resta, trobaríem 90 CET pertanyents a les ESDDED i 94 CET en la resta d'entitats, amb propòsit mercantil.

Com observem en la taula següent, si bé tots dos grups d'entitats tenen aproximadament el mateix nombre de centres, les ESDDED estan bolcades en les PADED i hi donen treball a dues terceres parts. Així, la resta de les entitats amb propòsit mercantil donen treball a la gran majoria de les PAD sense especial dificultat (prop del 80% de PAD).

Taules 14 i 15

Distribució de treballadors en entitats socials dedicades a les persones amb discapacitat amb especial dificultat i altra tipus d'entitats

Total PCD treballant el 2016 en CET: 15.051

Entitats socials dedicades als discapacitats amb especial dificultat		Altra mena d'entitats	
Amb ED	Sense ED	Amb ED	Sense ED
6.110	1.169	3.283	4.489
65%	21%	35%	79%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per la Generalitat de Catalunya (2016).

En les dades recollides en l'enquesta realitzada per a la redacció d'aquest Llibre Blanc s'ha obtingut una mostra representativa de 80 CET d'ESDED. Aquestes entitats donen treball a 6.246 persones, de les quals 5.199 ho són amb especial dificultat. Per tant, estem davant d'una mostra significativa del sector per a poder obtenir conclusions rellevants.

2. Singularitats del sector

El col·lectiu de persones discapacitades amb especial dificultat i la seva agrupació en els centres especials de treball i els centres assistencials associats, presenta una sèrie de singularitats que els fa molt diferents dels CET de propòsit mercantil, que treballen primordialment amb persones sense especial dificultat.

2.1. Singularitats degudes al col·lectiu de "PADED"

Malgrat ser una obvietat, la singularitat més evident de les entitats socials d'atenció a persones amb discapacitat i especial dificultat (ESDED) és, precisament, que el col·lectiu que atenen són persones amb dificultats especials; persones particularment vulnerables en gairebé tots els àmbits de la seva vida i que tenen necessitat, a més a més, d'una atenció especial. Vulnerabilitat i necessitat d'atenció determinen més que cap altra singularitat el potencial i les limitacions de les ESDDED.

En la gestió d'aquestes mesures, les ESDDED tenen un paper com a *receptores, gestores i distribuïdores*:

- Com a *receptores*, han d'assumir el paper de creditors de la societat per exigir el marc normatiu, els recursos i el reconeixement que corresponen a les persones amb especial dificultat.
- Com a *gestores*, han de gestionar els recursos rebuts i els generats amb eficàcia i eficiència.
- Com a *distribuïdores*, han de fer arribar als seus usuaris l'atenció i la cura que requereixen. Aquest és el paper més determinant, atès que la influència sobre el marc normatiu i la gestió de recursos no són més que un mitjà per a aconseguir la finalitat que representa ser els agents de la societat per a atorgar a les persones amb especial dificultat allò que els correspon i amb la dignitat que els correspon.

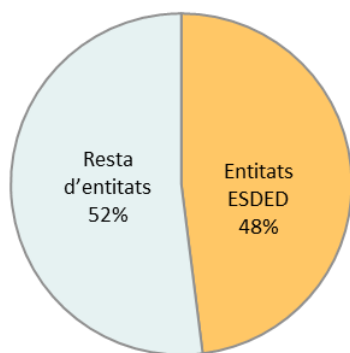
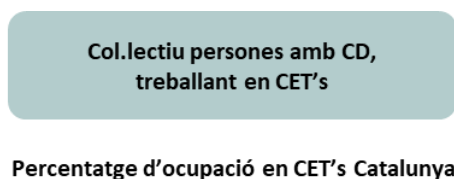
En segon lloc, l'especial dificultat que tenen els usuaris requereix una atenció i una cura, que resulten costosos i personalitzats. Costosos pels recursos que necessiten i personalitzats perquè, a la diversitat inherent a les persones, s'afegeixen les situacions especials derivades de circumstàncies extremes.

Així doncs, el paper d'agents integrals d'un tracte just a les persones amb especial dificultat i les cures especials que necessiten són els dos determinants que defineixen les singularitats del col·lectiu de les ESDDED.

Segons l'enquesta base d'aquest Llibre blanc, la distribució a Catalunya de persones amb certificat de discapacitat, (CD), segons estiguin en CET de les ESDDED i CET de configuració mercantil, és la següent:



Figura 8
Distribució de treball en CET de Catalunya

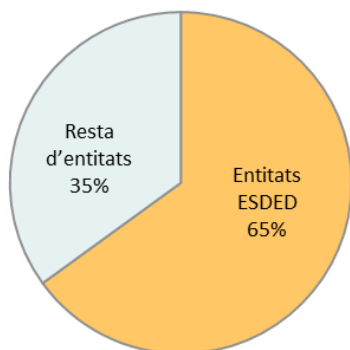
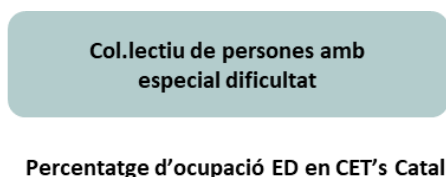


Font: Departament de Treball / Departament d'Empresa i Ocupació, Generalitat de Catalunya.
Veure http://empresa.gencat.cat/ca/treb_canals_interns/nou_web_responsiu/

És a dir, un 48% de les persones amb CD estan en centres adscrits a les ESDED, mentre que el restant 52% treballa en centres no ESDED.

No obstant això, si analitzem la distribució solament per a aquelles persones amb CD que, a més a més, tenen especial dificultat (PADED), l'observació és molt diferent, amb un alt percentatge (un 65%) de persones amb especial dificultat que estan en els CET de les ESDED:

Figura 9
Distribució de treball entre entitats ESDED i la resta

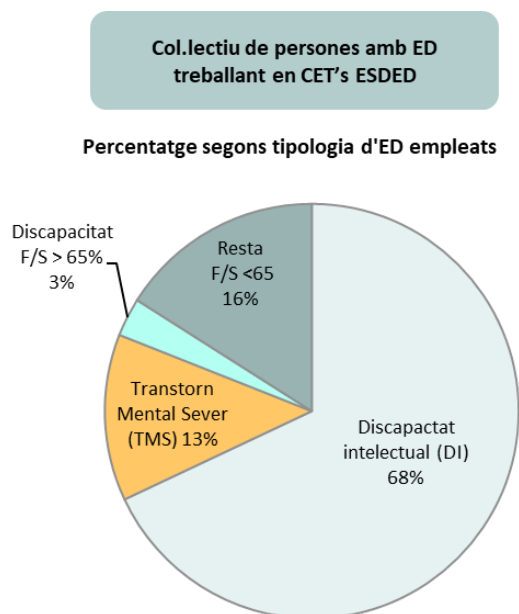


Font: Departament de Treball / Departament d'Empresa i Ocupació, Generalitat de Catalunya.
Veure http://empresa.gencat.cat/ca/treb_canals_interns/nou_web_responsiu/

A més, dins de les ESDDED, l'especial dificultat també té una distribució peculiar. Fins un 68% de les persones amb CD en els centres de les ESDDED tenen discapacitat intel·lectual, un 13% tenen problemes de salut mental (PSM) i no arriba al 20% el percentatge de persones amb discapacitat físico-sensorial. Aquest altíssim percentatge de PADI i/o PSM constitueix una subcategoria dins les PADED, si tenim en compte, com veurem més endavant, que en les PADI i/o PSM sol aparèixer un problema afegit, el de l'envelliment *prematuro* que accentua les necessitats d'atenció i dèficits de productivitat de les PADED; és allò a què ens hem referit en aquest estudi com "*l'especial dificultat de l'especial dificultat*". Aquest factor afegeix al panorama descrit l'evolució diferent de les PADED amb discapacitats físiques i les PADED a causa de DI o PSM.

El gràfic següent mostra la composició de les PADED dins dels CET adscrits a les ESDDED. Com era d'esperar, les ESDDED tenen una molt baixa proporció de persones l'especial dificultat de les quals és deguda a discapacitat físico-sensorial.

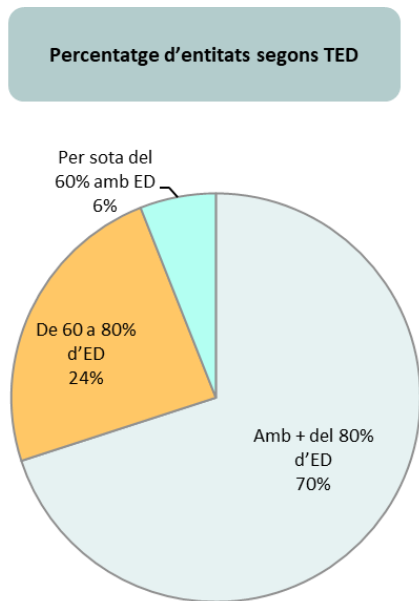
Figura 10
Col·lectiu de persones amb ED treballant en CET ESDDED



Font: Departament de Treball / Departament d'Empresa i Ocupació, Generalitat de Catalunya.
Veure http://empresa.gencat.cat/ca/treb_canals_interns/nou_web_responsiu/

També es pot veure l'alta concentració de persones amb especial dificultat en les ESDDED observant el gràfic següent, que mostra la distribució del percentatge de persones amb discapacitat i especials dificultats en els centres de les ESDDED. Així, en un 70% de les ESDDED el nombre de discapacitats amb especial dificultat és superior al 80%, mentre que per sota del 60% de persones amb discapacitat i especials dificultats tan sols es troba el 6% de les ESDDED.

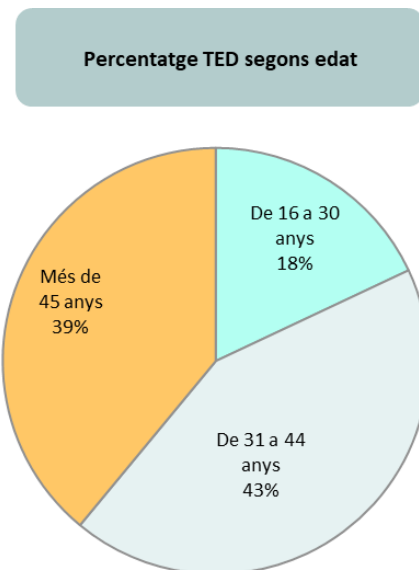
Figura 11
Percentatge d'entitats segons TED



Font: Enquesta realitzada a entitats ESDDED. Agost de 2018.

Finalment, una anàlisi d'edats en els CET de les ESDDED mostra que un altíssim percentatge, un 40%, de les persones amb CD, tenen més de 45 anys. 45 anys és l'edat en què els experts coincideixen que les PADI i/o PSM comencen a emmalaltir d'envelliment prematur, procés d'una banda irreversible i, per una altra banda, cada vegada més exigent pel que fa a necessitats especials i caiguda de la productivitat.

Figura 12
Percentatge d'entitats segons edat



Font: Enquesta realitzada a entitats ESDDED. Agost de 2018.



És un fet, doncs, que les ESDED no solament tenen un nombre més alt de persones amb discapacitat i amb especials dificultats, sinó que aquestes manifesten, a més a més, una especial dificultat “més complexa” que les entitats no ESDED.

Entre les singularitats degudes a la natura dels seus usuaris (la majoria en ED), podem parlar de singularitats l'origen de les quals rau en el propòsit, en el projecte, en la implantació territorial i en la configuració jurídica.

2.1.1. Singularitats degudes al propòsit

El propòsit de les ESDED és la millora de les condicions de vida de les persones amb especial dificultat.

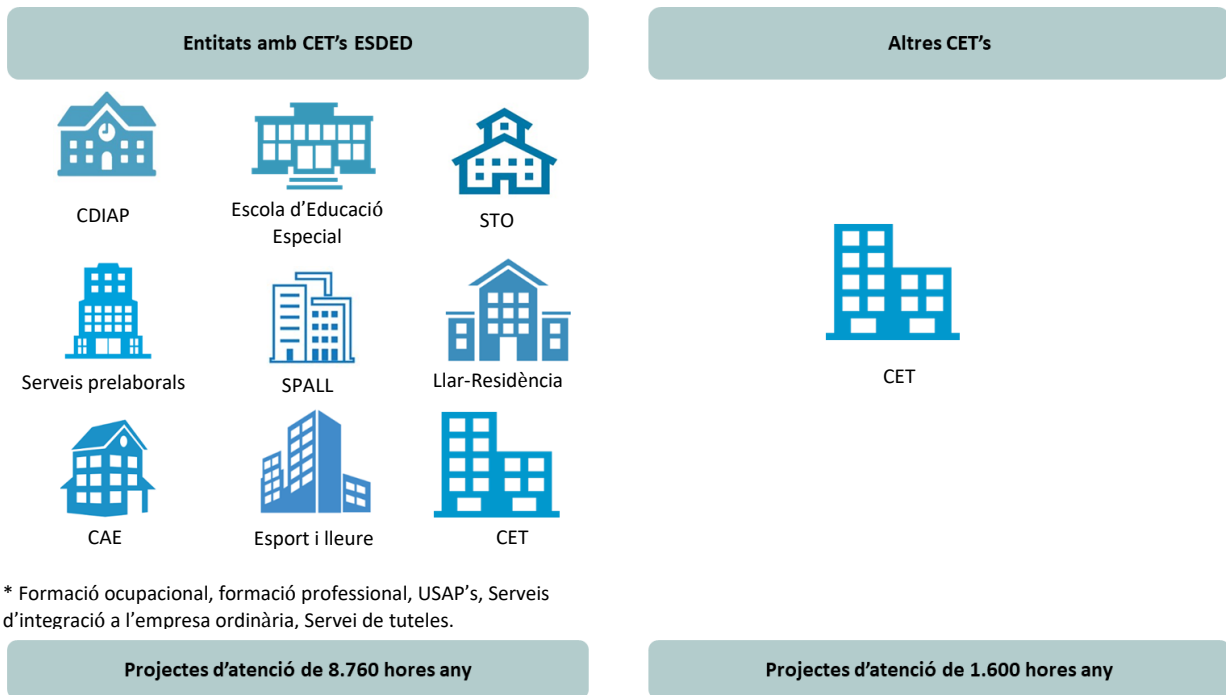
Per aconseguir aquest fi s'assumeixen responsabilitats com ara la interlocució amb la societat i la generació i gestió de recursos (aquests últims, simples mitjans per aconseguir el fi). Els professionals que treballen en les ESDED tenen molt present quin és el fi i quins els mitjans; en les entitats amb propòsit mercantil resulta al revés: el fi és la generació i administració de recursos per als quals la interlocució amb la societat i el servei al col·lectiu amb especial dificultat pot ser un mitjà.

Aquest accentuat sentit de missió que d'una banda dignifica la seva activitat, però que relega almenys a segon pla criteris de pura eficiència, és una altra de les singularitats de les ESDED: unes singularitats de propòsit que delimitarà el seu quefer, impedirà la presa de decisions amb criteri exclusiu d'eficiència i que òbviament, ha de tenir-se en compte en el desenvolupament de models d'actuació.

2.1.2. Singularitats del projecte

El projecte d'atenció de les entitats amb propòsit mercantil no ESDED resta, en general, circumscrit a la gestió de CET, mentre que en el cas de les ESDED, els CET són un servei més, de molta rellevància, però un servei que conviu amb els centres de dia, les escoles d'educació especial, els STO, els serveis pre-laborals, les CAE, les residències, les entitats com *Esport i Lleure...* La raó d'aquesta diversitat de centres i serveis es troba en el marcat sentit de propòsit, centrat en l'atenció integral a les persones amb especial dificultat i que situa en un indiscutible primer pla el seu benestar integral, que requereix una atenció integral a les seves necessitats les 24 hores del dia, tots els dies de l'any, durant gran part de la seva vida. El sentit de propòsit, combinat amb les necessitats especials que requereix l'especial dificultat, porten a aquesta diversitat de serveis assistencials.

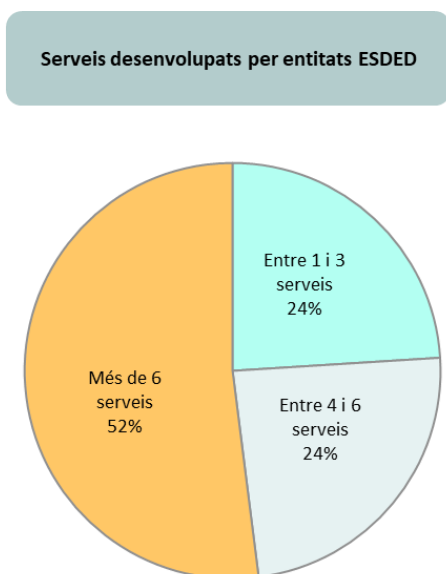
Figura 13
Distribució de serveis a les entitats



Font: Elaboració pròpia.

Segons dades de l'enquesta base d'aquest estudi, més del 75% dels centres ESEDED ofereixen més de tres serveis assistencials, necessaris per a assistir adequadament les persones amb especial dificultat.

Figura 14
Serveis desenvolupats per entitats ESEDED



Font: Enquesta realitzada a entitats ESEDED. Agost de 2018.

2.1.3. Singularitats de la implantació territorial

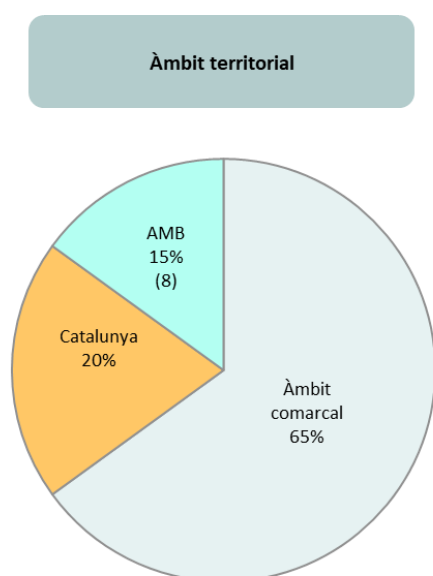
Les ESDDED tenen una marcada implantació territorial, cosa lògica tenint en compte el seu propòsit i que aquesta atenció al benestar de les persones amb especial dificultat porta a atendre-les allà on es trobin. Si el criteri fonamental de les entitats amb propòsit mercantil, no ESDDED, és l'econòmic, cal esperar que es concentrin a les àrees urbanes, on hi ha més activitat econòmica i on la generació d'excedents és menys costosa, o que acudeixin a donar serveis a on es trobi la demanda, sense consideració específica, com a criteri d'actuació, de la implantació territorial.

Una mostra de la implantació territorial de les ESDDED és la seva distribució uniforme al territori, malgrat el cost i les dificultats que genera (transport de les persones, menor eficiència econòmica, dificultat per a atreure i retenir professionals...). Aquest compromís amb el territori (de fet, amb les PADED disperses al territori) és una clara singularitat que diferencia les ESDDED dels CET mercantils, no ESDDED, i que en el pla econòmic les posa en inferioritat de condicions de competitivitat.

Segons l'enquesta base d'aquest estudi, fins a un 80% dels centres ESDDED duen a terme la seva activitat econòmica en l'àmbit local (ja sigui àmbit comarcal o l'àrea metropolitana de Barcelona), cosa que dona una idea del compromís amb el territori esmentat.

Figura 15

Activitat econòmica dels centres ESDDED a l'àmbit territorial



Font: Enquesta realitzada a entitats ESDDED. Agost de 2018.

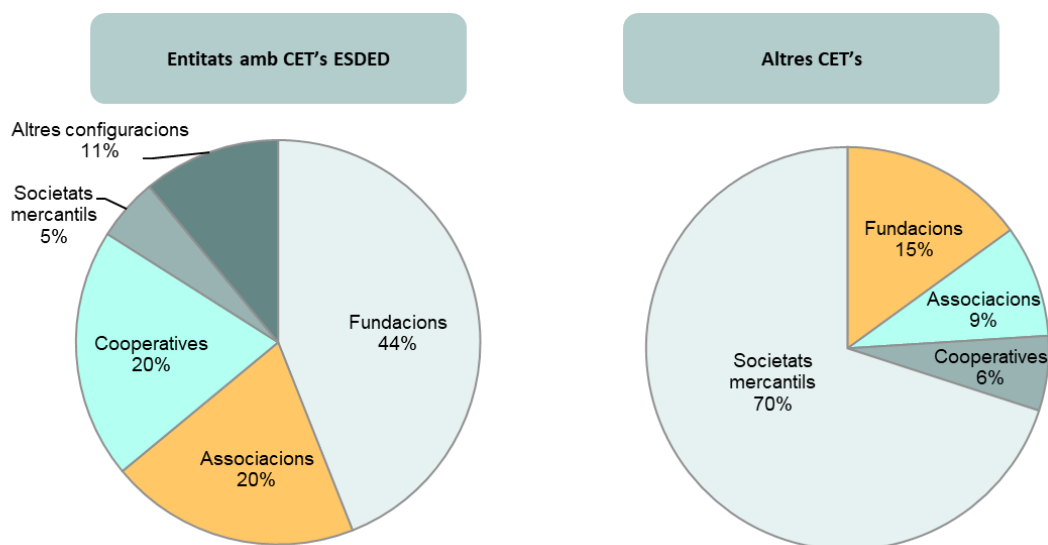
2.1.4. Singularitats de la configuració jurídica

Finalment, gairebé la totalitat dels centres ESDDED té configuracions jurídiques que corresponen a entitats "sense afany de lucre": fundacions, associacions o cooperatives⁸.

⁸ Aquestes configuracions garanteixen, *de iure* i *de facto*, el caràcter de "sense ànim de lucre".



Figura 16 i Figura 17
Distribució d'entitats segons personalitat jurídica



Font: Registre Mercantil i Enquesta realitzada a entitats ESEDE. Agost de 2018.

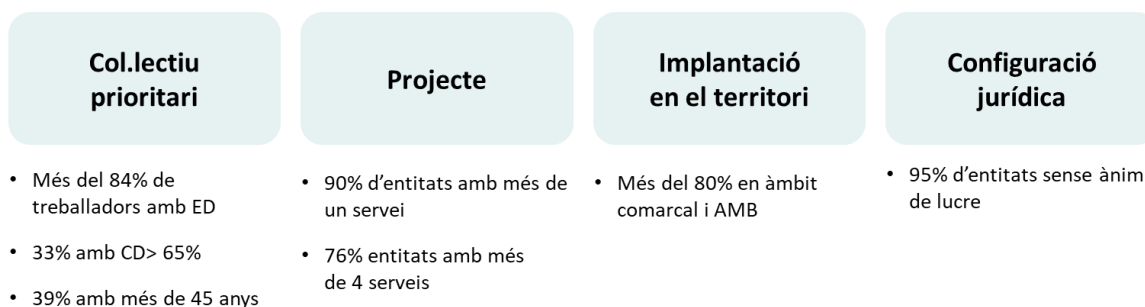
Aquestes configuracions jurídiques són congruents amb el propòsit fundacional i incompatibles amb qualsevol intent de "patrimonialització" dels recursos rebuts per la entitat o generats per les persones que hi treballen.

Per contra, entre els centres no ESEDE són majoria les configuracions jurídiques mercantils, la qual cosa fa possible (i més que probable) que, independentment de clàusules estatutàries sempre modificables, es pugui donar la patrimonialització via repartiment de dividendes o de venda de l'activitat. En definitiva, les entitats socials ESEDE no tenen "propietaris jurídics d'accions", mentre que les configuracions mercantils sí que en tenen i poden, i de fet actuen, conforme criteris de propietat.

Una configuració jurídica que impossibilita la patrimonialització és, d'una banda, garantia que el patrimoni de l'entitat estarà sempre al servei del seu propòsit (la millora de les condicions de vida de les persones amb ED) i, d'una altra, la presa de posició enfront d'entitats el propòsit de les quals és marcadament mercantil.

Les singularitats del col·lectiu, doncs, poden resumir-se així:

Figura 18
Principals característiques de les entitats ESEDE



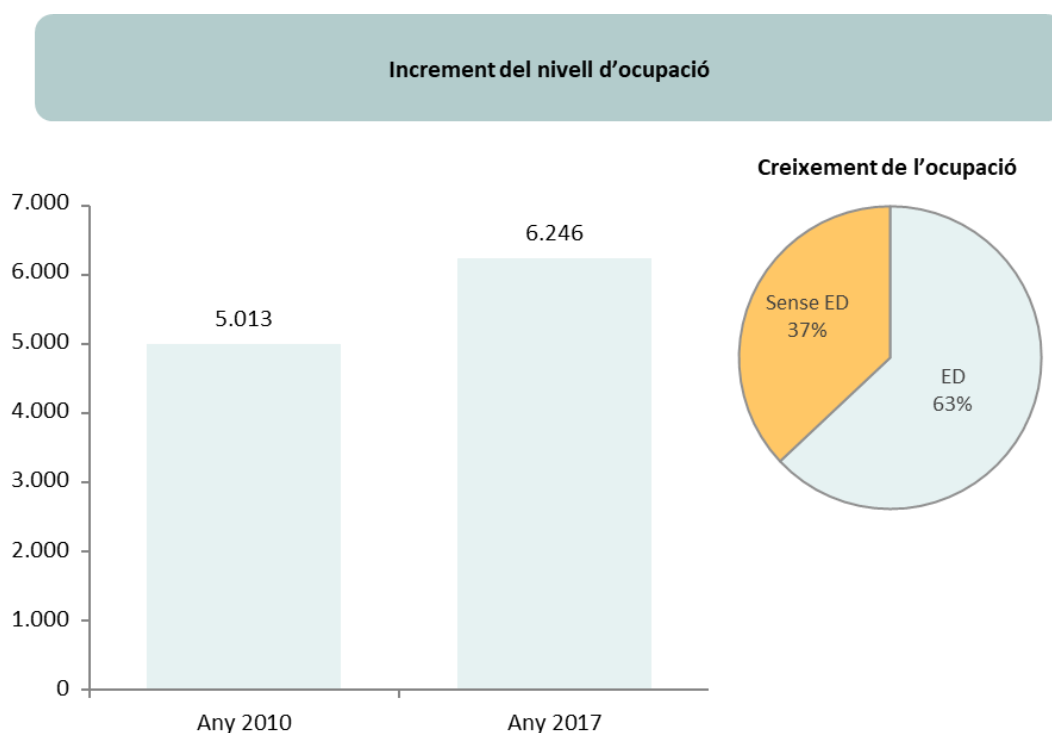
Font: Enquesta realitzada a entitats ESEDE. Agost de 2018.

3. Singularitats de l'activitat laboral

3.1. Ocupació

Un dels aspectes més notables dels CET de les ESDDED és que, els anys que ha durat la molt severa crisi iniciada el 2008, han actuat com a mur de contenció enfront la pèrdua d'ocupació i, per tant, de qualitat de vida de les PADED al seu càrrec. Fins i tot han propiciat generació d'ocupació; com a mostra, la gràfica següent:

Figura 19
Increment del nivell d'ocupació en entitats ESDDED



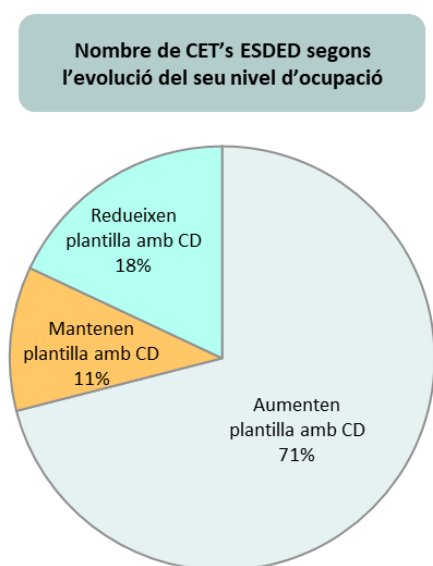
Font: Enquesta realitzada a entitats ESDDED. Agost de 2018.

Aquí es veu l'ocupació creada en les ESDDED al 2017 i fa vuit anys. Cal subratllar que aquesta creació d'ocupació s'ha dut a terme sota unes difícilíssimes condicions (absència de subvenció a la creació d'ocupació, manques pressupostàries, limitació d'ajuts d'USAP...)

Aquesta tendència es manté en l'actualitat i manté les seves expectatives, malgrat les dificultats esmentades.



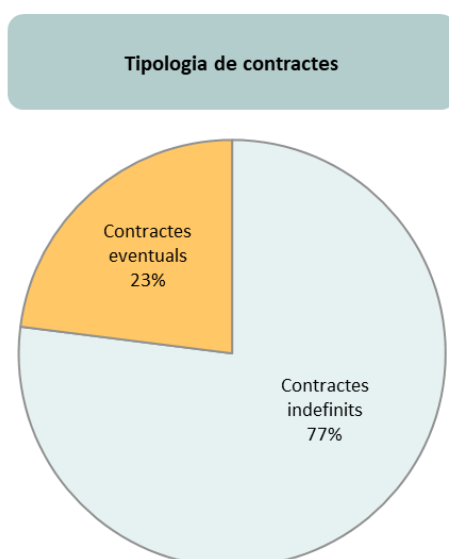
Figura 20
Evolució de la ocupació als CET



Font: Enquesta realitzada a entitats ESEDED. Agost de 2018.

A més, no solament es manté i es crea ocupació, sinó que és de “qualitat” pel que fa a la durada dels contractes. En unes circumstàncies socials on el creixement de contractes laborals, quan tenen lloc, és principalment a base de contractes temporals, a les ESEDED aquesta creació d'ocupació es fa sobretot per mitjà de contractes indefinits.

Figura 21
Tipologia de contractes

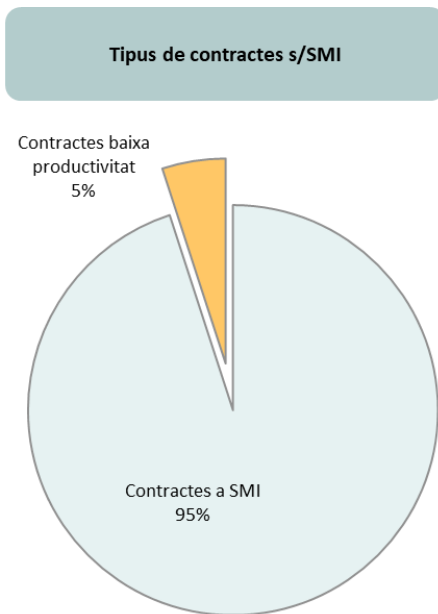


Font: Enquesta realitzada a entitats ESEDED. Agost de 2018.

Com a comentari final, val a dir que la gran majoria dels llocs de treball creats i mantinguts a les ESEDES estan a l'altura del salari mínim interprofessional (SMI) i això a desgrat que la productivitat, tant per la qualificació de les PADED com pels baixos nivells d'inversió productiva, està, en moltes ocasions, per sota dels estàndards. Així, els contractes de baix rendiment declarats no arriben al 5%.

Figura 22

Tipologia de contractes s/SMI



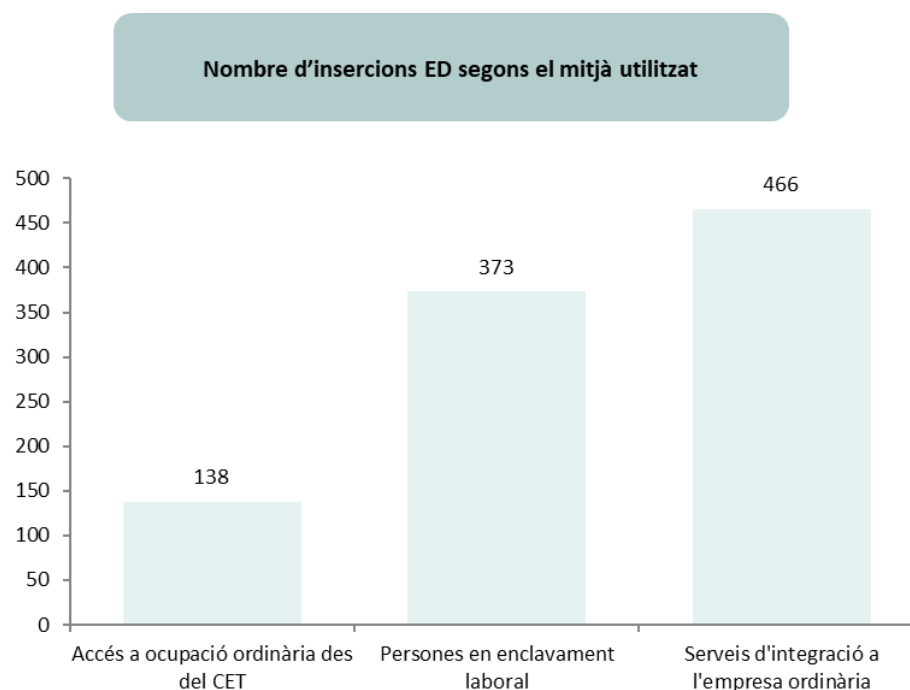
Font: Enquesta realitzada a entitats ESEDES. Agost de 2018.



3.2. Inserció

El gràfic següent mostra les xifres d'inserció assolides per entitats adscrites a les ESDDED el 31 de desembre de 2017:

Figura 23
Nombre d'insercions d'ED segons el mitjà utilitzat



Nota: de l'enquesta s'han tingut en compte en aquest càlcul només les entitats més rellevants en nombre d'insercions.

Font: Enquesta realitzada a entitats ESDDED. Agost de 2018.

Són diverses les lectures que es poden fer d'aquest gràfic. En primer lloc, l'última columna pot considerar-se un èxit per les gairebé 500 persones que van tenir un trànsit satisfactori cap a l'empresa ordinària. Es tracta de trànsits des d'alguna de les *entitats* adscrites a les ESDDED, no solament des dels CET, ja que es refereix a totes les persones que han utilitzat els serveis d'inserció de les entitats, que s'organitzen i financien de manera diferenciada als CET. Normalment aquesta inserció és més habitual en persones amb discapacitats més lleugeres.

És la columna de l'esquerra la que porta a una reflexió més rellevant per a aquest estudi: representa el nombre de trànsits a l'empresa ordinària de persones amb discapacitat i amb especials dificultats provinents exclusivament de CET adscrits a les ESDDED. El nombre és molt més baix en comparació amb el primer: solament 138 persones provinents dels CET d'ESDED treballaven a l'empresa ordinària el desembre de l'any 2017. Aquest nombre, que representa un percentatge molt baix de les PADED adscrites a les ESDDED, qüestiona el plantejament que els CET són eines efectives d'inserció. Es poden fer diverses interpretacions. La més òbvia és que la integració en l'empresa ordinària de les PADED integrades en els CET de les ESDDED és molt més difícil que en el cas d'altres persones amb CD. És difícil per les seves capacitats laborals, que necessiten suport i supervisió continuus i costosos (una cosa que, habitualment, l'empresa ordinària no pot o no vol prestar). D'altra banda, l'absència de finançament de l'Administració

inviabilitza que aquest suport provingui de les ESDDED, amb la qual cosa la integració en l'empresa ordinària de les PADED pren una major dificultat⁹. Finalment, les PADED empleades en els CET tenen pocs incentius per a transitar a l'empresa ordinària, per tal com disposen de contractes indefinits i d'un ambient social acollidor; les pors i els temors a una integració que pugui resultar un fracàs en l'empresa ordinària hi actuen com a fre.

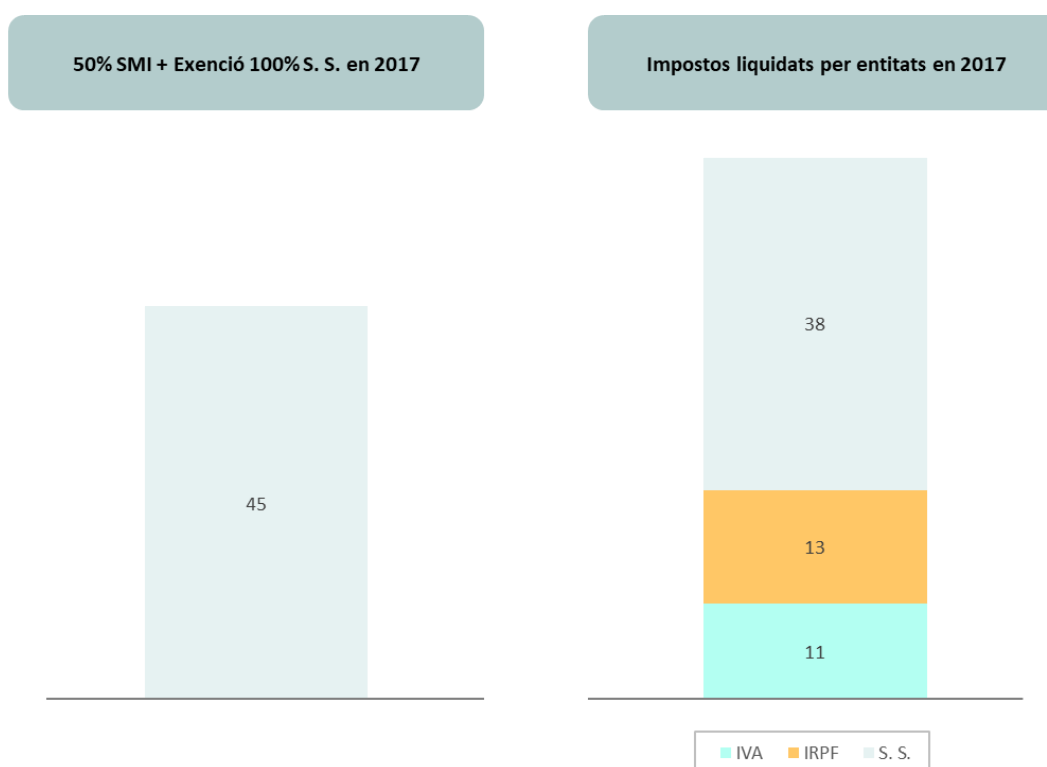
En aquest sentit, la integració també és problemàtica quant a la regulació del trànsit de les insercions, que és particularment rígida; això representa, entre altres coses, que si no es produeix una integració satisfactòria, el retorn a l'ESDED sigui llarg, complex i incert. Aquesta complexitat normativa afegeix incertesa a les dificultats laborals i econòmiques ja esmentades, i això fa que en molts casos la integració efectiva no sigui una opció que es pugui considerar.

3.3. Balanç economicosocial

Una anàlisi econòmica integral de recursos aportats i consumits de les ESDDED, porta a una conclusió que els és favorable:

Figura 24

Cobraments i aportacions dels CET a l'administració pública (en milions)



Font: Enquesta realitzada a entitats ESDDED. Agost de 2018.

⁹ Se suma a la dificultat d'integració el fet que les capacitats productives de les persones amb especial dificultat, sobretot quan pateixen un envelliment prematur, són molt limitades i això redueix dràsticament el tipus de treball i, per tant, la mena d'empreses en què es poden inserir.



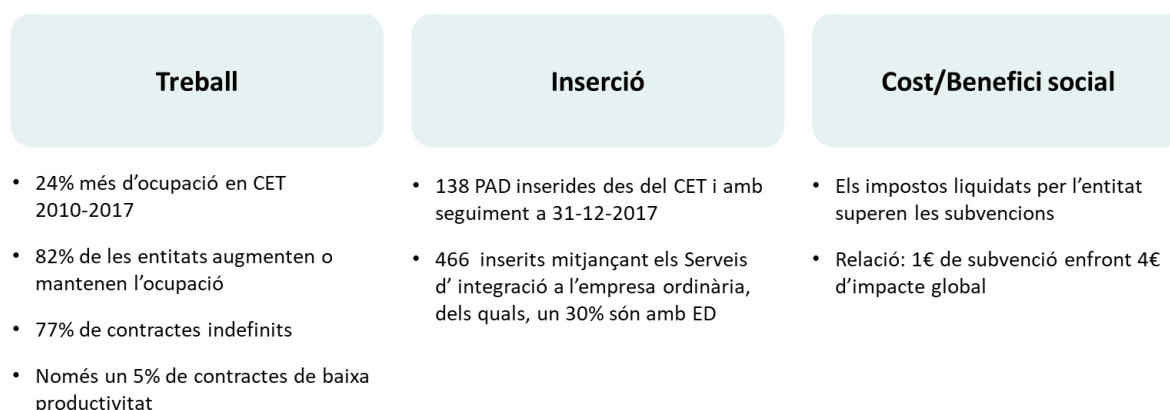
Amb totes les reserves que es poden fer sobre el gruix de l'enquesta, el finançament rebut des de l'Administració pels CET de la mostra ESDED se situa a l'entorn dels 45 milions d'euros anuals, mentre que la suma de l'IVA generat, l'IRPF i els pagaments a la Seguretat Social de la resta dels empleats de l'entitat és de l'ordre dels 62 milions d'euros anuals, amb un balanç positiu a favor de les ESDED. Val a dir, no obstant això, que aquesta anàlisi econòmica és conservadora, atès que no ha tingut en compte els efectes indirectes de la generació de valor afegit, si mirem amunt, amb els proveïdors i, per sota, amb els distribuïdors/clients, que comporta al seu torn generació d'IVA, IRPF i cotitzacions laborals. D'altra banda, altres estudis de rendibilitat social inclouen també en l'equació l'impacte econòmic positiu (directe o indirecte), com ara l'oportunitat que es dona a membres de la família d'exercir una activitat econòmica generadora de riquesa en l'àmbit familiar a causa de l'existència de les ESDED i, sobretot, el benestar i la millora de la qualitat de vida de les PADED.

Segons diversos estudis realitzats per entitats independents, l'impacte dels CET podria assolir un multiplicador d'entre tres i quatre. És a dir, per cada euro subvencionat per l'Administració, la societat acaba recollint, en el seu conjunt, de tres a quatre euros. Els CET són, per tant, vista exclusivament la seva dimensió econòmica, contribuïdors nets a la societat.

Les singularitats relatives a l'àmbit laboral poden resumir-se, doncs, així:

Figura 25

Evolució dels treballs al CET



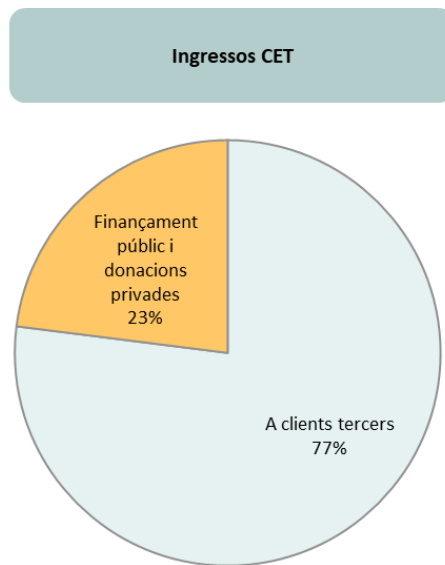
Font: Enquesta realitzada a entitats ESDED. Agost de 2018.

4. Singularitats de la situació financera

4.1. Ingressos

Podem analitzar l'origen dels ingressos dels CET: provenen, sobretot, de la venda de productes i serveis a tercers, amb prou feines amb una quarta part provinent de subvencions. Aquesta dada és força rellevant: en l'actualitat els ingressos provenen sobretot del treball de les persones amb CD.

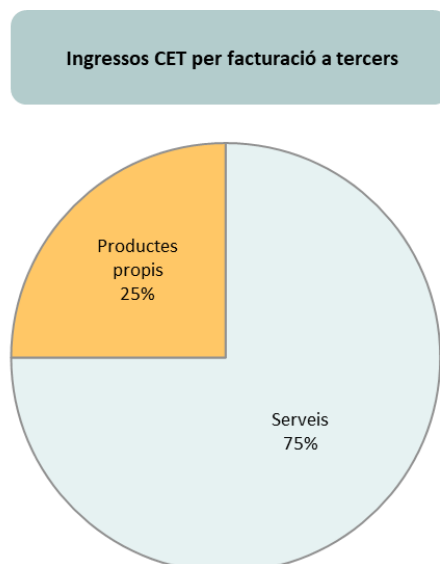
Figura 26
Ingressos dels CET



Font: Enquesta realitzada a entitats ESEDE. Agost de 2018.

Una altra característica d'aquests ingressos, segons l'enquesta base, és que tres quartes parts provenen de la prestació de serveis, mentre que tan sols una quarta part surt de la venda de producte propi.

Figura 27
Tipus d'ingressos dels CET



Font: Enquesta realitzada a entitats ESEDE. Agost de 2018.

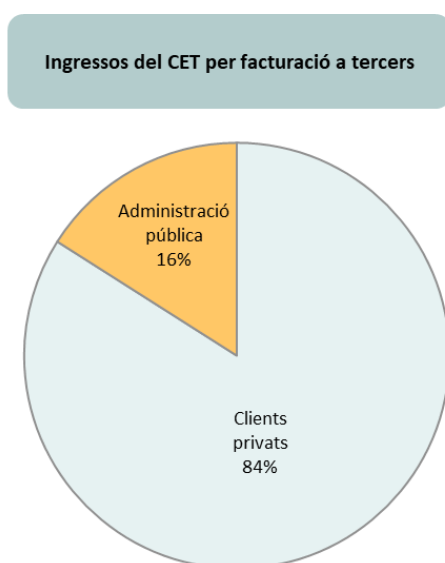


Aquesta observació és important en la mesura en què la venda de producte propi, si es fa amb prou marca, generarà uns marges bruts més grans i més sostenibles, i això comportarà la necessitada generació d'excedents. La gran majoria dels ingressos prové, doncs, de la prestació de serveis –manipulats, cuina, neteja, logística...– en general, amb poc valor afegit, ja que tenen, en principi, menors marges que l'elaboració i la comercialització de producte propi.

Finalment, una altra característica de la generació d'ingressos de les ESDDED és la procedència. La major part dels ingressos –85%– prové de clients privats i el 15% restant, dels treballs fets per a les Administracions públiques.

Figura 28

Ingressos dels CET segons tipus de client



Font: Enquesta realitzada a entitats ESDDED. Agost de 2018.

4.2. Excedents

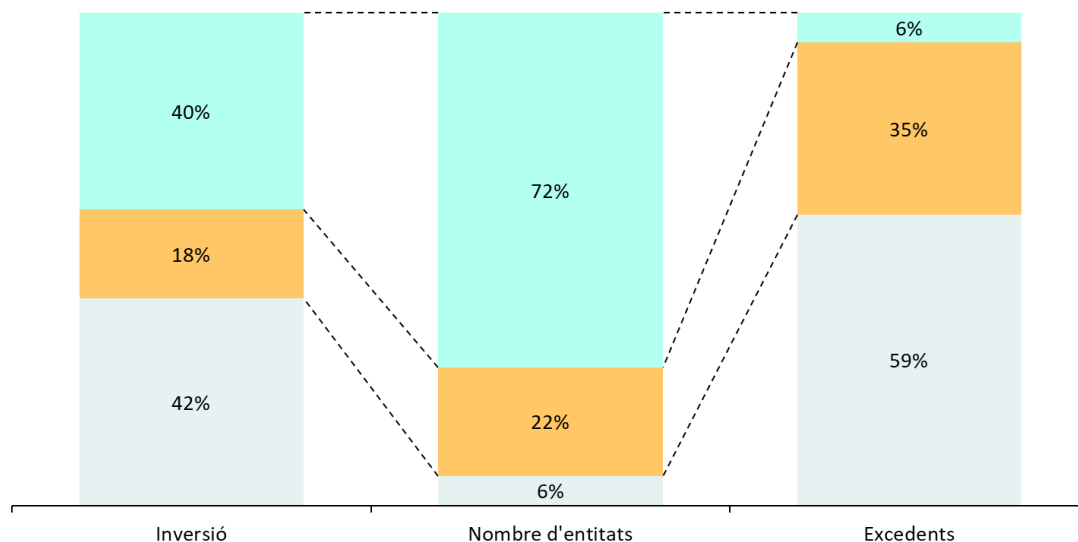
Entenem per excedents els resultats d'un exercici abans d'amortitzacions, provisions i donacions. Aquest Llibre blanc se centra en aquests i no en els resultats comptables, en entendre que l'excedent és un paràmetre més comparable, perquè no té en compte la distorsió creada per les provisions, les donacions i l'efecte de les amortitzacions¹⁰.

¹⁰ L'excedent econòmic així definit té, no obstant això, una connotació precària, de subsistència, de vegades entès com "el benefici dels pobres", que no pren compte de les necessitats de reinversió essencials en activitats empresarials amb vocació de sostenibilitat.

La distribució dels excedents mostra una dispersió similar a la dels ingressos:

Figura 29

Relació entre inversió, nombre d'entitats i excedents obtinguts



Nota: 15 entitats amb excedents negatius o sense excedents.

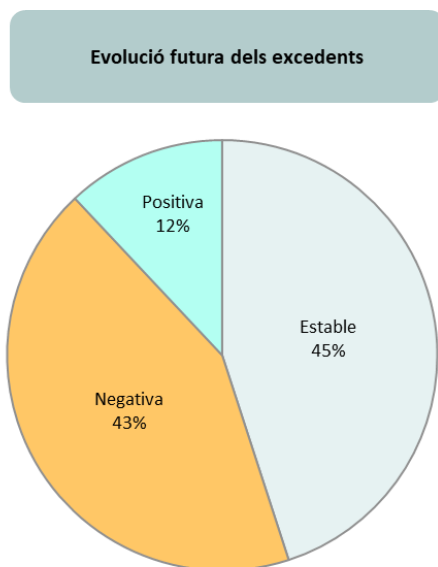
Font: Enquesta realitzada a entitats ESDDED. Agost de 2018.

Amb prou feines un 6% dels CET genera el 59% dels excedents, una concentració extrema. Pràcticament tres quartes parts dels CET del sector representen el 6% dels seus excedents totals. En aquest rang també s'inclouen aquells CET que presenten directament excedents negatius. Com veurem en un gràfic posterior, aquest rang d'entitats amb excedents nuls o negatius agrupa el 56% de l'ocupació de persones amb discapacitat del sector en les ESDDED.

En el gràfic superior també pot observar-se una dispersió similar pel que fa a la inversió, cosa que no és d'estranyar donada la relació directa entre excedents i inversió en aquesta mena d'activitats empresarials. A majors excedents, major inversió, major valor afegit i, com a conseqüència, majors excedents.

No solament la generació d'excedents és insuficient i irregular, sinó que la perspectiva de millora va a la baixa. Tan sols un 12% dels centres considera que els excedents augmentaran en el futur.

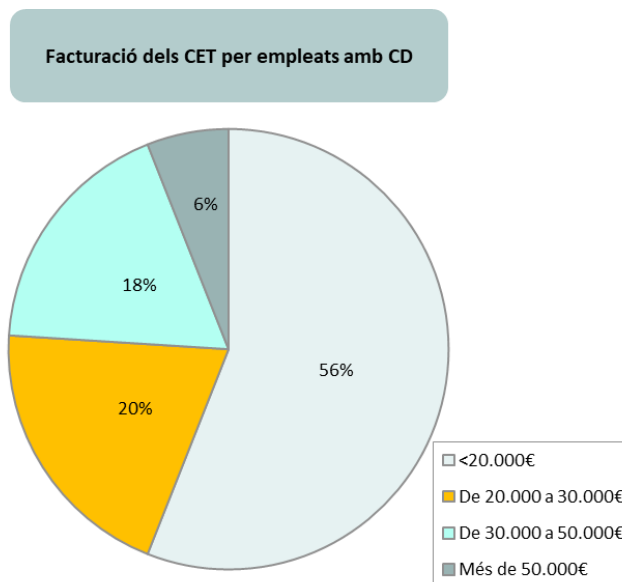
Figura 30
Evolució futura dels excedents



Font: Enquesta realitzada a entitats ESDDED. Agost de 2018.

Aquesta relació també pot veure's a través de la distribució d'un paràmetre clau com ara la facturació per empleat, que presenta una distribució preocupant, amb un 56% dels CET de les ESDDED per sota dels 20.000 euros per empleat.

Figura 31
Facturació dels CET per empleats amb CD

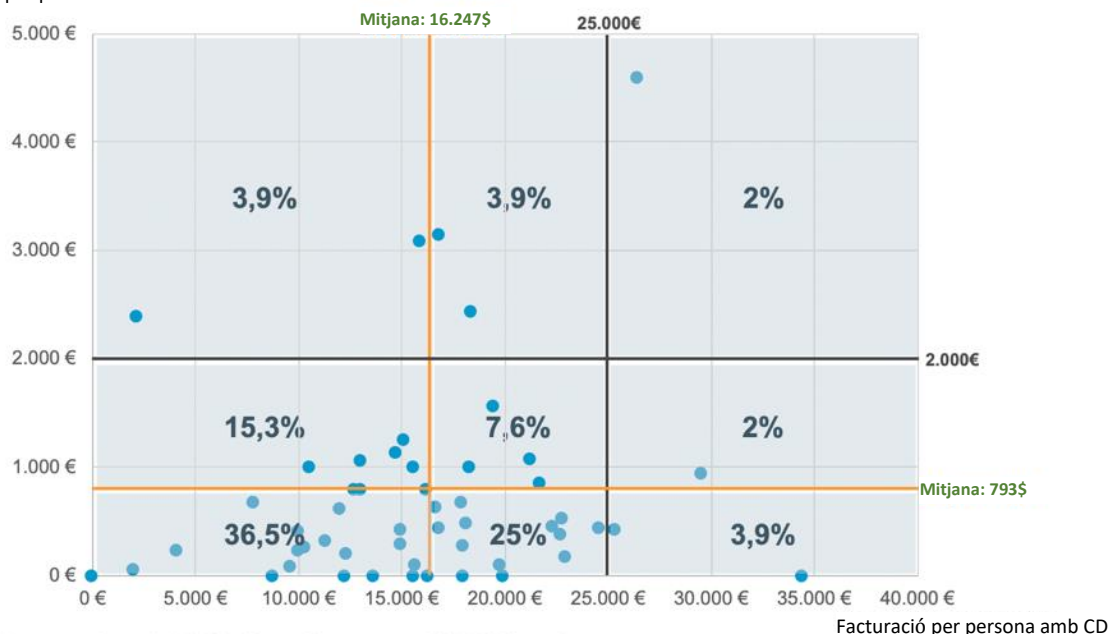


Font: Enquesta realitzada a entitats ESDDED. Agost de 2018.

Una anàlisi d'aquesta relació ens porta a un mapa de facturació per empleat i d'inversió per empleat dels CET de les ESDDED molt revelador:

Figura 32
Relació entre la inversió i la facturació

Inversions per persona amb CD



Nota: No inclosa una entitat amb 154K€ de facturació per persona i 39,5K€ d'inversió per persona.

Font: Enquesta realitzada a entitats ESDDED. Agost de 2018.

La mitjana total de la mostra presenta ingressos per empleat de 16.000€, cosa que incideix en el fet que els sectors de serveis en què operen els CET tinguin preus ajustadíssims que no deixen lloc a marges raonables.

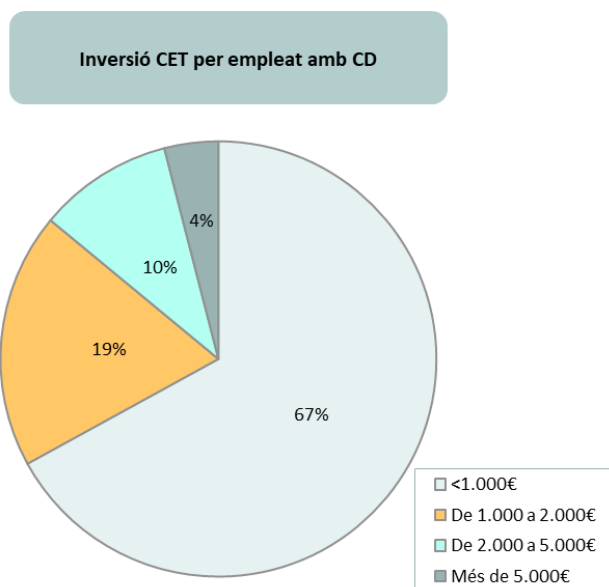
La facturació per empleat es complementa en el quadre amb *la inversió per empleat*, on les dades un cop més no sorprenen. La mitjana del sector de CET ESDDED és de 793 €/empleat, xifra insuficient –es miri com es miri– en l'àmbit empresarial actual.

Tenint en compte la relació ja comentada entre inversió i excedent, és fàcil entreveure el *cercle viciós* en què romanen atrapades les ESDDED: una inversió insuficient porta a excedents insuficients i, com a conseqüència, a inversions insuficients que tanquen i perpetuen un cercle viciós.

4.3. Inversió

Com ja s'ha indicat, la inversió per empleat es troba en uns nivells alarmants; això dona pistes sobre el diagnòstic econòmic del sector, atrapat en un cercle viciós d'excedents insuficients que no possibiliten una inversió mínima, i d'una inversió precària que no permet aconseguir prou excedents.

Figura 33
Inversió dels CET per empleat amb CD

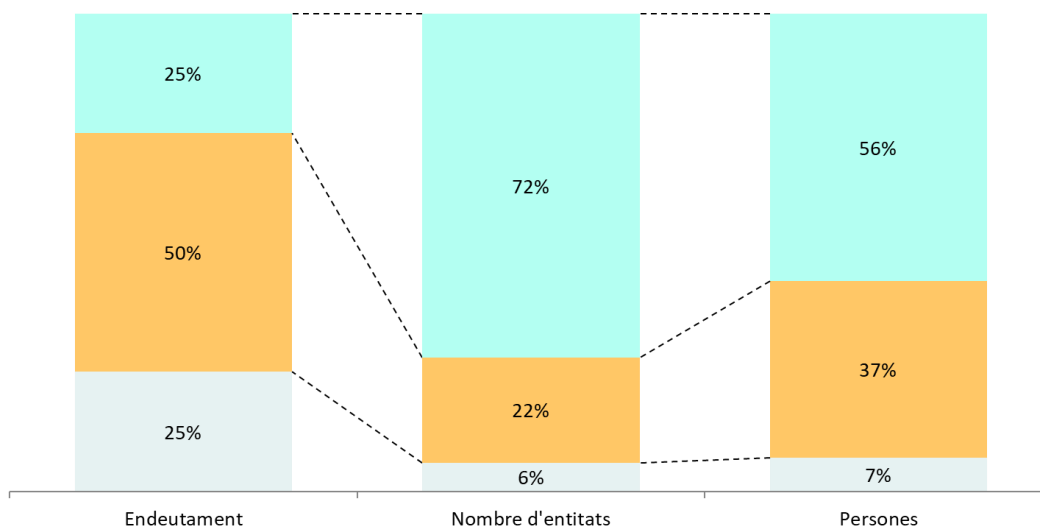


Font: Enquesta realitzada a entitats ESEDE. Agost de 2018.

Tot això s'agreuja per la gran dificultat d'accedir al mercat del deute, dificultat que desapareixeria si es donessin garanties econòmiques mínimes. La baixa capacitat d'endeutament constitueix un altre component més del cercle viciós en què es troba atrapat el sector.

Com es pot observar, poques entitats estan endeudades:

Figura 34
Relació entre endeutament, nombre d'entitats i persones treballant



Nota: 15 entitats amb excedents negatius o sense excedents.

Font: Enquesta realitzada a entitats ESEDE. Agost de 2018.



Lluny d'interpretar aquest baix endeutament com un símptoma de salut financera, cal entendre'l com una dificultat d'accés als mercats de deute i, per tant, per al desenvolupament normal de la seva activitat empresarial.

Això és així per dos motius: en primer lloc, perquè a causa de la seva debilitat financera, moltes ESDDED no tenen gens d'accés al crèdit, tenint en compte els seus baixíssims nivells de rendibilitat i, en segon lloc, perquè encara que en poguessin tenir, la mateixa dificultat financera fa que les entitats considerin que podrien tenir problemes de devolució del crèdit i optin per no demanar-lo.

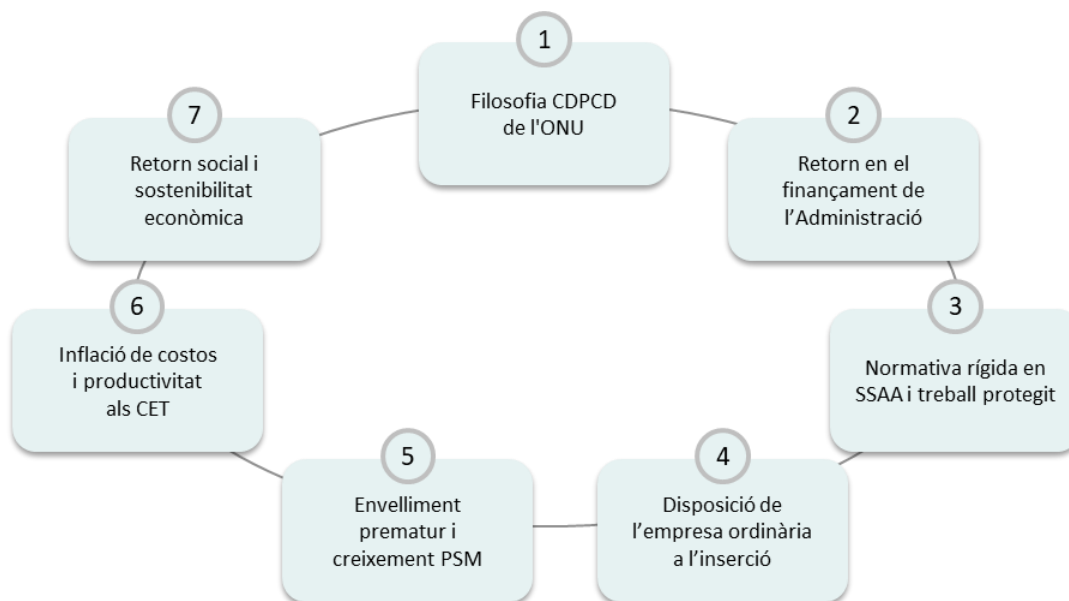


Capítol 4. Reptes, realitats i context de les entitats que treballen amb persones amb discapacitat i amb especials dificultats

S'han identificat i classificat els següents set elements de context de la realitat a tenir en compte amb caràcter previ al disseny del nou model:

Figura 35

Els set elements clau del context



Font: Elaboració pròpia.

1. La filosofia de la Convenció dels Drets de les Persones amb Discapacitat de l'ONU

El famós, i ja esmentat en la introducció d'aquest Llibre blanc, article 27 de la Convenció sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat de la ONU promou "el dret a tenir l'oportunitat de guanyar-se la vida en un treball lliurement escollit o acceptat en un mercat i àmbit laborals que siguin oberts, inclusivament i accessibles a les persones amb discapacitat".

Seria extraordinari que realment les empreses ordinàries fessin aquest canvi de paradigma en els seus dissenys organitzatius, basats avui majoritàriament en l'eficiència i la rendibilitat, fent l'esforç d'incorporar el criteri d'inclusivitat per a tota mena de persones amb discapacitats. Si aquest desig es convertís en realitat, no serien necessaris els CET tal com avui estan concebuts. La seva funció passaria a ser la formació, l'ocupació i l'ajust i integració en l'empresa ordinària de les PADED. Però, ara per ara, sense canvis rellevants de mentalitat i sense les suficients facilitats des de la funció pública, estem lluny del compliment d'aquest canvi de paradigma que incorpori la inclusió als dissenys organitzatius.

Com assenyalàvem en el primer capítol introductori, la convenció no dispara explícitament contra els àmbits de treball protegit dels CET, sinó que empeny les empreses a construir els seus àmbits de treball de manera que siguin oberts, inclusivament i accessibles. Més endavant, dins d'aquest capítol, tornarem cap a aquest concepte.

2. Les retallades en l'assignació pressupostària de l'Administració

El context de crisi econòmica de la darrera dècada s'ha traslladat a l'Administració pública amb reduccions molt apreciables del finançament i greus conseqüències per al sector dels CET d'entitats socials dedicades a la discapacitat d'especial dificultat.

El finançament públic de l'últim decenni s'ha dut a terme en forma de subvencions sota tres grans modalitats: a) subvenció a la productivitat a tall d'un tant per cent sobre l'SMI (salari mínim interprofessional), b) subvenció a la inversió per creació de llocs de treball, i c) subvenció per al personal de suport al treball de persones amb discapacitat (USAP1 i USAP2).

En l'evolució del finançament públic entre 2010 i 2018, cal diferenciar tres períodes (veure **Taules 16 i 17**):

- 2010-2011. Durant aquests 2 primers anys –també en anys anteriors– estava vigent la subvenció a la creació de llocs de treball (12.020 €/any per lloc de treball creat) ja definida en la LISMI gairebé 30 anys enrere. Durant aquests dos anys també es va subvencionar el 75% de l'SMI per lloc de treball de persones amb discapacitat (el 2011 el 75% solament es va mantenir per a PAD amb especials dificultats).
- 2012-2016. A partir del 2012 es va eliminar completament la subvenció a la creació de llocs de treball, es va reduir la subvenció de l'SMI al 50% i es van establir uns límits màxims en relació amb el nombre de llocs de treball pels quals se subvencionaria l'SMI i el personal de suport (USAP1 i USAP2). Cada entitat va passar a rebre la subvenció com a màxim pel nombre de treballadors que tenia el 2011; els nous llocs de treball creats posteriorment no van tenir cap subvenció. Per compensar els efectes d'aquests límits, i tan sols per al col·lectiu d'especials dificultats, es va establir una convocatòria de subvenció complementària. En qualsevol cas, la quantia total de la subvenció complementària va ser clarament inferior a aquest efecte dels límits màxims i l'impacte agregat va significar una retallada molt important de la subvenció percebuda.
- 2017-2018. L'Administració ha eliminat els límits en relació amb el nombre màxim de llocs de treball subvencionats i ha estès el pressupost a totes les persones treballadores amb discapacitat als CET. D'altra banda, s'ha reduït el tant per cent sobre l'SMI finançat per llocs de treball de persones amb discapacitat i no especials dificultats al 25%, i s'ha mantingut el finançament del 50% de l'SMI per a les PAD amb especials dificultats.

Taula 16
Evolució 2010-2018 de les subvencions a CET per llocs de treball (en euros)

Any	Subvenció per SMI	Subvenció per creació ocupació (Cr)	Pressupost SMI + Cr	Subvenció USAPS 1 (U1)	Subvenció USAPS 2 (U2)	Pressupost U1 + U2	Complementària ED per a reduir impacte límits màxims	Pressupost total
2010	75%	12.020	67.817.788	1.200	1.670	21.778.240	-	89.596.028
2011	75%: ED (50%: resta)	12.020	63.489.377	1.200	1.670	22.297.860	-	85.787.237
2012	50%	No	40.658.685	1.200	1.670	20.842.643	7.455.016	68.956.344
2013	50%	No	40.718.798	1.200	1.670	20.842.643	7.414.415	68.975.856
2014	50%	No	40.681.646	1.200	1.670	20.279.722	7.414.415	68.375.783
2015	50%	No	40.681.646	1.200	1.670	18.669.272	9.045.862	68.396.780
2016	50%	No	40.681.646	1.200	1.670	20.279.722	7.129.568	68.090.936
2017	50%: ED (25%: resta)	No	52.954.566	1.200	1.670	25.045.434	No	78.000.000
2018	50%: ED (25%: resta)	No	57.500.000	1.200	1.670	26.000.000	No	83.500.000

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Departament de Treball, Generalitat de Catalunya.

Taula 17**Evolució del nombre de treballadors amb discapacitat al CET**

Any	Persones amb discapacitat en CET	Persones amb especials dificultats en CET	Persones sense especials dificultats en CET	SMI vigent
2018	16.388	9.767	6.621	735,90€
2017	15.769	9.623	6.145	707,60€
2016	15.150	9.480	5.670	655,20€
2015	14.580	9.196	5.384	648,60€
2014	13.854	8.906	4.948	645,40€
2013	13.227	8.815	4.412	645,40€
2012	12.239	8.654	3.585	641,40€
2011	12.056	8.763	3.293	641,40€
2010	11.890	Xifra no disponible	Xifra no disponible	633,30€

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Departament de Treball, Generalitat de Catalunya.

També té interès conèixer l'origen dels fons públics destinats al finançament dels CET. En la **Taula 18** s'observa que, entre el 2010 i el 2016, aproximadament un 86% del total del pressupost provenia de transferències d'origen estatal i un 14% provenia de fons propis de la Generalitat de Catalunya. Com s'ha comentat, a partir del 2017 s'eliminen els límits màxims i això es fa amb càrrec als fons propis de la Generalitat, de manera que per als anys 2017 i 2018 les transferències estatals representen un 59% i, els fons propis de la Generalitat, passen a representar un 41% del total.

Taula 18**Evolució 2010-2018 de l'origen del finançament públic als CET (en euros)**

Any	Total resolucions subvencions CET	Fons propis de la Generalitat	Transferències estatals
2010	89.596.028	10.000.000	79.596.028
2011	85.787.237	10.000.000	75.787.237
2012	68.956.344	10.000.000	58.956.344
2013	68.975.856	10.000.000	58.975.856
2014	68.375.783	10.000.000	58.375.783
2015	68.396.780	10.000.000	58.396.780
2016	68.090.936	10.000.000	58.090.936
2017	78.000.000	33.000.000	45.000.000
2018	83.500.000	33.500.000	50.000.000

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Departament de Treball, Generalitat de Catalunya.



De l'evolució del finançament públic al període 2012-2016, destaca pel col·lectiu dels CET d'iniciativa social un impacte negatiu de 12 milions per les retallades, no recuperats amb les subvencions complementàries a l'ED d'aquests anys, i un impacte negatiu de 25 milions a causa de la desaparició de les subvencions a la creació de llocs de treball, per un total de finançament perdut i no recuperat de 37 milions d'euros.

En l'exercici 2017 l'Administració va procedir a eliminar el límit màxim de persones amb discapacitat que es podia incorporar a les sol·licituds de subvenció. Amb això s'ha regularitzat per al 2017 i el 2018 la situació de tots els llocs de treball creats en els anys de crisi que restaven sense subvenció. Sigui com sigui, en cap cas s'han recuperat els recursos posats –pel seu propi esforç– per les mateixes entitats socials per a finançar els llocs de treball creats en l'època de crisi, del 2012 al 2016. Aquest infrafinançament públic ha esgotat els recursos de la major part d'entitats, que han vist incrementades les seves despeses operatives arran de les PAD incorporades i no finançades. Com a conseqüència, els seus excedents s'han estroncat i les inversions han desaparegut. Aquesta problemàtica condiona la situació financera actual de les entitats i posa en risc la seva viabilitat futura.

D'altra banda, són rellevants les comparacions específiques entre els sistemes de finançament de les diverses CC. AA. La taula següent recull els finançaments concrets del model balear, que és referència a l'Estat espanyol, en comparació amb la situació a Catalunya:

Taula 19
Comparativa de models

	Model Balears	Model Catalunya
Model de finançament	Concert a quatre anys.	Convocatòria anual.
Finançament concret al CO	Aprox. 10.000 €/persona amb CD i any. No existeix la figura del SOI.	6.660 €/persona amb CD i any. SOI amb meitat de finançament.
Finançament a la creació d'ocupació	12.000 €/persona amb necessitats especials per nova contractació indefinida i mantinguda almenys 3 anys.	No n'hi ha des del 2010.
Finançament al manteniment de l'ocupació	75% del salari de les persones en formació dual amb contracte parcial en CEE. 50% de l'SMI per a totes les persones que treballen a temps complet en CEE.	No hi ha finançament especial per a la formació dual. 50% de l'SMI per a totes les persones que treballen a temps complet en CEE.
Finançament unitats de suport en CET	Aprox. 3.000 €/persona amb necessitats especials.	Aprox. 3.000 €/persona amb necessitats especials.
Finançament unitats de suport en la inserció en EO	Aprox. 3.000 €/persona inserida amb necessitats especials de suport durant 2 anys.	No n'hi ha.

Font: Elaboració pròpia.



Del model balear cal remarcar:

- a) La subvenció recollida en concert a quatre anys, que dona una estabilitat notable a tot el model.
- b) La subvenció per inversió de 12.000 euros per a la creació de llocs de treball, que va desaparèixer en el model català el 2012.
- c) El finançament del 75% de l'SMI per a persones amb discapacitat d'especials dificultats en formació dual.
- d) El finançament de 3.000 euros per persona per USAP en la integració a l'empresa ordinària.

I cal destacar també que el model navarrès inclou una discriminació positiva en la subvenció al manteniment de llocs de treball finançats en el cas de les PADED en un 75% de l'SMI.

En el cas català, la discriminació positiva s'ha realitzat per baix, tot deixant les PADED amb un 50% de l'SMI i la resta de persones amb discapacitat, amb el 25% de l'SMI.

No podem finalitzar aquest apartat sense fer esment dels considerables retards en què incorre l'Administració en el pagament de les subvencions públiques, que són el desencadenant de moltes crisis de liquiditat en unes entitats amb poc múscul financer i molt sensibles, per tant, al fet que el flux de caixa sigui ordenat i previsible.

En síntesi, cal tornar, doncs, a ressituar la discapacitat amb especials necessitats de suport en el centre de la preocupació política i de les prioritats pressupostàries. En aquesta competència pels recursos públics limitats, la discapacitat sembla haver estat la gran perdedora, enfront d'altres col·lectius en risc d'exclusió.

3. Les rígides normatives administratives

Els diferents serveis assistencials i d'ocupació i treball en els CET i en l'empresa ordinària actuen a tall de "caixes tancades" i impedeixen la natural interacció entre elles. El model de caixes tancades sense possibilitat de compatibilitats, temps parcials i vies de tornada sense risc, obeeix a dissenys de models amb filosofies d'actuació estrictes i antigues que no consideren els itineraris personalitzats de les PADED i que, ara com ara, mostren la seva completa obsolescència i rigidesa.

Ja sigui en el pas del centre de treball a l'empresa ordinària, del pas del centre de treball al centre ocupacional o altres serveis assistencials (en el cas de persones amb PSM), aquests trànsits, que haurien de formar part de la raó de ser dels CET, es troben amb traves administratives, burocràtiques i econòmiques que dificulten i alenteixen allò que hauria de ser un circuit àgil i adaptat a les circumstàncies canviants de les PAD i especials necessitats de suport.

A més a més, els recursos actualment existents (programes i serveis) estan regulats individualment, la qual cosa implica una heterogeneïtat de convocatòries inconnexes i sense continuïtat en el temps que dificulten la plena inclusió de les PADED. Així mateix, malgrat que disposen de legislació i denominacions similars, es troben mancades d'una interpretació uniforme en les diverses CC. AA.

És imperatiu, per tant, el canvi de normatives i especialment les incloses en les relacions laborals de caràcter especial (RLCE) per a donar resposta a la realitat dels itineraris personalitzats que requereixen les PADED, singularment en els moments d'envelliment prematur que en molts casos s'inicien a l'entorn dels 45 anys; ens hi referirem explícitament en el 5è punt d'aquest capítol.



4. La disposició de l'empresa ordinària a la inserció i a la creació d'espais oberts i inclusius

Ja s'ha comentat en aquest Llibre blanc que el trànsit de les persones amb discapacitat i amb especial dificultat cap a l'empresa ordinària té dificultats, intrínseques al col·lectiu. L'empresa ordinària no està, en general, disposada a complicar-se la vida generant oportunitats de treball que comportin un esforç d'adaptació per a aquelles persones discapacitades que requereixen de suports especials. És molt més simple la integració de persones amb discapacitat física i sensorials amb baixos CD o, si això no és possible, optar per les mesures alternatives que ofereix la llei.

A aquesta indisposició mental de l'empresa ordinària a incorporar als seus paradigmes de disseny organitzatiu, basats en la productivitat i l'eficiència, àmbits inclusius que donin oportunitats laborals a qui menys oportunitats té, s'uneix la manca de recursos explícits de suport. No hi ha finançament per a aquests suports imprescindibles per part de l'Administració pública. I aquest hauria de ser un dels objectius claus de les CET de les ESD: disposar de recursos de suport que són els que, fet i fet, fan factible i reeixida una inserció que sobre el paper sembla adient. Sense aquests recursos de suport a la integració i al seguiment, difícilment podran dur-se a terme trànsits amb garanties d'èxit, ni incorporació de persones aturades amb aquests perfils.

D'altra banda, els canvis al mercat de treball mostren dia a dia més exigència, amb l'aposta per persones multifuncionals i adaptades a les noves tecnologies. En aquest àmbit, les empreses ordinàries presenten en general un incompliment generalitzat de les mesures de reserva de places de treball per les PAD i, especialment, per a PADED, sense que les mesures alternatives pal·liïn això en la seva justa mesura. Addicionalment, l'Administració pública també destaca en aquest incompliment sistemàtic de reserva de places (en aquest cas fixades per llei en el 7% per les PADI) i en les mesures alternatives.

Hi ha, per tant, un gran treball a fer per tal de sensibilitzar i mentalitzar tot l'ecosistema compost per empreses ordinàries, entitats socials amb persones amb discapacitat i especials dificultats, Administració pública i societat en general. A això ens referirem amb més detall en explicitar un dels eixos de treball del nou model.

5. L'envelliment prematur de les PADI i l'increment de la demanda d'accés al mercat laboral de les persones amb problemes de salut mental

L'envelliment prematur, l'aparició de símptomes no desitjables de la vellesa, com el descens de productivitat i la major necessitat de cures, abans que no correspondria per edat biològica, és un fenomen intrínsec de la discapacitat intel·lectual. És, per tant, un fenomen que afecta molt particularment les entitats socials que s'ocupen de persones amb discapacitat i amb especials dificultats.

L'envelliment prematur manifesta dues conseqüències i dos condicionants. La primera conseqüència és la davallada sobtada en la productivitat de les persones, estesa no solament a un tipus de treball, sinó a gairebé tots aquells que podria fer una persona amb aquestes característiques. La segona conseqüència, paral·lela al descens en productivitat, és l'augment en les necessitats del col·lectiu en matèria d'ajustament i suport personalitzat, i en el seu seguiment.



Els dos condicionants de l'envelliment prematur, són, d'una banda el caràcter irreversible i la vocació de servei universal dels centres envers els seus usuaris. Les persones que inicien el procés d'envelliment prematur no experimenten ja una millora, cosa per la qual la pèrdua de productivitat i l'augment de les necessitats de suport van en augment, i per això s'agreuja el problema. El segon condicionant està relacionat amb el caràcter universal de les entitats socials que treballen amb discapacitats amb especial dificultat (ESDED). El seu propòsit i la seva vocació és, precisament, la millora de les condicions de vida de les PAD que treballen als seus centres. I aquesta cura s'amplia en molts casos amb serveis que abasten l'esbarjo, el temps lliure i l'habitatge. Aquest caràcter universal, que a més a més rau al mateix centre de la raó de ser dels centres i les entitats, fa que siguin especialment sensibles a aquest fenomen irreversible, al qual ni poden ni volen donar l'esquena.

Així doncs, la baixa productivitat i l'augment de les necessitats de suport es combinen amb el caràcter irreversible del fenomen i la vocació de suport universal, i això fa que les dificultats originades per l'envelliment siguin dificultats creixents i, a més a més, ni poden eludir-se ni s'han d'eludir.

En un entorn econòmicament fràgil, com hem vist, i on la dependència de les subvencions fa que les entitats siguin vulnerables als vaivens pressupostaris, aquesta és una de les dificultats o reptes a què el sector es continuarà enfrontant i que certament caldrà tenir en compte en l'elaboració d'un model integral.

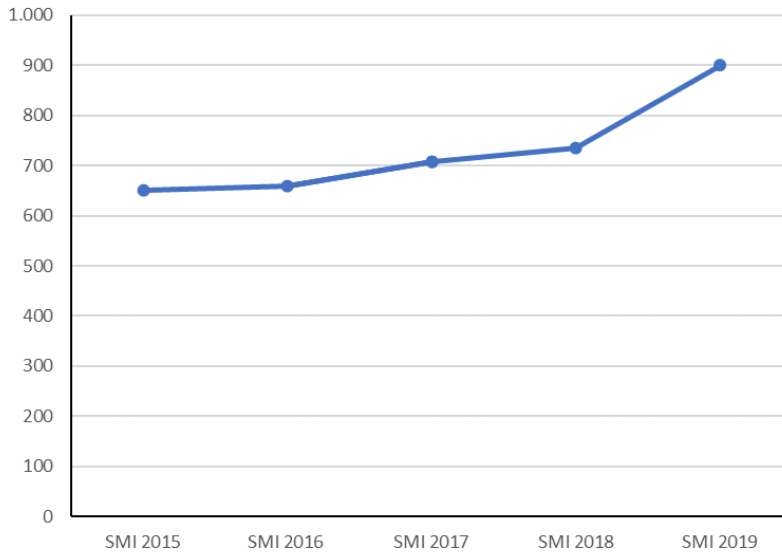
Un altre element contextual a tenir en compte, es l'increment de les persones amb un problema de salut mental que demanden accedir al mercat laboral tant ordinari com protegit. Aquets fet contrasta amb l'increment mínim en el accés de les PADI.

6. La inflació dels costos i la productivitat en les entitats

Ara bé, davant aquest principi indiscutiblement acceptat, apareixen les realitats específiques dels CET, en particular les econòmiques. El factor més vital dels costos de personal dels CET és l'SMI. L'estructura laboral dels CET té certes peculiaritats que els fan molt vulnerables a pujades de l'SMI. Un increment considerable d'aquesta referència afectaria, doncs, una part molt important del col·lectiu de treballadors d'entitats socials que treballen amb persones amb discapacitat i amb especial dificultat. Tenint en compte que, com hem vist, gran part dels productes i serveis oferts pels CET són intensius en mà d'obra i tenen els seus clients en sectors de serveis molt ajustats de preus, aquesta pujada, que representa un augment molt important dels costos d'explotació, no té manera de ser repercutida en els preus, tret que les entitats gaudeixin de models de negoci amb productes i marques pròpies, cosa que seria l'excepció i no la regla general del sector.

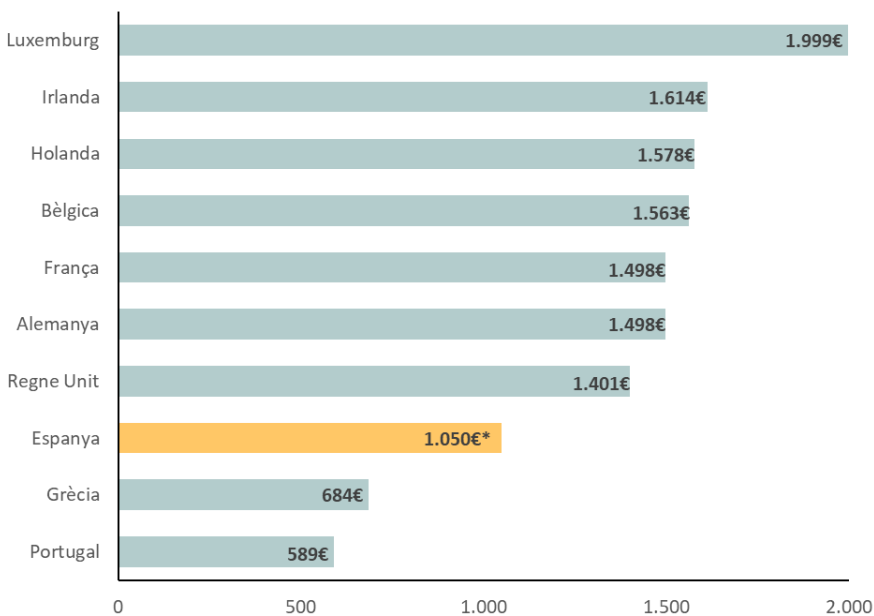
Podem veure en el aquest gràfic l'evolució de l'SMI els darrers anys:

Figura 36
Evolució de l'SMI als últims anys (en euros)



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Ministeri d'Economia.

Figura 37
Comparativa de l'SMI entre països



* Dades referides a un total de 12 pagues anuals.

Font: Elaboració pròpia.

A més a més, i en la mesura en què els entitats socials que treballen amb discapacitats amb especial dificultat competeixin amb uns altres CET, mercantils, que seleccionen els seus discapacitats amb un criteri de major productivitat, això representarà un desavantatge més en l'àmbit competitiu de les ESEDE.

La inflació de costos en els CET és fruit dels increments de l'SMI. Els nostres càlculs indiquen un increment de 1.150 € per persona i any en el cas que l'SMI es fixés en 900 €/mes. Això representa més de set milions d'euros de despeses d'exploració addicionals en els comptes de resultats dels CET de les ESEDE, sense capacitat per a abocar-los als preus, perquè el mercat dels serveis en què majoritàriament competeixen no ho acceptarà.

D'altra banda, l'increment de l'SMI és, també, un factor d'inflació de costos amb impacte directe en el desplaçament de les escales salarials, i afecta a l'alça les categories immediatament superiors (especialistes de tercera, segona i primera).

Una última reflexió, de calat més conceptual, ens portaria a aclarir la diferència entre renda i salari. El salari és únicament una font de renda en la mesura del retorn del valor afegit. Quan aquest no és possible per causa de la discapacitat, ha de ser subsidiat, ja sigui amb subsidis relatius al salari mateix o amb sistemes de pensió directa. Per tant, aplaudiments als increments de l'SMI, però sempre que vinguin convenientment finançats per les PADED. Els increments de l'SMI imfrançats posen en gravíssim risc la continuïtat als CET de les ESEDE.

7. Capacitat competitiva, retorn social i sostenibilitat econòmica

El col·lectiu d'entitats socials que treballen amb discapacitats amb especial dificultat té una llarga tradició a Catalunya. De fet, aquesta comunitat autònoma va ser pionera a promoure centres de suport a les PADED, on s'apostava pel treball com a eina per a generar benestar, integració en la societat i un salari just, mentre que en altres CC. AA. s'optava majoritàriament per l'atenció assistencial de les PADED en centres ocupacionals, tot limitant els ingressos de la PADED als ajuts públics directes, via pensions no contributives.

Però, precisament aquest caràcter pioner, que va néixer d'un esperit associacionista, ha il·lustrat en alguns aspectes la capacitat de gestió i desenvolupament. Són molts els centres (associacions, fundacions i cooperatives) amb orígens diferents i grandària majoritàriament petita, fruit en moltes ocasions de les característiques demogràfiques i socioeconòmiques dels territoris als quals serveixen.

L'enquesta base d'aquest estudi mostrava un endeutament molt baix a la majoria de les ESEDE. Tot i que aquest reduït endeutament es pot veure d'entrada com una cosa positiva, una anàlisi més detallada indica el contrari. L'endeutament és molt arriscat quan el servei del deute pot posar en perill la continuïtat de l'empresa. No obstant això, tenint en compte la baixa inversió en gairebé tots els centres analitzats, una interpretació més plausible del baix endeutament és que, quan calia, per a poder escometre inversions necessàries, no ha estat possible accedir-hi, perquè molts dels centres no compleixen els requisits de solvència i liquiditat exigits.

El baix endeutament pot ser conseqüència de la baixa qualitat creditícia, i aquesta, conseqüència d'excedents minsos i liquiditat ajustada, la qual cosa impossibilita una inversió adequada que porti al desenvolupament de productes de valor afegit, el mal de fons dels centres de treball.



Per la seva banda, la manca d'inversió, també detectada per l'enquesta, i necessària per a desenvolupar i mantenir productes i serveis de valor afegit, es pot veure bé com una causa de la incapacitat d'endeutar-se o bé com una conseqüència seva. És, en qualsevol cas, el component d'un cercle viciós, la ruptura del qual és essencial per a encetar la ruta de la rendibilitat i l'autosuficiència.

Si bé les Administracions públiques no són el client principal dels centres, continuen sent una part important, de manera que els seus habitualment llargs terminis de pagament a proveïdors poden danyar no solament l'estructura del capital permanent dels centres, sinó també el seu finançament a curt termini i fer que aquesta incapacitat d'accedir al deute de qualitat colpegi els CET de les ESDDED doblement: en la seva operació corrent i en el seu plantejament a llarg termini.

Que els productes i serveis oferts per la majoria dels centres de les ESDDED siguin de baix valor afegit és una realitat en part estructural, deguda a la baixa qualificació dels usuaris dels CET i a la manca de competitivitat en relació amb altres centres que no estan sotmesos als desavantatges que tenen les ESDDED, però és una realitat atrapada dins del cercle viciós esmentat abans. Sortir-ne demana inversió, visió empresarial, un àmbit de suport, determinació i un finançament/subvenció adient. Tots els centres necessiten finançament/subvenció de l'Administració pública, quan es parla d'ocupació eficaç de PADED. Probablement el projecte econòmic pot modular el grau de dependència, però en cap cas se'n pot prescindir.

De les dificultats anteriors, en la mesura que són presents sobretot en centres amb especial dificultat, com ara la pràctica totalitat d'ESDDED, es dedueix que aquestes entitats tenen un desavantatge competitiu amb els CET mercantils, desavantatge que resta per sobre de les dificultats ja esmentades. Com ja s'ha detallat abans, en la majoria dels CET mercantils, els usuaris tenen un grau de discapacitat menor –perquè aquest ha estat el criteri de selecció utilitzat per al seu reclutament– i reben les subvencions al treball vinculades al salari mínim interprofessional i la bonificació del 100% dels costos de seguretat social a l'empara del RDL 2013. Aquestes circumstàncies i unes altres fan que la competència a què estan sotmeses les ESDDED sigui molt intensa i deslleial, si prenem compte de les diverses necessitats que generen els usuaris de cada tipus de centre.

Cal, com hem reiterat al llarg del treball, conjuminar el propòsit social dels centres de les ESDDED amb la seva competitivitat i sostenibilitat financera. La generació de recursos econòmics no és la finalitat de les iniciatives de les ESDDED, però sí n'és un mitjà clau per al compliment del propòsit.

Cal insistir en el cercle virtuós. Els rectors de les ESDDED han de complicar-se la vida des de la perspectiva mercantil i optar per models de negoci que donin un marge sostingut. Els marges sostinguts permeten la inversió i la qualitat assistencial. La fortalesa del model mercantil s'acaba traslladant al model social i, per contra, les debilitats del model mercantil acaben sent debilitats del model assistencial i dibuixen un cercle pervers; però sense finançament/subvenció adient no hi ha futur per als CET amb persones amb discapacitat i amb especials dificultats.

Hi ha molt de treball per fer a les dues bandes: l'Administració pública ha de millorar el finançament, donar-li estabilitat i complir els seus compromisos, i les entitats, han d'enfortir els seus models mercantils i la seva competitivitat sota un model de corresponsabilitat.

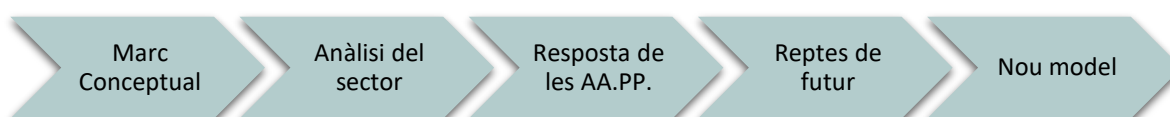


Capítol 5. Nou model d'integració sociolaboral de persones amb discapacitat amb especials dificultats

En pàgines anteriors hem presentat, en primer lloc, el marc teòric que serveix de fonamentació a l'anàlisi sectorial de la discapacitat amb especial dificultat, amb els principis que fonamenten la idiosincràsia d'aquest col·lectiu i justifiquen la necessitat d'un tractament propi, i amb les palanques que poden ajudar al canvi de model i de mentalitat de tots els agents implicats. Després, hem dut a terme una radiografia del sector a Catalunya, per mostrar –amb el realisme de les dades– les característiques principals del col·lectiu d'especial dificultat i de les condicions en què es troben les entitats que treballen a favor de la seva integració social i laboral. Finalment, a la vista de totes aquestes realitats, hem elaborat una llista dels reptes de futur que té per davant el sector.

A la vista de tot això, plantegem en aquest capítol final com hauria de ser el nou model d'integració sociolaboral de les PADED:

Figura 38
Esquema del model



Font: Elaboració pròpia.

Aquest model se sustenta en tres principis d'actuació –que sorgeixen dels principis normatius i de les palanques de canvi esmentats en el primer capítol– i planteja vuit eixos clau que haurien d'orientar l'actuació a favor de la integració de persones amb discapacitat i amb especials dificultats.

El model pretén remarcar les grans línies d'actuació que haurien de guiar les accions i decisions dels diversos agents implicats, sense baixar a propostes de detall, que seran necessàriament més canviants i s'hauran d'adequar a la conjuntura social, econòmica i política de cada moment.

1. Principis d'actuació del model

A partir dels tres principis que consideràvem en el marc conceptual, es dedueixen dos principis d'actuació que sustenten les bases del nou model (veure **Figura 1**).

Aquests dos principis d'actuació són la resposta a dues qüestions que deixàvem plantejades en el primer capítol, i que a parer nostre expliquen el caràcter diferencial de la discapacitat amb especial dificultat, i l'adopció de mesures adequades i pròpies per a aquest col·lectiu. Aquestes dues qüestions són:

1. Per què els CET són una resposta adequada a les necessitats de les PADED? A partir del principi de dignitat i de la igualtat d'oportunitats queda justificada una discriminació positiva envers l'especial dificultat, que no només no va en contra dels objectius de la CDPD, sinó que reconeix els CET com una alternativa eficaç per a aconseguir aquests objectius.

2. Per què els CET d'iniciativa social mereixen una atenció especial per part del legislador i de les Administracions públiques? A partir del principi d'igualtat i del suport a la iniciativa social, es justifica una discriminació positiva cap a les entitats d'iniciativa social en la mesura que la seva contribució al bé comú els exigeix un esforç que ha de ser compensat.

A aquests dos principis s'afegeix un tercer, que sorgeix de les palanques que han de facilitar el canvi (veure **Figura 6**). I que, per la seva part, dona resposta a una altra pregunta que cal formular-se:

3. Per què els CET no poden dur a terme la seva missió sense la acció coordinada i el suport dels implicats? Se necessita la contribució activa del sector i de l'administració, generant processos de cocreació, en els que cada un aporti les seves fortaleses i recursos, per on cadascú se senti interpel·lat segons les seves capacitats i responsabilitats.

A les pàgines següents ens detindrem en cadascun d'aquests tres principis (tot i que dedicarem més atenció als dos primers).

1.1. Discriminació positiva per a l'especial dificultat

Com hem vist en el capítol introductori, pot traçar-se un línia de separació en la discapacitat atenent al seu tipus i el seu grau. Aquesta separació és la que dona origen a la denominació expressa "d'especial dificultat", que reconeix que la integració social i laboral i l'assoliment dels majors nivells d'autonomia personal són especialment dificultosos per a les PADI i les persones amb problemes de salut mental.

Aquesta observació de la realitat té conseqüències molt importants per a complir amb el principi d'igualtat d'oportunitats i contribuir a fer efectives aquestes oportunitats d'integració i de treball a qui més difícil ho té. En definitiva, es transita cap a la igualtat d'oportunitats entrant per la porta del principi de la discriminació positiva. Les PADED mereixen i exigeixen aquesta discriminació positiva per a accedir al seu ple desenvolupament.

La discriminació/acció positiva està plenament reconeguda pel Tribunal Constitucional espanyol quan es remet al Tribunal Europeu de Drets Humans i afirma que "tota desigualtat no constitueix necessàriament una discriminació" i que "la igualtat és només violada si la desigualtat està desproveïda d'una justificació objectiva i raonable" (STC 22/1981, de 2 de juliol). En el cas que ens ocupa hi ha una justificació objectiva i raonable per a introduir un tracte diferenciat respecte de les PADED: és evident que el treball a CET no només no infringeix el principi constitucional d'igualtat, sinó que és una mesura necessària per a assegurar-ne compliment.

Aquestes condicions objectives que reclamen un tracte especial estan molt ben recollides en l'Ordre TSF/91/2017 de la Generalitat de Catalunya, on es reconeixen els desavantatges d'aquest col·lectiu de PADED i la seva dificultat d'inserció en el mercat laboral: "Aquests treballadors es troben amb una doble problemàtica en el context d'integració laboral: a) en la incorporació a l'empresa ordinària, atès que les dades demostren la nul·la inserció d'aquest col·lectiu al mercat ordinari, i b) en els centres especials de treball, que han d'afrontar l'impacte sobre l'activitat econòmica que desenvolupa la persona treballadora amb discapacitat d'especials dificultats, que afecta la productivitat final de l'empresa".

En conclusió, no cal veure el treball als CET com un tipus d'ocupació marginal, que s'hagi d'utilitzar quan no sigui possible la integració del treballador amb discapacitat en l'ocupació ordinària, sinó com una alternativa que respon a la crida de la CDPD per a crear àmbits laborals que siguin oberts, inclusivament i accessibles. El treball a un CET és una via per a garantir l'ocupació



a les PAD i, en el nostre cas, aquelles amb majors necessitats de suport, amb la finalitat d'afavorir-ne el desenvolupament i la promoció laboral.

En molts casos el treball a un CET pot ser una via de transició cap a un lloc de treball en una empresa ordinària, però no sempre podrà ser així, ni serà aquesta la millor opció. Si bé en termes generals s'ha d'aspirar a la inclusió laboral de les PAD al mercat de treball ordinari, i en aquest sentit els CET poden ser un bon instrument per a aquest trànsit, no cal concloure'n que aquesta hagi de ser l'única raó de ser dels CET. En moltes situacions, el treball al CET pot ser un fi legítim per ell mateix.

En resum, el treball al CET i el treball amb suport en una empresa ordinària han de ser vistos com dues vies complementàries i connectades, que donen resposta per diferents camins al mateix objectiu d'integració sociolaboral.

D'altra banda, atenent a l'especial dificultat d'integració laboral i a les menors capacitats productives del col·lectiu de PADED en relació amb la resta de persones amb discapacitat, la discriminació positiva s'ha de veure –de fet ja es contempla en part– en un finançament públic *ad hoc* de les unitats de suport i s'hauria d'estendre de manera generalitzada, com explorarem en apartats següents –i com es fa en determinades comunitats autònomes– en finançaments específics a la inversió per a creació de llocs de treball i per al seu manteniment.

1.2. Discriminació positiva per a les entitats de la iniciativa social

Els CET poden ser molt diferents segons la seva natura (públics o privats), origen (d'iniciativa social o d'iniciativa empresarial) o finalitat (amb o sense ànim de lucre).

El principi que es defensa en aquest model és el de donar prioritat a les entitats de l'economia social que adoptin configuracions jurídiques el propòsit fundacional de les quals sigui la integració de les PAD amb especial dificultat i que impedeixin *de iure* qualsevol temptació de "patrimonialització" dels ajuts públics en mans privades.

Així doncs, el camp natural de la integració de les PADED, al que han de fomentar i suportar les polítiques públiques, és el d'entitats sense ànim de lucre.

La LGDPD justifica, en el seu article 44, la necessitat d'establir una distinció entre els diversos CET i els criteris per a distingir quins són els CET que poden ser mereixedors de compensacions diferenciades: "Els criteris per a establir aquestes compensacions econòmiques seran que aquests centres especials de treball reuneixin les condicions d'utilitat pública i d'imprescindibilitat i que no tinguin ànim de lucre" (art. 44.2). Aquestes condicions són les mateixes que ja es preveien en el RD 2273/1985, pel qual s'aprova el reglament dels CET, on es diu: "Les Administracions públiques podran establir, mitjançant conveni amb els mateixos centres o amb el sector, compensacions econòmiques destinades a equilibrar el seu pressupost, quan els centres especials de treball no tinguin ànim de lucre, siguin declarats d'utilitat pública i imprescindibilitat, i la seva funció social justifiqui la necessitat de ser finançats amb mitjans complementaris als assenyalats per la mateixa llei" (art. 11).

D'entre aquests criteris, es presta més atenció al d'ànim de lucre, de manera que les compensacions es reserven per als CET que tenen una figura jurídica que assegura que els beneficiaris es reinvertiran en la creació d'oportunitats d'ocupació per a persones amb discapacitat. Tant la LGDPD (art. 43), com la legislació ja existent en algunes comunitats autònomes (Llei 6/2016 del tercer sector d'Euskadi, Llei 2/2018 de Contractes públics de Navarra i Llei 3/2018 del tercer sector de les Illes Balears) coincideixen –amb diferents formulacions–



a donar un tractament diferencial a aquelles entitats que “tenen establerta jurídicament l’obligació de reinvertir qualsevol benefici en la missió de l’organització o, cosa que és el mateix, la impossibilitat de distribuir beneficis (Llei 3/2018 de les Illes Balears, de 29 de maig, del tercer sector d’acció social, art. 3.2.a). En el cas de la llei Balear, s’inclouen també, altres criteris, com ara els d’arrelament i propòsit.

Com es pot observar, el legislador ha establert un tracte preferent en favor dels CET sense ànim de lucre, ja que estima que amb ells no només es promouen les oportunitats d’ocupació demandades per la CDPD (*cf.* art. 27.h), sinó que a més a més es garanteix que els ajuts públics es destinen única i exclusivament a l’objecte social per al qual va ser creat i s’assegura la reinversió de tots els guanys. D’altra banda, com efecte col·lateral, amb mesures d’aquesta mena es desincentiva els CET a centrar-se únicament en els guanys i, en conseqüència, es promou la contractació de tota mena de discapacitats, independent del seu tipus i grau de discapacitat i de productivitat.

L’elecció de la figura de configuració jurídica concreta apareix, doncs, com un filtre imprescindible per a avaluar quines entitats del món social han de merèixer la consideració de primacia especial per part de l’Administració. De fet, es tracta d’impedir qualsevol possibilitat de “patrimonialització” dels ajuts públics en mans privades en l’ED, via repartiment de dividendes o via venda de l’activitat. Amb aquest objectiu, tan sols fundacions, associacions d’interès públic i cooperatives sense ànim de lucre impedeixen *de iure* i *de facto* aquesta “patrimonialització”. Per tant, aquestes han de ser les figures utilitzades per les ESDDED, bé com a promotores directes de l’activitat, bé mitjançant la titularitat d’altres configuracions jurídiques que despleguin el propòsit d’integració de les PAD amb especials necessitats de suport.

1.3. Procés de cocreació amb els agent implicats

Perquè la implantació del nou model sigui efectiva i pugui garantir-se l’èxit és necessària la implicació dels principals agents. El nou model ha d’articular-se a través d’un procés de cocreació, principalment entre les entitats socials i les Administracions públiques, basat en la confiança, la transparència, la corresponsabilització i la rendició de comptes. També és necessari implicar les empreses ordinàries, sense les quals no podrà donar-se de manera plena la integració sociolaboral.

Cadascun d’aquests agents –començant per les entitats socials– ha d’assumir un paper en l’execució del model, a partir dels seus interessos i responsabilitats, tot posant en joc les seves capacitats i recursos. Per a l’èxit del model cal l’acció concertada i la complicitat de tots ells, perquè sàpiguen veure no només els avantatges que aquest model els pot aportar, sinó sobretot la conveniència de l’esforç per a aconseguir fer realitat un objectiu tan valuós com el de la plena integració de les PADED.



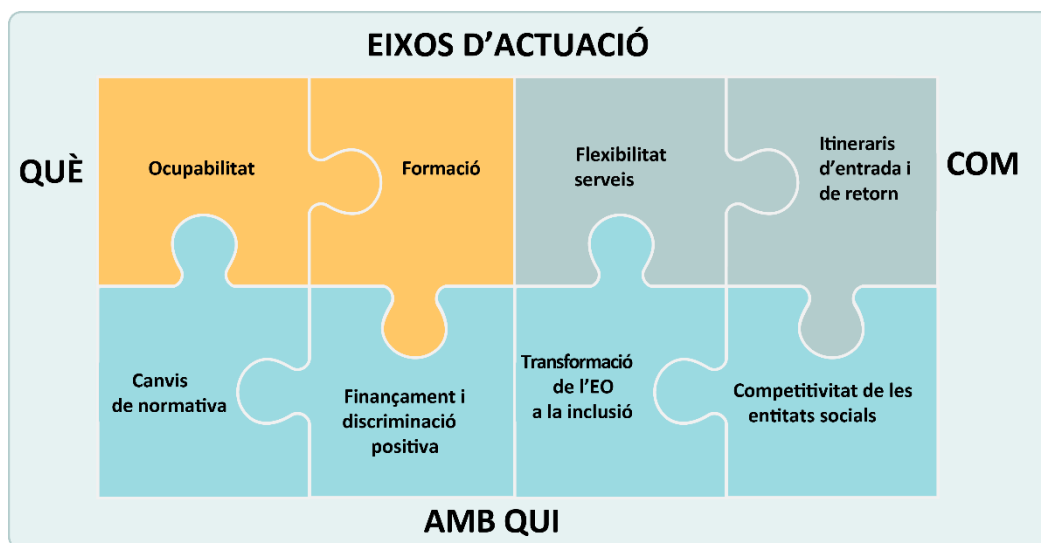
2. Eixos clau per a l'execució del nou model

Definim vuit eixos clau sobre els quals s'ha de recolzar el nou model per a garantir el seu correcte desenvolupament (veure **Figura 39**). Aquests eixos pretenen respondre a tres qüestions bàsiques que emmarquen el disseny i l'execució d'un model que doni garanties d'èxit per a la integració social i laboral de les PADED:

- QUÈ cal fer per a aconseguir la integració social i laboral de les PADED. Quins han de ser els continguts que es transmetin a través d'aquest model per a crear les condicions d'igualtat d'oportunitats que aquest col·lectiu necessita per a aconseguir un treball i una vida dignes.
- COM s'aconseguirà aquesta integració. Quins són els processos que assegurin que aquests continguts puguin donar-se, tenint en compte les característiques i les necessitats pròpies del col·lectiu de PADED.
- A QUI cal implicar perquè aquest model pugui implantar-se amb èxit. Quines són les accions –i les actituds– que es necessiten dels diversos agents implicats perquè els processos puguin ser implantats i els continguts puguin ser transmesos de manera satisfactòria.

Figura 39

Eixos clau per la execució d'un nou model



Font: Elaboració pròpia.

Descrivim a continuació cadascun d'aquests vuit eixos, amb les idees rectores que haurien de tenir-se en compte quan es facin propostes d'actuació concretes.

2.1. Desenvolupament ple de l'ocupabilitat de les persones amb discapacitat i amb necessitats especials de suport

1. La millora de l'ocupabilitat de les persones ha de ser un objectiu programàtic de les entitats dedicades a la integració de PADED.
2. L'ocupabilitat ha de ser entesa com el grau en què les habilitats i les capacitats de la persona s'ajusten a les necessitats específiques del mercat de treball.
3. L'ocupabilitat és fruit de la formació, l'edat, el lloc de residència, el tipus de discapacitat i altres característiques personals de les PADED que poden influir en l'acompliment del lloc de treball.
4. Cal superar l'actual sistema d'avaluació de certificats de discapacitat i els seus graus, i transitar cap a una definició realista i individual de l'ocupabilitat de les PADED i de la seva productivitat, segons les circumstàncies del seu lloc de treball, tot assegurant que els criteris són aplicats de manera consistent i homogènia en tot el territori.
5. Per a determinats col·lectius amb especials dificultats en termes d'ocupabilitat, l'ocupació en un CET podria ser un objectiu en si mateix, sense menysprear la transició a l'ocupació en empreses ordinàries per a aquelles persones les característiques de les quals el puguin aconsellar, i sempre amb els suports i ajustos que assegurin que la integració reeixirà.
6. Els professionals de les entitats dedicades al suport social i, especialment, aquelles que exerceixen la seva tasca en els CET són les millor situades per a poder valorar l'ocupabilitat de les PADED i determinar en cada moment l'àmbit de treball que millor s'adequa a les seves circumstàncies, ja sigui una empresa ordinària, un CET o un centre ocupacional en el cas de les PADI. De qualsevol forma, aquesta valoració interna de l'ocupabilitat ha de ser propositiva i s'ha de sotmetre a una valoració externa objectiva per part de l'Administració que, amb la seva valoració, li confereixi caràcter de dret individual.

2.2. La formació com a peça clau del model integral que assegura l'ocupabilitat

1. La formació és el gran element transformador i, en la majoria d'ocasions, l'autèntic passaport per l'ocupabilitat. El gran repte amb què es troben les entitats és el de desenvolupar l'ocupabilitat a través d'una formació de qualitat, juntament amb l'acompliment professional i adequat a les condicions particulars de cada persona amb discapacitat i amb especials dificultats.
2. Les fórmules mixtes d'ocupació i formació –com ara el cas de la formació dual adaptada– semblen el camí més adient per al desenvolupament d'habilitats i competències professionals entre el col·lectiu de PADED. El model desenvolupat i aplicat amb notable èxit per l'entitat Amadip de les Balears es pot considerar un referent a seguir.
3. La formació dual permet establir un pont entre l'àmbit formatiu i el laboral, per tal com cerca una major integració entre la teoria i la pràctica laboral i l'hi dona clara prioritat a la darrera, tot ajustant-se a les característiques de les PADED, a les quals resulta més fàcil aprendre en contextos concrets. Els CET repliquen les condicions de les empreses ordinàries, de manera que l'aprenentatge que s'adquireix en aquest àmbit després pot ser fàcilment replicable en altres àmbits similars.



4. La formació dual permet acabar amb un certificat professional CP, oficial i homologat. El certificat acredita l'adquisició d'una sèrie de competències tècniques, que capaciten per a l'acompliment de perfils relacionats amb el lloc d'ajudant o auxiliar sota supervisió per a l'execució d'una determinada activitat. Aquestes són les ocupacions amb major projecció laboral per al col·lectiu de PADED, tant en l'empresa ordinària com en els CET. Actualment ja consten en el fitxer d'especialitats formatives tretze especialitats adaptades (comerç, jardineria, agricultura ecològica...).

2.3. Flexibilitat completa entre els serveis socials i laborals, atenent al cicle vital de la persona i al seu desenvolupament

1. Un model integral d'atenció a les PADED ha de basar-se en la possibilitat de dissenyar un itinerari individualitzat per a cada persona al llarg del seu cicle vital, de manera que els recursos que es posen a la seva disposició tinguin la màxima flexibilitat per a adaptar-se a necessitats i circumstàncies canviants.
2. El model –predominant en l'actualitat– de “caixes tancades”, que dificulta el trànsit entre els diversos recursos socials i d'ocupació (centre ocupacional, CET o empresa ordinària), no es correspon amb les necessitats de les persones i del seu cicle vital. El desenvolupament integral de les persones, la integració com a objectiu últim i la inclusió com a marc de convivència social requereixen recursos oberts i comunicats, i suports compartits.
3. L'itinerari personalitzat és una aposta perquè cada persona tingui, en cada moment, la ubicació i els suports des dels quals millor pugui desenvolupar els tres àmbits clau: l'autonomia en l'àmbit personal i social, la formació per al desenvolupament de competències personals i/o professionals, i un treball digne –ja sigui en un centre ocupacional, o a través d'una contractació laboral, en l'empresa ordinària o en un CET– en funció de la situació en què es trobi la persona en el seu procés d'inserció.
4. En un nou model que aposti per la comunicabilitat entre els diferents àmbits, podran donar-se totes les combinacions necessàries que afavoreixin allò que la PADED necessiti en cada moment. Així, per exemple, podran donar-se models de treball a temps parcial en CET, o fins i tot en empreses ordinàries, complementats amb activitats en un centre ocupacional, en el cas de PADI o que convisquin en un mateix espai, sense necessitat d'una separació física, com un centre ocupacional amb un CET.
5. Insistir que els contractes a temps parcial haurien de, com a criteri general, compatibilitzar les prestacions econòmiques socials de rendes bàsiques, rendes d'ingressos mínims o complements de rendes de treball amb ocupació, almenys, fins a 1,5 vegades l'SMI.
6. En aquest nou model, i atenent específicament als PADI, el servei ocupacional ha de configurar-se com l'eix vertebrador que presti els recursos que necessiten les PADI per a aconseguir el màxim desenvolupament personal i social, formatiu i d'inserció laboral. En aquest sentit, cal garantir una plaça de centre ocupacional per a qualsevol persona amb PADI. Aquest és un aspecte fonamental del model de treball per a garantir la mateixa atenció a tot el col·lectiu amb independència de la seva trajectòria professional i personal. Des del servei ocupacional hauria de donar-se suport a persones que, a causa de situacions particulars –com ara la necessitat de promoció a l'ocupació o de reducció de jornada per deteriorament físic o intel·lectual–, necessitin i desitgin combinar el suport d'un servei ocupacional amb una ocupació. Per exemple –com hem dit abans– hauria de ser possible compatibilitzar una

ocupació en un CET a temps parcial amb la resta de la jornada realitzant activitats d'aprenentatge i benestar, formació i ocupació a través del servei ocupacional.

7. Els models aplicats a les Balears, País Basc i a Navarra són clars referents de la factibilitat del trànsit cap a les "caixes obertes". A les Balears, les places ocupacionals concedides via concert poden utilitzar-se a temps parcial segons les necessitats de les PADED. Hi ha, doncs, un nombre de places concedides que "serveixen" a un nombre molt més gran de persones per l'efecte de la utilització a temps parcial. A Navarra, l'obertura entre centre ocupacional i CET és completa, sense segregació específica dels espais utilitzats; s'hi concedeix una completa flexibilitat al model.
8. Al cas específic de les persones afectades per problemes de salut mental, la inexistència de recursos de cartera específics, pot representar, de facto, una dificultat afegida a la concreció d'aquella necessària flexibilització. Les limitacions actuals del model de salut mental donen escasses oportunitats des de l'àmbit social i de l'empleabilitat, ja que està excessivament conceptualitzat des de l'eix sanitari i molt poc desenvolupat en l'esfera de la compatibilitat de les polítiques actives amb les passives. En salut mental, com en qualsevol altre àmbit de la discapacitat o la exclusió social, la disponibilitat, flexibilitat i compatibilitat dels recursos públics i les polítiques de suport de vida de les persones constitueixen una qüestió de dret i dignitat.

2.4. Itineraris lliures d'entrada i de sortida entre serveis socials i laborals, amb vies de retorn sense risc per als usuaris

1. La consideració de les especials circumstàncies i graus d'ocupabilitat de les PADED ha de portar a establir diferents modalitats quant als objectius de transició, que permetin ajustar en quins casos, en quins terminis i en quines circumstàncies la transició a l'ocupació ordinària pot ser un objectiu explícit.
2. No considerar la diferent ocupabilitat de les PADED pot perpetuar la idea que l'ocupació ordinària és sempre preferible a l'ocupació en un CET, quan en molts casos –després d'una anàlisi individualitzada– pot no ser així.
3. En qualsevol cas, la inserció en l'empresa ordinària –i d'acord amb la voluntat de la persona afectada– ha de comptar amb els suports d'ajust personal, social i laboral necessaris per a realitzar-ne un seguiment i donar-li el suport que calgui perquè la integració sigui un èxit. En aquest sentit, hauria de restar reservat exclusivament a les ESDDED la prestació de serveis d'ajust i suport a l'activitat laboral de les PADED inserides en l'empresa ordinària.
4. És especialment important considerar la possibilitat que la transició a l'ocupació ordinària no es completi d'una manera satisfactòria, de manera que aquest fracàs no deixi la PADED en una situació d'indefensió, de pèrdua de la seva ocupació, i garantir-li la reincorporació al CET de manera immediata.
5. D'igual manera, s'han de considerar les situacions d'envelliment prematur per les PADI o de cronicitat per les persones amb PSM que poden portar també a aquesta mateixa situació d'indefensió. En aquest sentit, cal establir un mecanisme de valoració i seguiment de l'envelliment prematur, a partir dels 45 anys, i determinar quina és la millor alternativa per a la persona.
 - 5.1 Continuar treballant a temps complet en el CET, però amb un suport salarial ad hoc de l'Administració, que compensi la clara disminució de la productivitat.



- 5.2 Continuar treballant a temps parcial, compatibilitzant, per exemple, en les PADI, amb una plaça al centre ocupacional o de serveis ad hoc que es pugui crear per a persones jubilades. En aquest cas, el suport salarial ad hoc de l'Administració es donaria d'acord amb el percentatge de jornada treballat i es compatibilitzaria amb la prestació per jubilació corresponent per la porció de la jornada no treballada.
- 5.3 Permetre la jubilació anticipada als 45 anys amb prestacions que no representin reduccions sobre les jubilacions previstes actualment en l'àmbit de la discapacitat.
6. En qualsevol cas, aquests mecanismes haurien de ser engegats per un equip de professionals de múltiples àrees depenent de l'Administració pública i en coordinació amb els CET i utilitzant també el personal especialitzat de les mútues laborals.
7. El trànsit a l'ocupació ordinària com a objectiu explícit marcat per l'Administració hauria de reservar-se exclusivament als centres d'iniciativa empresarial que donen ocupació a persones amb un major nivell d'ocupabilitat. En aquests casos, el grau de compliment de les polítiques d'inclusió hauria de formar part de la informació que anualment han de presentar aquestes entitats als registres oficials. Els objectius a fixar per a la inserció de PADED en l'empresa ordinària des dels CET han de ser forçosament molt limitats, en atenció a les conegudes dificultats d'integració.
8. Una alternativa a explorar –que probablement incentivaria el trànsit a l'empresa ordinària– seria que les PADED poguessin portar amb elles la “motxilla” d'ajuts de l'Administració durant les primeres etapes del seu treball en l'ocupació ordinària.

2.5. Desenvolupament de la competitivitat i la sostenibilitat financera de les entitats socials del sector

1. Els CET aporten un valor social afegit respecte a l'ocupació ordinària, en oferir un treball i una estabilitat que en condicions ordinàries no serien possibles. El repte és mantenir el propòsit social dels CET assegurant alhora la viabilitat econòmica, la competitivitat i la sostenibilitat financera d'aquestes entitats.
2. Encara que la prioritat s'ha de donar al propòsit social, i els recursos financers han de ser vistos com a mitjans per al compliment d'aquest propòsit, i no com a finalitat per ells mateixos de l'activitat dels CET, cal no perdre de vista les sinergies que es poden crear entre aquests dos aspectes. D'una banda, les febleses del model mercantil poden acabar esdevenint febleses del model assistencial; per contra, un model mercantil sòlid permetrà pensar en models assistencials de qualitat, perquè es generaran més recursos per a dedicar-los a aquest propòsit.
3. La crisi ha tingut un doble efecte per als CET d'iniciativa social. En primer lloc, les dificultats competitives dels clients s'ha transmès als preus i, en segon lloc, les Administracions disposen de menys recursos per a un nombre cada vegada més creixent de necessitats. En aquest context de marges molt comprimits i finançament públic congelat, no és fàcil la subsistència d'iniciatives el propòsit de les quals és donar treball a PADED. És una realitat que les entitats depenen per a la seva sostenibilitat econòmica del finançament/subvenció públic i que aquest ha de correspondre a aquesta necessitat.
4. En aquest sentit, la major amenaça per a l'estabilitat financera dels CET és l'increment de l'SMI que actua com a ariet de la inflació de costos laborals dels centres. Cal, per tant, i en primer lloc, acompanyar aquests increments d'SMI amb el finançament extra *ad hoc*. En defecte,

definir un SMI específic per les PAD i, com últim recurs, poder reactivar els contractes de baix rendiment i reconèixer aquells casos en què la productivitat se situa per sota del nivell d'ocupabilitat. En aquests casos, i sempre que es consideri desitjable per a la persona i que aquesta activitat laboral contribueixi al seu desenvolupament i inserció social, hi hauria d'haver un equip de professionals independents que validés l'aplicació i les condicions dels contractes de baix rendiment. Serien equips multiprofessionals dependents de l'Administració i en coordinació amb els CET.

5. D'altra banda, perquè les ESDED guanyin graus de llibertat econòmica i financera i reforcin la seva sostenibilitat, han d'anar migrant cap a models de negoci de major complexitat que incloguin la fabricació i comercialització de productes propis que permetin marges més elevats i més sostenibles. Per a això, cal la incorporació creixent de perfils amb major especialització i polivalència. Tot això aconsella que el nombre mínim de persones amb discapacitat en els CET es redueixi de l'actual 70% a un 50%, o bé que es generalitzi el mètode de càlcul que exclou de la ràtio les unitats de suport i aquells perfils professionals que no poden ser ocupats per persones amb discapacitat.
6. Igual que els CET són admirats pel seu impacte social, també haurien de ser-ho per la seva excel·lència en la gestió dels negocis que impulsen. La capacitat de competir està íntimament unida a la qualitat dels gestors i a la robustesa dels models de negoci i de gestió. El futur passa, necessàriament, per millorar la formació dels gestors, per la capacitat d'atreure talent i per l'enfortiment dels sistemes de gestió en línia mitjançant els aplicats per les companyies més avançades. També implica dissenyar models de negoci basats en sectors i activitats que aportin valor afegit, o comercialitzar productes i serveis amb major marge. Aquesta transformació requereix una gestió professional –audaç i amb sentit empresarial– respecte les decisions d'inversió i d'innovació, de capacitació dels empleats, i de canvis rellevants en els patrons productius i organitzatius dels centres.
7. La limitació de recursos en l'Administració i la dificultat de competir obliguen a guanyar grandària i a cercar aliances i iniciatives de col·laboració empresarial que permetin l'aparició d'economies d'escala, i repartir esforços en activitats com les relacionades amb la investigació, el desenvolupament i la innovació. Cal lluitar contra els personalismes i els models tancats, i apostar decididament per fer entitats més sòlides.

2.6. Sensibilització de les empreses ordinàries i transformació efectiva en entorns oberts i inclusius

1. Queda un llarg camí per recórrer per a sensibilitzar les empreses ordinàries sobre la seva responsabilitat en la integració de col·lectius amb discapacitat. Quan la CDPD de Nacions Unides en el seu article 27 reclama contextos "laborals que siguin oberts, inclusius i accessibles a les persones amb discapacitat". Per a això, les empreses han d'incorporar als paradigmes de disseny organitzatiu dominants –basats en l'eficiència i la productivitat– els nous paradigmes d'obertura i inclusió. I això les obliga a adaptar els llocs de treball i dotar-se dels suports de personal especialitzat per a tasques d'ajust social i laboral amb les PADED.
2. Per tant, a més de la línia de sensibilització, cal continuar apostant per la línia del compliment legal. El model espanyol –com també el comunitari– ha optat per mesures d'obligació d'inserció basades en quotes de reserva d'incorporació de persones amb discapacitat. Malgrat que a Espanya aquest requisit s'incompleix en moltes empreses, s'hauria d'apuntar a augmentar el percentatge de quota de reserva, com passa per exemple a Alemanya (quota del 5%). A més a més, l'incompliment de la quota hauria de portar associat automàticament el pagament d'un



cànon, que permetés constituir un fons nacional per a la millora de l'ocupabilitat de les persones amb discapacitat a la empresa ordinària.

3. Un altre incentiu seria utilitzar l'àmbit de la contractació pública. La nova Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del sector públic, és un avanç molt significatiu, ja que en el seu art. 27 prohibeix taxativament la contractació amb les diferents administracions públiques d'aquelles empreses que incompleixin la quota de reserva, per a això els exigeix la presentació d'una declaració responsable. La llei hi és; ara toca assegurar-ne l'estricta compliment.
4. D'acord amb l'experiència d'algunes CC. AA., s'hauria de fomentar –mitjançant una actuació concertada entre les entitats i l'Administració– que les empreses que hagin rebut ajuts públics per la seva ubicació, inversió, etc., en justa contraprestació de les facilitats rebudes insereixin a persones amb discapacitat d'especials dificultats en les seves plantilles. El model navarrès és un bon exemple de complicitat entre les ESEDE i l'Administració per a l'assoliment d'enclavaments en empreses ordinàries de gran grandària.

2.7. Finançament del conjunt i discriminació positiva

1. Principi d'igualtat d'oportunitats i orientació a estimular el creixement, la innovació i la millora de l'ocupabilitat de les persones.
2. Els models ja en marxa en altres CC. AA. –Illes Balears, Euskadi i Navarra– incorporen en el seu esquema de finançament la discriminació positiva tant envers les PADED com les entitats d'iniciativa social.
3. Els CET d'iniciativa social haurien de ser reconeguts de manera expressa en la normativa relativa a l'ocupació de les PADED, i rebre una atenció particular en matèria de finançament públic, atès que aquest finançament revertirà en la integració de les PADED i es generarà un efecte multiplicador dels ajuts rebuts.
4. De la mateixa manera, els desenvolupaments de la Llei 5/2011, d'economia social, haurien de fer referència expressa als CET d'iniciativa social, quan en el seu article 5 enumera les organitzacions que formen part de l'economia social.
5. La configuració del finançament públic s'ha d'articular en tres nivells:
 - a) Finançament universal, tot discriminant la natura social de qui emprèn la iniciativa.
 - b) Finançament de l'ocupabilitat, finançat els projectes que tinguin com a objectiu millorar l'ocupabilitat, el desenvolupament d'itineraris formatius i dels plans de carrera de les PAD, discriminant positivament els col·lectius d'especial dificultat.
 - c) Finançament de la competitivitat, assistència tècnica, sanejament financer i inversions productives, formalització d'aliances, etc... com tot allò que millori la posició competitiva dels CET.
6. Fora també molt aconsellable establir acords plurianuals de finançament amb l'Administració a fi i efecte d'evitar el problema recurrent dels acords de finançament anual, que fan complexa la gestió administrativa i acaben diferint el cobrament de les subvencions de l'exercici fins ben entrat l'any, amb conseqüències molt negatives en el flux de caixa de les entitats.

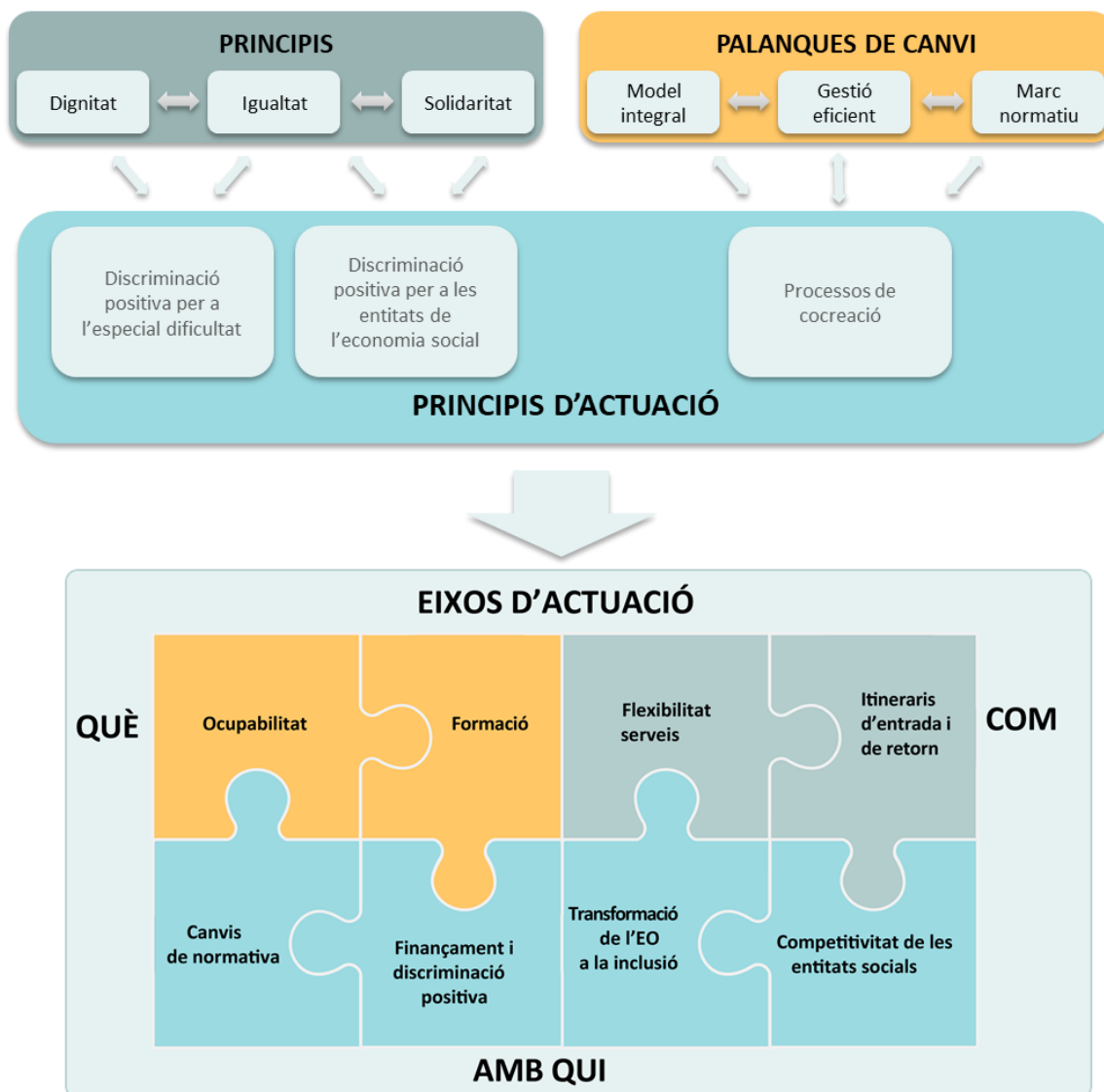


Com ja es comentava en el capítol 4, sobre reptes, realitats i context, el model català resta clarament infrafinançat, arrossega un retard molt rellevant a causa de les retallades del període 2012-2016 i no atén prou l'especial dificultat dins de l'especial dificultat. La molt rellevant presència en les ESDDED de persones amb discapacitat i amb especials dificultats d'edats superiors als 45 anys i amb certificats superiors al 65%, mereixeria una atenció especial, amb finançament discriminat en l'SMI de la manera com es fa als models balear i navarrès.

2.8. Canvis de normativa autonòmica i estatal

1. Gairebé tots els eixos descrits es recolzen en, i demanen, canvis de normativa legal. Especialment els eixos 3 i 4 requereixen canvis profunds en la normativa laboral, amb una reformulació de l'actual RLCE i limitació exclusiva a les PADED, d'acord amb el principi de necessitat. Aquests canvis han de ser promoguts en un procés de cocreació per les entitats i amb el suport de les diverses Administracions.
2. Continuant amb l'exemple anterior, actualment les àrees d'actuació que estableixen els plecs tècnics per a la concertació de places del servei ocupacional d'algunes CC. AA., com ara les Illes Balears o el País Basc, coincideixen en allò que pot necessitar la persona al llarg del seu itinerari vital i hi inclouen totes les accions que recull el nostre model: valoració, orientació, formació, treball i recerca i manteniment d'ocupació (ajust personal i social i/o ocupació amb suport).
3. D'altra banda, s'hauria de treballar a favor de l'harmonització de la normativa i la unitat de mercat, de manera que les actuals asimetries que es donen en el finançament de les diferents CC. AA. no impedissin als CET prosperar i sobreviure independentment del lloc geogràfic on exerceixen la seva activitat.

Figura 40
Model d'inserció sociolaboral de les PADED. Visió global



Font: Elaboració pròpia.



Epíleg

En molts CET amb propòsit mercantil és moneda comuna la selecció dels treballadors amb discapacitat amb menors dificultats d'adaptació i, per això, amb majors capacitats productives, per a acollir-se a les subvencions públiques. Aquest camí, perfectament legal, no pot ser alternativa per a una integració efectiva i justa de les PADED. I no ho pot ser perquè la discriminació de la discapacitat sobre la base de la seva capacitat productiva determina *de facto* el “bandejament” de les PADED, que requereixen i mereixen un suport especial.

Per això, creiem fermament que la generació d'oportunitats de treball i la inclusió de les PADED requereixen del CET que pertanyin a entitats socials amb propòsit social, nascudes dels moviments associatius representants de les PADED i/o les seves famílies, que assegurin els drets individuals que la simple lògica del mercat no és capaç d'atendre. Perquè, en un mercat de treball i en àmbits laborals creixentment excloents i que generen menys oportunitats d'ocupació, les empreses socials que emergeixen del sector associatiu i que es configuren com a fundacions, associacions d'interès públic i cooperatives sense afany de lucre són l'instrument eficaç per a promoure la inclusió social i apostar pel desenvolupament de les capacitats laborals de les PADED.

Per tant, els CET de les ESDDED ni són finalistes en si mateixos ni són camí d'obligada transició a l'empresa ordinària, i no són una cosa o l'altra, perquè aposten per totes dues realitats. Han de considerar la inserció en les empreses ordinàries, sense deixar-la de banda i comproment-s'hi –amb els suports específics i ben finançats–, en la mesura que es donin les oportunitats i la voluntat individual de les PADED en el trànsit. Si, per contra, el camí és el treball en el propi centre, aquest treball ha d'assegurar una formació de qualitat centrada en l'ocupabilitat (que prevegi fins i tot que es puguin aconseguir certificats professionals oficials) amb uns suports d'ajust i unes normatives dissenyades per a assegurar l'itinerari vital de cada persona amb discapacitat i especial dificultat, i que singularment tingui en compte la realitat de l'envelliment prematur.

Aquest ha estat el propòsit d'aquest Llibre blanc: destacar les característiques singulars de les PAD amb majors necessitats de suport i repensar els eixos d'un model que, basat en uns principis d'actuació de discriminació positiva, doni complerta resposta a la integració efectiva de les PADED, via formació, ocupació i treball.

La revisió dels models de finançament públic dels CET de les ESDDED és urgent. El sector sencer està en risc de desaparició a Catalunya, si no s'hi articulen mesures d'urgència. No hi haurà llarg termini, si no se subsisteix en el curt termini i aquesta subsistència es troba gravíssimament amenaçada en aquests moments. Però, d'altra banda, cal apostar per aquest nou model més enllà de les contingències i donar resposta a les realitats, reptes i context, exposats àmpliament en el capítol 4 d'aquest Llibre blanc. Necessitem, per tant, un equilibri adient entre l'enfocament immediat del model financer de subsistència i l'afany de futur d'un model complet que, partint del construït en els darrers trenta anys, permeti superar la prova del futur de, si més no, els propers trenta anys.

En aquest nou model és vital la cocreació entre el sector, la societat i l'Administració. És vital que l'Administració assumeixi els criteris de discriminació positiva com s'ha suggerit repetidament al llarg de diversos capítols en aquest Llibre Blanc en termes del col·lectiu de PADED i les ESDDED a què serveixen. I és també vital que l'Administració posi determinació i decisió en el model d'arribada, compartit amb el sector. Però és igualment vital que el sector faci un pas endavant



repensant els seus models de negoci i de gestió per a reforçar la sostenibilitat econòmica que assegurí una base sòlida sobre la qual recolzar l'enorme impacte social de la seva activitat.

Les PADED mereixen aquest esforç compartit i aquesta amplitud de mires. I el país mereix continuar sent referent d'humanitat, apostant com ha fet els últims trenta anys des de la societat civil i amb la complicitat de l'Administració, per a fer realitat el dret a la formació, l'ocupació i el treball al col·lectiu de discapacitats amb especials necessitats de suport. Tant de bo tots sapiguem respondre amb generositat i intel·ligència a aquests reptes plantejats, i transmetre'n testimoni a les noves generacions.

www.iese.edu

Barcelona
Madrid
Munich
New York
São Paulo



A Way to Learn
A Mark to Make
A World to Change

