

DOSSIER DE PREMSA

LLIBRE BLANC PER A LA FORMACIÓ, OCUPACIÓ I TREBALL DE LES PERSONES AMB DISCAPACITAT I ESPECIALS DIFICULTATS ALS CENTRES ESPECIALS DE TREBALL.

L'estudi

És un estudi elaborat per IESE Business School, University of Navarra, amb la col·laboració de l'Associació Empresarial d'Economia Social DINCAT i AMMFEINA Salut Mental Catalunya.

Les entitats socials associades a DINCAT i a AMMFEINA son entitats d'iniciativa social i sense ànim de lucre, que treballen per a la integració social i laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual i amb problemes de salut mental. **A les comarques de Lleida son les 17 organitzacions que integren la Federació ALLEM.**

L'estudi posa el focus en el col·lectiu de persones amb discapacitat que tenen especials dificultats per a la inserció social i laboral (PADED). Aquestes persones son:

- 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%.

El Llibre Blanc demostra que les PADED son mereixedores d'un conjunt d'accions de discriminació positiva per poder garantir el seu dret al treball.

En aquest sentit, **el treball protegit en un Centre Especial de Treball (CET) d'iniciativa social es reconeix com una bona fórmula per al treball d'aquest col·lectiu.**

L'estudi analitza la realitat dels CET socials i els serveis per a la inserció social i laboral a Catalunya i proposa eixos clau per a "un nou model d'integració sociolaboral de persones amb discapacitat amb especials dificultats".

El document remarca la importància del treball de l'Administració pública i les entitats d'iniciativa social. Per part de l'Administració, cal millorar el finançament i donar-li estabilitat. Per part de les entitats, s'han d'enfortir els seus projectes empresarials i la seva competitivitat, sota un model de corresponsabilitat.

Algunes de les dades més rellevants

L'any 2016, a l'Estat espanyol hi havia un total de 1.840.000 persones amb alguna discapacitat reconeguda en edat laboral, el que representa un 6'1% de la població espanyola.

La població activa entre les persones sense discapacitat amb edat de treballar era d'un 78%, mentre que entre les persones amb discapacitat era només del 35% i del 30% entre les persones amb discapacitat amb especials dificultats.

Només un 25% de les persones amb discapacitat treballaven. I entre les persones amb discapacitat amb especials dificultats, només d'un 17% tenien feina.

Això vol dir que només una de cada tres persones amb discapacitat amb especials dificultats està treballant o en recerca activa d'ocupació, donades les poques esperances que tenen aquestes persones d'acabar treballant, per les pròpies circumstàncies personals, i per les barreres econòmiques, físiques i actitudinals que troben en l'entorn social i laboral amb el que es troben.

Catalunya va apostar per la inclusió social i laboral de les persones amb discapacitat amb especials dificultats, mentre que altres comunitats autònomes van implementar models més assistencials.

Hi ha 184 CET registrats a Catalunya, dels quals 90 pertanyen a entitats socials sense ànim de lucre i 94 a societats mercantils. L'any 2016 hi van treballar 15.051 persones, de les quals 5.685 eren persones amb discapacitat i 9.393 eren persones amb discapacitat amb especials dificultats. Els CET socials donen feina a dues terceres parts de les persones amb discapacitat amb especials dificultats, la majoria amb discapacitat intel·lectual o problemes de salut mental. El 79% de les persones amb discapacitat física o sensorial sense especials dificultats treballen als CET de caràcter mercantil.

En un 70% dels CET socials el nombre de persones treballadores amb especials dificultats és superior al 80%. Als CET socials catalans un 68% de les persones treballadores tenen discapacitat intel·lectual, un 13% tenen problemes de salut mental i no arriba al 20% el percentatge de persones amb discapacitat física o sensorial.

En les persones amb discapacitat intel·lectual o amb problemes de salut mental sol aparèixer un problema afegit, l'envelliment prematur, que es presenta a partir dels 45 anys, fet que accentua les necessitats de suport i els dèficits de productivitat d'aquestes persones. L'estudi es refereix a aquesta problemàtica com a "*l'especial dificultat de l'especial dificultat*".

A les comarques de ponent, a 31 de desembre 2019, els 11 Centres Especials de Treball de la Federació ALLEM, pertanyents a entitats socials sense ànim de lucre, donen feina a 693 persones amb discapacitat

de les quals el 75,6% son persones amb discapacitat amb especials dificultats, la majoria amb discapacitat intel·lectual o amb problemàtica de salut mental.

7 reptes per a les entitats que treballen amb persones amb discapacitat i amb especials dificultats

El Llibre Blanc proposa 7 reptes a abordar per les entitats socials, amb la finalitat de millorar la formació, l'ocupació i el treball per les persones amb discapacitat.

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

L'article 27 de la Convenció sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat de l'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".

Seguint la línia de l'article, les empreses ordinàries haurien de fer un canvi de paradigma en els seus models organitzatius per incorporar el criteri d'inclusió per a tota mena de discapacitats. Si es produís aquest canvi, els CET s'utilitzarien com entorns de treball protegit transitoris per a la formació, ocupació i l'ajust i integració en l'empresa ordinària. Però, ara per ara, aquest canvi encara queda lluny.

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

El context de crisi econòmica de la darrera dècada ha provocat una disminució dràstica del finançament públic dels CET d'entitats socials dedicades a la discapacitat d'especial dificultat. A Catalunya va desaparèixer la subvenció de 12.000 euros per creació de lloc de treball i es va reduir dràsticament la subvenció del Salari Mínim Interprofessional (SMI). Mentre que al 2010 la subvenció era del 75% del SMI, al 2017 es va reduir fins al 50% i en molts casos arribant només al 25%, fent insostenible la situació econòmica dels CET.

El Llibre Blanc posa de manifest que cal tornar a ressituar la discapacitat amb especials necessitats de suport en el centre de la preocupació política i de les prioritats pressupostàries, **restituint el finançament públic a la situació del 2010.**

3. Les rígides normatives administratives

Els diferents serveis assistencials, d'ocupació i treball en els CET i en l'empresa ordinària impedeixen la natural interacció entre elles. Aquest model rígid i obsolet no té possibilitat de compatibilitats, temps parcials i vies de tornada sense risc.

El pas del centre de treball a l'empresa ordinària, del centre de treball al centre ocupacional o altres serveis assistencials, haurien de formar part de la raó de ser dels CET, però existeixen moltes traves administratives, burocràtiques i econòmiques que dificulten un circuit que hauria d'estar adaptat a les circumstàncies canviants de les persones amb discapacitat.

Per tant, es demana un canvi de normatives, especialment les incloses en les relacions laborals de caràcter especial, per donar resposta a la realitat dels itineraris personalitzats, singularment en els moments d'envelliment prematur que en molts casos s'inicien entorn els 45 anys.

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

Un dels objectius clau dels CET és disposar de recursos de suport que facin viable la inserció laboral de les persones amb discapacitat a l'empresa ordinària.

Sense aquests recursos de suport a la integració i al seguiment, difícilment es poden dur a terme trànsits amb garanties d'èxit, ni incorporació de persones aturades amb aquests perfils.

Per tant, s'ha de fer un gran treball de sensibilització a les empreses ordinàries, entitats socials amb persones amb discapacitat i especials dificultats, Administració pública i societat en general.

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

Les persones amb envelliment prematur manifesten dues conseqüències i dos condicionants a l'hora de treballar. Per una banda, la davallada sobtada en la productivitat i unes necessitats que s'han d'adaptar donant un suport personalitzat. D'altra banda, el caràcter irreversible i la vocació de servei universal per millorar les condicions de vida de les persones treballadores, que juga en contra del caràcter irreversible de l'envelliment prematur.

Aquest és un dels reptes al qual el sector social s'enfronta i que s'haurà de tenir en compte a l'hora d'elaborar un model integral.

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

El factor més important dels costos de personal dels CET és el Salari Mínim Interprofessional (SMI) i, per tant, una pujada del salari mínim interprofessional pot afectar greument els recursos econòmics dels CET.

Al 2015, l'SMI no arribava als 700€, mentre que al 2019 es va establir en 900€ i al 2020 ha pujat fins als 950€. Aquest increment no es pot transferir als preus dels productes.

Per tant, cal ajustar els ajuts públics vinculats al SMI, perquè la pujada d'aquest no afecti a la viabilitat econòmica dels Centres Especials de Treball i sigui beneficiosa per als treballadors i treballadores amb discapacitat.

7. Capacitat competitiva, retorn social i sostenibilitat econòmica

El caràcter pioner i l'esperit associacionista ha llastrat en alguns aspectes la capacitat de gestió i desenvolupament dels Centres Especials de Treball d'iniciativa social.

El poc endeutament ha fet que no s'arribés a les inversions necessàries per desenvolupar i mantenir productes i serveis de major valor afegit i ser competitius en relació amb les empreses ordinàries.

Els CET socials tenen un desavantatge competitiu respecte als CET mercantils. Mentre que ambdós models gaudeixen del mateix finançament públic, als CET socials més del 60% de les persones treballadores amb discapacitat son amb especials dificultats mentre que als CET mercantils no superen el 35%. Aquestes i altres circumstàncies fan que les entitats socials estiguin sotmeses a una competència "intensa i deslleial", si tenim en compte les diverses necessitats de suport dels usuaris – treballadors de les dues tipologies de CET.

El Llibre Blanc reitera que s'ha de combinar el propòsit social dels CET socials amb la seva competitivitat i sostenibilitat financera.

L'Administració pública ha de millorar el finançament, donant-li estabilitat, i les entitats socials han d'enfortir els seus projectes empresarials, sota un model de corresponsabilitat.

Cap a un nou model d'integració sociolaboral

En el seu cinquè i últim capítol el Llibre Blanc proposa els **elements clau per avançar cap a un "nou model d'integració sociolaboral de les persones amb discapacitat amb especials dificultats"**.

D'acord amb el marc conceptual del treball, s'estableixen com a **principis vertebradors del nou model** el següents:

1. Els CET socials son una resposta adequada a les necessitats de les PADED. A partir del principi de dignitat i igualtat d'oportunitats queda justificada una discriminació positiva envers l'especial dificultat. D'acord amb la Convenció Internacional de Drets Humans de les Persones amb Discapacitat (CDPD) els CET socials son creadors d'àmbits laborals oberts, inclusivament i accessibles per aquest col·lectiu.

2. 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 sense ànim de lucre, en la mesura que la seva contribució al bé comú els exigeix un esforç que ha de ser compensat. Garantint que els ajuts públics es destinen única i exclusivament al compliment de la funció social i que tot romanent es reinverteix íntegrament en aquesta funció social.

3. Els CET socials no poden dur a terme la seva missió sense l'acció coordinada i el suport dels diferents actors socials i econòmics implicats. És necessària la contribució activa del sector social i de l'Administració, generant processos de cocreació d'oportunitats per a les persones amb especials dificultats.

I identifica **8 eixos clau per l'execució del nou model** proposat:

1. Desenvolupament ple de l'ocupabilitat de les persones amb discapacitat i amb necessitats especials de suport. Superant l'actual sistema d'avaluació de certificats de discapacitat i els seus graus i avançant cap a una definició realista de l'ocupabilitat de les PADED i de la seva productivitat, segons les circumstàncies del seu lloc de treball, assegurant que els criteris son aplicats de manera consistent i homogènia a tot el territori.

2. La formació com a peça clau del model integral que assegura l'ocupabilitat. Les fórmules mixtes d'ocupació i formació – com seria el cas de la formació dual adaptada - es demostren encertades per a les PADED. Actualment ja existeixen tretze especialitats formatives adaptades que permeten que les persones amb discapacitat tinguin accés a un certificat professional.

3. Flexibilitat completa entre els serveis socials i laborals, atenent al cicle vital de la persona i al seu desenvolupament. Cal que el nou model aposti per la comunicabilitat entre serveis socials de suport i el treball, de manera que les persones amb discapacitat puguin transitar amb seguretat pels tres àmbits, segons les seves necessitats de suport, sense perdre drets degut a normatives que constitueixen avui encara "caixes tancades".

4. Itineraris lliures d'entrada i de sortida entre els itineraris formatius, els serveis socials i els serveis laborals, amb vies de retorn sense risc per als usuaris. De manera que es pugui compatibilitzar un servei social de suport amb la formació i el treball. Que la inserció a l'empresa ordinària no impliqui la pèrdua de serveis socials de suport, i que es faciliti el trànsit entre el treball a l'empresa ordinària i el règim de treball protegit.

5. Desenvolupament de la competitivitat i la sostenibilitat financera de les entitats socials del sector. Els CET socials aporten un valor social afegit respecte l'ocupació ordinària, en oferir un treball i una estabilitat laboral que en el mercat de treball ordinari no serien possible. El repte és

mantenir el propòsit social dels CET assegurant alhora la viabilitat econòmica, la competitivitat i la sostenibilitat financera d'aquestes entitats.

6. Sensibilització de les empreses ordinàries i transformació efectiva en entorns oberts i inclusius. En compliment de la CDPD de Nacions Unides l'empresa ordinària ha d'anar incorporant als paradigmes 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 a dotar-se dels suports de personal especialitzat per a tasques d'ajust social i laboral de les PADED.

7. Finançament del conjunt del sistema de suports i discriminació positiva per a les persones amb especials dificultats i les organitzacions socials. Com ja existeix a les Comunitats Autònomes de les Illes Balears, Euskadi i Navarra.

8. Canvis de normativa autonòmica i estatal, recollint l'exposat, per dotar al nou sistema d'un marc legal estable i segur.

“Les persones amb discapacitat amb especials dificultats mereixen aquest esforç compartit i aquesta amplitud de mires. I el país mereix continuar sent referent d'humanitat apostant, com ha fet en els últims trenta anys des de la societat civil i amb la complicitat de l'Administració, per **fer realitat el dret a la formació, l'ocupació i el treball al col·lectiu de les persones amb discapacitat i amb especials necessitats de suport**”.

Lleida, 3 març, 2020