

Enric RALLO ARNAU

MERCAT DE TREBALL I PERSONES AMB DISCAPACITAT

**La integració laboral de les persones amb discapacitat en
el context econòmic i social de l'inici del segle XXI**

*Tesi doctoral dirigida per la
Dra. Carmen RUIZ VIÑALS*

**Universitat Abat Oliba CEU
FACULTAT DE CIÈNCIES SOCIALS
Departament de Ciències Econòmiques i Empresariales**

2014

La riquesa de les nacions no està en la possessió de propietats o fortunes sinó en el treball de les persones.

Adam Smith

Resum

La present tesi doctoral analitza la situació del col·lectiu de persones amb discapacitat en els inicis del segle XXI i l'entorn que el condiciona per a la seva integració laboral a Catalunya, Espanya i la Unió Europea. Es considera l'evolució del col·lectiu en les últimes dècades amb els canvis normatius i legals que l'hi han donat suport per aconseguir aquesta integració. L'experiència del passat i els condicionants del present, han de permetre el desenvolupament d'accions per tal de fer arribar als empresaris el missatge de la importància de la seva col·laboració per assolir aquest objectiu.

Paraules clau

Persones amb discapacitat - Mercat de treball - Integració laboral - Empreses

Resumen

La presente tesis doctoral analiza la situación del colectivo de personas con discapacidad en los inicios del siglo XXI y el entorno que lo condiciona para su integración laboral, en Cataluña, España y la Unión Europea. Se considera la evolución del colectivo en las últimas décadas con los cambios normativos y legales que le han dado apoyo para conseguir esta integración. La experiencia del pasado y los condicionantes del presente, han de permitir el desarrollo de acciones con el fin de hacer llegar a los empresarios el mensaje de la importancia de su colaboración para conseguir este objetivo.

Palabras clave

Personas con discapacidad - Mercado de trabajo - Integración laboral - Empresas

Abstract

The present doctoral thesis analyzes the situation of the group of people with disabilities in the early XXI century and the environment that conditions for their labor integration in Catalonia, Spain and the European Union. The evolution of this group in recent decades is considered with regulatory and legislative changes that have given support to achieve this integration. Past experience and present constraints, permit to develop actions in order to transmit to the company managers the message of the importance of their collaboration to achieve this goal.

Keywords

People with disabilities - Job market - Labor integration - Companies

MERCAT DE TREBALL I PERSONES AMB DISCAPACITAT

LA INTEGRACIÓ LABORAL DE LES PERSONES AMB DISCAPACITAT A CATALUNYA EN EL CONTEXT ECONÒMIC I SOCIAL DE L'INICI DEL SEGLE XXI

SUMARI

ABREVIATURES I ACRÒNIMS	11
PRESENTACIÓ	13

PRIMERA PART

Entorn social i institucional

I. LES PERSONES AMB DISCAPACITAT I ENTORN SOCIAL	23
1.1 Les persones amb discapacitats	23
1.2 Història i persones amb discapacitats	37
1.3 La marginació social de les persones amb discapacitats	39
1.4 Les persones amb discapacitat i les seves opcions laborals en el mercat protegit i en el mercat ordinari.....	40
1.5 Les fronteres que limiten l'accés al mercat de treball de les persones amb discapacitat.....	42
1.6 Previsió social i polítiques sociolaborals	46
II - CRONOLOGIA DEL SUPORT INSTITUCIONAL	62
2.1 Àmbit cronològic.....	62
2.2 Constitució Espanyola de 1978, democràcia i mandat constitucional	64
2.3 Legislació catalana de suport als discapacitats a partir de l'Estatut de Catalunya de 1979.....	67

2.4 L'Estatut dels Treballadors. Llei 8/1980.....	69
2.5 Llei d'Integració Social del Minusvàlid (LISMI), 1982.....	72
2.6 Generalitat de Catalunya i competències en formació ocupacional.....	79
2.7 Traspàs a la Generalitat de la gestió en l'àmbit del treball, l'ocupació i la formació.....	81
2.8 Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006.....	84
2.9 Llei General de Discapacitats.....	90
2.10 Canvi de paradigmes.....	94

SEGONA PART

Suport a la integració laboral

III - ENTITATS I SERVEIS PÚBLICS I PRIVATS DE SUPORT A LA INTEGRACIÓ LABORAL DE LES PERSONES AMB DISCAPACITAT.....	97
3.1 Recursos a la integració laboral.....	97
3.2 Associacions.....	100
3.3 Fundacions.....	104
3.4 Reial Patronat sobre Discapacitat.....	118
3.5 Treball protegit.....	124
3.5.1 Centres Especials de Treball (CET).....	125
3.5.2 Entitats amb serveis d'inserció laboral.....	131
3.5.3 Centres ocupacionals.....	137
3.5.4 Enclavaments laborals.....	139
3.6 Passos previs a l'objectiu final.....	141
IV- AJUTS I SUPORTS PÚBLICS A LA INTEGRACIÓ LABORAL.....	147
4.1 Serveis Socials de Suport a la Integració Laboral (SSIL).....	147
4.2 Servei ocupacional d'inserció (SOI).....	149

4.3 Subvencions de concessió directa de creació i manteniment de llocs de treball per a persones amb discapacitat.....	151
4.4 Programa d'ajudes i d'atenció social a discapacitats (PUA).....	153
4.5 Ajuts al treball autònom	154
4.6 Finançament públic d'associacions, fundacions i altres entitats privades.....	157
4.7 Elements de la cadena de valors al servei de la integració laboral	162

TERCERA PART

Empreses i crisi econòmica

V - POLÍTIQUES ACTIVES D'OCUPACIÓ PEL COL·LECTIU DE PERSONES AMB DISCAPACITAT	167
5.1 Llei d'ocupació.....	167
5.2 Polítiques actives d'ocupació a Catalunya.....	168
5.3 Polítiques actives d'ocupació a Espanya	173
5.4 Polítiques actives d'ocupació a la Unió Europea	177
5.5 Pressupost de l'Estat per a polítiques actives.....	191
5.6 Necessitats de més recursos per les PAO i dificultats per a mantenir-los.....	198
VI - TREBALL, DISCAPACITAT I CRISI ECONÒMICA	203
6.1 Conseqüències i afectació de la crisi econòmica iniciada l'any 2007 al mercat de treball a Catalunya, Espanya i Unió Europea	203
VII - MERCAT DE TREBALL I EL PAPER DE LES EMPRESES EN LA INTEGRACIÓ DE LES PERSONES AMB DISCAPACITATS	223
7.1 El mercat de treball a Catalunya.....	223
7.2 La petita empresa catalana i el seu paper en la creació d'ocupació	231

7.3 Unió europea i la integració laboral de les persones amb discapacitat	237
---------------------------------------------------------------------------------	-----

QUARTA PART

Noves tecnologies i desenvolupament econòmic

VIII - LA GLOBALITZACIÓ, LES TIC, EL DESENVOLUPAMENT

ECONÒMIC I EL TREBALL DE LES PERSONES AMB DISCAPACITAT	245
8.1 Globalització i persones amb discapacitat	245
8.2 Les TIC i les persones amb discapacitat	249
8.3 Empreses i llars a la UE amb accés a Internet	260
8.4 Dades econòmiques comparatives per CCAA	272
8.5 Les TIC i les oportunitats del Teletreball	277
8.6 Desenvolupament econòmic i integració laboral	279
8.7 Els condicionants de l'entorn econòmic	294

IX - ESTADÍSTIQUES I BASE DE TREBALL 299 |

9.1 Població catalana afectada	299
9.2 Població afectada que no busca feina i raons per a no fer-ho	307
9.3 Població afectada i formació	310
9.4 Formació i rehabilitació ocupacional	337
9.5 Evolució de la població activa afectada 2006/2012	341
9.6 Dades comparatives Catalunya/Espanya	342
9.7 Dades comparatives amb els països de la Unió Europea	345
9.8 On som i on hem d'anar	359

X - MARC LEGAL EN LES RELACIONS TREBALLADOR I EMPRESA 367 |

10.1 Els contractes a persones amb discapacitat	367
10.2 Incentius i modalitats contractuals	384
10.3 Accés a l'ocupació pública de l'Administració General de l'Estat de persones amb discapacitat	387

10.4 Distribució de l'ocupació en l'empresa pública i privada	394
10.5 Contractació per a donar pas a la integració.....	399
10.6 Coneixement de la LISMI i contractació	404
CONCLUSIONS	409
BIBLIOGRAFIA.....	425
ÍNDIX DE TAULES.....	447
ÍNDIX DE GRÀFICS.....	449
ÍNDIX DE MAPES	453
ANNEX I Incentius a la contractació en l'empresa ordinària.....	455
ANNEX II Índex dels Centres Especials de Treball a Catalunya per comarques.....	469
ANNEX III Decret 322/2011 sobre l'aplicació de la quota de reserva del 2%	473
ANNEX IV Referències a la discapacitat i dependència en la Llei 3/2012	485
ANNEX V Establiments i serveis d'atenció a persones amb discapacitat.....	489
ANNEX VI Proposta d'escrit a enviar als empresaris	493

ABREVIATURES I ACRÒNIMS

ABVD	Actividades Básicas de la Vida Diaria
AE	Confederación Autismo Español
ASPACE	Confederación Española de Federaciones y Asociaciones de Atención a las personas con Parálisis Cerebral y Afines
ASPAYM	Asociación de Lesionados Medulares y Grandes Minusválidos Físicos
CA	Comunitat Autònoma
CCAA	Comunitats Autònomes
CCOO	Comisiones Obreras
CE	Constitució Espanyola
CEDD	Centro Español de Documentación sobre Discapacidad
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
CEPYME	Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa
CERMI	Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad
CET	Centre Especial de Treball
CIF	Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud
CNAE	Clasificación nacional de actividades económicas
CNSE	Confederación Nacional de Sordos de España
CO	Centres Ocupacionals
COAMFICOA	Coordinadoras y Asociaciones de Minusválidos Físicos de las Comunidades Autónomas de España.
DIRCE	Directorio Central de Empresas
DOG	Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya
EAC	Estatut d'Autonomia de Catalunya
EAL	Equip d'Assessorament Laboral
ERO	Expedient de regulació d'ocupació
ET	Estatuto de los Trabajadores
EU-SILC	European Union Statistics on Income and Living Conditions
FEAFES	Confederación Española de Agrupaciones de Familiares y Enfermos Mentales
FEAPS	Confederación Española de Organizaciones en Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual
FEDACE	Federación Española de Daño Cerebral
FEDER	Federación Española de Enfermedades Raras
FEISD	Federación Española de Instituciones para el Síndrome de Down
FEM	Fundació Esclerosis Múltiple
FIP	Formació Integració Professional
FNAS	Fons Nacional d'Assistència Social
FNPIO	Fons Nacional Principi d'Igualtats d'Oportunitats
FNPT	Fons Nacional Protecció al Treball
ICASS	Institut Català d'Assistència i Serveis Socials
IDESCAT	Institut d'Estadística de Catalunya

INEM	Instituto Nacional de Empleo
INP	Instituto Nacional de Previsión
INSALUD	Instituto Nacional de la Salud
INSERSO	Instituto Nacional de Servicios Sociales
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
LISMI	Llei d'Integració Social del Minusvalid
MTAS	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
OADIS	Oficina de Atención a la Discapacidad
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OED	Observatorio Estatal de la Discapacidad
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organització Mundial de la Salut
ONCE	Organización Nacional de Ciegos
ONU	Organización de Naciones Unidas
P	Pàgina
PIB	Producte Interior Brut
PREDIF	Plataforma Representativa Estatal de Discapacitados Físicos
RD	Reial Decret
REDID	Red Española de Información sobre Discapacidad
RSC	Responsabilitat Social Corporativa
SALES	Cooperativas y Sociedades Anónimas Laborales
SID	Servicio de Información sobre Discapacidad
SOI	Servei Ocupacional d'Inserció
SPEE	Servicio Público de Empleo Estatal
SSIL	Servei Social d'Integració Laboral
STO	Servei de Teràpia Ocupacionals
TEA	Transtorns de l'Aspectre Autista
UE	Unió Europea

MERCAT DE TREBALL I PERSONES AMB DISCAPACITAT

LA INTEGRACIÓ LABORAL DE LES PERSONES AMB DISCAPACITAT A CATALUNYA EN EL CONTEXT ECONÒMIC I SOCIAL DE L'INICI DEL SEGLE XXI

PRESENTACIÓ

Quan em vaig plantejar el tema d'aquesta tesi, no vaig tenir dubte que seria sobre el mercat de treball pel fet de que aquest té una importància bàsica per al correcte desenvolupament de la nostra societat. Les meves inquietuds per assolir nous coneixements sempre han estat a l'entorn de qüestions socials, econòmiques i laborals. La meva formació acadèmica universitària, en les àrees del dret laboral, direcció d'empreses, comerç i finances internacionals i ciències del treball, m'han ajudat a conèixer la dinàmica d'un mercat de treball en el que també he actuat com a treballador contractat en les primeres etapes i com a directiu contractant en altres posteriors.

Definit el mercat de treball com l'àrea de estudi, m'ha interessat centrar el subjecte en el col·lectiu de persones amb discapacitats per tal d'intentar fer una aportació de coneixement que pugui servir d'ajut en aquesta assignatura pendent que té la nostra societat, i que és la inserció laboral de les persones amb discapacitat, que representen gairebé una desena part de la població espanyola, és a dir, uns 3,8 milions de persones. Són, doncs, una gran minoria amb la que tots hi tenim un compromís i tots hi podem col·laborar des de cada una de les diferents posicions socials en la que ens podem trobar. Aquesta col·laboració, amb el propòsit d'aportar coneixement, serà un dels objectius d'aquest treball.

Sobre el concepte de “*treball*” podríem trobar infinitat de definicions i valoracions, però el que entenc que tots tenim clar és que, en la nostra societat, es tracta d’un bé bàsic i d’una eina essencial pel nostre desenvolupament personal, social, econòmic i cultural. El tenir treball ens aporta, doncs, mitjans econòmics, satisfacció personal i reconeixement social. El pol oposat el trobem en el no tenir feina –desocupació, atur-, que anul·la una bona part del efectes positius que ens aporta el estatus de treballador actiu ocupat. Hem passat, doncs, del “*treball càstig*” que significava el terme llatí “*tripalium*”¹ al “*treball desitjat*” que ens aporta satisfaccions i ben estar i que ens permet, apart de treballar, tenir un lloc en la societat actual.

Des del punt de vista psicològic, Sonia Costa escriu: “*L’ocupació no solament compleix una funció instrumental com és la de proveir d’uns recursos econòmics necessaris per a la subsistència, sinó que també compleix una funció expressiva, central en la funció de nosaltres mateixos i, per tant, de la nostra identitat individual i social*”²

No hi ha dubte que, en la majoria dels casos, la inserció laboral de les persones amb discapacitat suposa la seva integració en la societat fent així que la societat sigui més justa i cohesionada. Les lleis són, sens dubte, importants per dur a terme aquesta inserció i integració, però cal l’acció i la voluntat de tots els agents socials, sobretot de les empreses, públiques i privades, per fer-ho realitat. S’ha de canviar el més aviat possible per evitar el que escriu Allué, M.: “*La provisió d’ocupació per a persones amb discapacitat es segueix entenent entre els vàlids com un acte de caritat cristiana, no com un dret inalienable per a tots els ciutadans independentment de la seva situació física*”³.

Aquesta font de valors, dignitat, identitat, riquesa i desenvolupament que per a les persones representa el treball, és un dret que tenim tots ja que tothom gaudeix del mateixos drets, tal i com reconeix la Constitució Espanyola: “*Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, opinió o qualsevol altre condició o*

¹“*Tres pals*”, en referència al càstig esclau-pagà i culpable-cristià del pes afegit a la vida del paria: treballar per a sobreviure. ALLUÉ, MARTA. *Discapacitados. La reivindicación de la igualdad en la diferencia*. Barcelona: Edicions Bellaterra, 2003, p. 207.

² COSTA, S. *El desenvolupament dels Itineraris Personals d’Inserció*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya, 2005. p. 26.

³ ALLUÉ, MARTA. *Discapacitados. La reivindicación de la igualdad en la diferencia*. Barcelona: Edicions Bellaterra, 2003, p. 211

*circumstancia personal o social*⁴.

En l'extensió d'aquests drets, i en relació al treball, es puntualitza: “Tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret a treballar, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció mitjançant el treball i a una remuneració suficient per a satisfer les seves necessitats....”⁵.

Per tal que aquests drets siguin una realitat per a tothom, la Constitució concreta: “Els poders públics duren a terme una política de previsió, tractament, rehabilitació i integració dels disminuïts físics, sensorials i psíquics, als quals els prestaran l'atenció especialitzada que requereixen i els empararà especialment en la consecució dels drets que aquest Títol atorga a tots els ciutadans”⁶

Tots els països, i especialment els més desenvolupats, han fet esforços per millorar la situació de les persones amb discapacitat per tal d'evitar la seva exclusió social i oblidar per sempre les actituds polaritzades en un suport o en un rebuig cap a aquest col·lectiu que depenia, pel seu desenvolupament i integració social, de la situació econòmica de les famílies.

En l'Espanya dels anys seixanta i setanta i a cavall d'un creixement econòmic i de certa obertura internacional, es comencen a crear les bases d'un Estat Social que posa les llavors per a un *desenvolupament legislatiu*⁷ que doni suport a les persones amb discapacitats per la seva *integració laboral*⁸. L'expansió d'associacions d'afectats també serà clau per fer pinya i enfortir la pressió davant l'administració de l'època, provocant, al mateix temps, una nova imatge social de la discapacitat.

Serà, però, la Constitució Espanyola de 1978, amb els articles ja esmentats i més específicament en l'art. 49, on es reconeix de forma explícita el dret de les persones amb discapacitats a la seva integració sociolaboral. S'inicia, així, el que serà el mandat constitucional per desenvolupar una normativa que afavoreixi aquesta integració.

⁴ *Constitució Espanyola* (1978). Títol I. Capítol segon. Drets i llibertats. Article 14.

⁵ *Constitució Espanyola* (1978). Títol I. Capítol segon. Secció 2ª. Article 35. 1.

⁶ *Constitució Espanyola* (1978). Títol I. Capítol tercer. Article 49.

⁷ A destacar la Llei de Bases de Seguretat Social (1963) on ja es preveu la creació de centres per la rehabilitació de persones discapacitades.

⁸ Important el decret de 1970 del govern de l'època que establí en empreses de més de 50 treballadors una quota del 2% per a treballadors amb minusvalidesa.

El primer pas important per l'acompliment del mandat constitucional es produeix el 1982 amb l'aprovació de la "*Llei d'Integració social del Minusvàlid*"⁹, que serà un seriós compromís per donar resposta a les necessitats d'una part de la societat per la qual calia fer esforços per rehabilitar i integrar social i laboralment.

Al introduir-me en la problemàtica laboral de les persones amb discapacitat, són diverses les preguntes que venen a la ment i que podrien tenir unes respostes que, de ben segur, estarien més condicionades per les actituds socials davant del problema que no a altres consideracions.

Les següents són algunes d'aquestes preguntes:

- Són conscients els empresaris de la importància de la seva col·laboració per facilitar la solució d'aquest problema d'integració sociolaboral?
- Han ajudat les subvencions econòmic-fiscals a les empreses per motivar aquesta col·laboració?
- S'han explicat amb prou intensitat l'eficàcia i rendiment, en determinats treballs, de les persones amb discapacitats?
- Què és el que falla en el nostre país per no haver pogut aconseguir un grau d'integració semblant a altres països europeus?
- Com es pot aconseguir aquesta major integració en la societat actual que prima la màxima excel·lència intel·lectual i física?
- Per què un elevat percentatge de les empreses, tant públiques com privades, no compleixen la quota de reserva de places a que les obliga la LISMI?

⁹ LISMI (Llei 13/1982).

Per tenir una base d'informació que ens permeti anar donant resposta a qüestions com les anteriors, aquest treball persegueix els objectius següents:

- Avaluar en quina situació laboral es troba el col·lectiu de persones afectades per una o diverses discapacitats en el marc dels inicis del segle XXI a Catalunya i Espanya i, per extensió, en el nostre entorn econòmic i polític més proper com és la Unió Europea.
- Conèixer les polítiques sociolaborals, ajuts i eines públiques i privades existents per facilitar la integració laboral.
- Constatar si el gran desenvolupament econòmic que es va produir en els anys anteriors a l'inici de la crisi econòmica l'any 2007 va comportar paral·lelament una major integració laboral de les persones afectades. És a dir, què va canviar i què es va fer a favor d'aquest col·lectiu en aquesta potenciada societat del benestar en la se suposa que ens trobem.
- Analitzar com ha afectat la llarga i profunda crisi econòmica iniciada, com s'ha dit anteriorment, l'any 2007.

En conseqüència, es considerarà les següents **hipòtesis de treball**:

- A major desenvolupament econòmic, major integració laboral de les persones amb discapacitat.
- La implementació de les noves tecnologies (TIC) facilita la integració laboral de les persones amb discapacitat.
- Les entitats d'iniciativa social i privada formen una xarxa de suport insubstituïble per a la integració laboral de les persones amb discapacitat.
- La crisi econòmica iniciada l'any 2007 ha tingut greus conseqüències per tots els estadis previs i necessaris per la integració laboral de les persones amb discapacitat.

Pel que fa a la metodologia, s'ha fixat el mercat de treball a Catalunya com a àmbit geogràfic principal perquè crec d'interès saber quina és la situació a casa nostre de les persones amb discapacitats i la seva relació amb el mercat de treball. Per tal de ser objectius, cal també analitzar tot el nostre entorn més proper, com és la resta de les comunitats espanyoles i països de la Unió Europea i situar Catalunya i Espanya en el lloc que es troben en aquest període analitzat.

Com a àmbit temporal, el punt de partida és l'any 1978 amb l'aprovació de la Constitució Espanyola, seguint per la posterior aprovació de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya de 1979, passant pel període d'especial interès per a Catalunya i que s'inicia el 1995 amb les competències en ocupació per part de la Generalitat. Es tracta de tenir la base legislativa/normativa que s'ha anat produint des d'aleshores fins l'Estatut de 2006, contrastant els seus efectes en la integració laboral en les empreses catalanes. Tot i que es revisaran els efectes en empreses d'altres comunitats.

Les fonts per l'elaboració d'aquest treball han estat la recerca i revisió d'escrits especialitzats existents en la bibliografia i que s'ha considerat més adient per al treball, així com fonts estadístiques actuals i disponibles en institucions privades, en les administracions públiques catalanes, espanyoles i en altres països de la Unió Europea. La comunicació directa amb Fundacions, Associacions i altres entitats públiques i privades ha estat determinant per a conèixer de primera mà la situació, necessitats i inquietuds de totes elles.

Les fonts de caràcter públic i institucional més utilitzades són:

- Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT)
- Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació.
- Generalitat de Catalunya. Departament de Benestar i Família.
- Instituto Nacional de Estadística (INE).
- EUROSTAT.
- Organización Mundial de la Salud (OMS).
- Centro Español de Documentación sobre Discapacidad (CEDD).
- Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE)

Tot el material s'ha utilitzat per tal de considerar les hipòtesis de treball esmentades, aportant les dades estadístiques seleccionades i les variables corresponents per tal de validar-les o refutar-les.

Informació de diferents àmbits geogràfics ha estat utilitzat per fer la corresponent i necessària comparació de la situació de la inserció laboral de les persones amb discapacitat a Catalunya en relació amb altres realitats que es poden trobar a Espanya i en altres països de la Unió Europea.

El treball s'estructura en cinc parts que inclouen un total de 10 capítols més conclusions, bibliografia, índexs i annexos.

En la primera part, es fa un repàs del passat i del present de les persones amb discapacitat, del seu entorn social i de la cronologia del suport institucional, repassant les legislacions i normatives més importants que a partir de la Constitució Espanyola de 1978 i de l'Estatut de Catalunya de 1979 s'han anat elaborant i aplicant, tant a nivell d'estat espanyol com a nivell propi català per tal de situar, com a punt de partida, la seva problemàtica tenint en compte les diferents èpoques i, per tant, els diferents contextos sociohistòrics en els que podem trobar, realitats i actituds públiques i privades que han anat condicionant l'elaboració i aplicació de lleis, normatives i mesures per fer front a una realitat social, en moltes èpoques amagada i no exterioritzada, i que en l'actualitat ja no pot quedar al marge de la pròpia evolució econòmica i social del que denominem societats avançades i desenvolupades en les que ja es té una nova conceptualització de la discapacitat.

Per projectar el futur cal entendre el present i conèixer el passat i els seus errors. Com apunta Planella, J. "*Les persones amb discapacitat han restat al marge de la història, convertint-se en un «col·lectiu sense història». Han restat al marge de la història, perquè en èpoques passades ningú es preocupava d'escriure i deixar constància de la seva vida i de la seva existència.*"¹⁰ Avui, és evident, que això ha canviat i tenim a l'abast informació i coneixement per millorar el present i normalitzar el futur d'una part important de la nostra població.

¹⁰ PLANELLA, J. *Subjectivitat, dissidència i dis-kapacitat. Pràctiques d'Acompanyament Social*. Barcelona: Claret, 2004, p. 4.

Espanya, segons la informació disponible¹¹, ocupa el dissetè lloc dels països de la UE-27 pel que fa a la taxa d'ocupació de persones amb discapacitat. Està clar, doncs, que cal fer molt si volem normalitzar aquest futur i que són bàsicament les empreses en general i les PIMES en particular, les que, fent ús de la seva responsabilitat social corporativa, tenen la clau i les possibilitats de fer realitat i donar resposta als esforços de totes les institucions que col·laboren en aquesta important tasca. Gomà, R. apunta: *“Per tal d’avançar en la inserció laboral de les persones amb discapacitat cal promoure relacions de complicitat, complementarietat i col·laboració entre tots els agents implicats”*¹². És a dir, entre tots ho hem de fer possible.

En la segona part, es fa un recull de les institucions, entitats i serveis públics i privats, que col·laboren i ajunten esforços per tal de fer realitat la inserció sociolaboral de les persones amb discapacitats i que formen part d'aquest teixit que s'ha anat configurant en els darrers anys i que lidera la lluita a favor dels afectats per tal d'aconseguir una societat més justa i integradora.

S'avalua, especialment, la importància i participació de les entitats privades en aquest conjunt de processos i d'ajuts que donen suport a les persones amb discapacitat.

El treball protegit té un especial protagonisme en aquesta part per ser una de les eines més importants per facilitar la integració sociolaboral de les persones amb discapacitat.

Es destaquen igualment els ajuts i subvencions públiques com a eines de cabdal importància per tal de poder portar a terme els programes de les entitats privades.

En la tercera part s'analitzen les opcions laborals per als discapacitats, les conseqüències de la greu crisi econòmica sobre les possibilitats laborals del col·lectiu i el paper que tenen les empreses en aquesta integració. L'anàlisi del mercat de treball a Catalunya, a la resta de comunitats espanyoles i a la Unió Europea ens ajuda a valorar en quina posició es troba Catalunya i les seves

¹¹ EU-SILC. *Employment rate by disability status and Member State*, 2009, p. 20-64.

¹² *Guia per a la contractació de persones amb discapacitat. Passarel·les cap a l'ocupació*. Barcelona: Equal, 2004, p. 4.

possibilitats en la creació d'ocupació per part de les PIMES i els condicionats que poden tenir per facilitar o dificultar la inserció.

Una quarta part per a analitzar la incidència de la globalització i de les TIC. Per l'exposició de les estadístiques i bases de treball, per tal conèixer, valorar i comparar les dades de la realitat del col·lectiu de persones discapacitades. Objectivar quantitativa i qualitativament la població afectada i la seva situació en un determinat entorn de desenvolupament econòmic i tecnològic, i que s'han de determinar amb les variables corresponents. Les modalitats contractuals amb el marc legal en que es desenvolupa la relació treballador i empresa i amb les obligacions de fer-ho per part d'aquestes i de l'ocupació pública i que ens han de donar el grau de compliment de les obligacions que marquen les actuals normatives. S'avalua, especialment, la importància i participació de les entitats privades en aquest conjunt de processos i d'ajuts que donen suport a les persones amb discapacitat.

Cinquena i última part per a les conclusions a que s'ha arribat arran de l'estudi realitzat en quant a la inserció laboral de les persones afectades en el marc de l'inici del segle XXI. Avaluant la participació i col·laboració dels empresaris en l'àmbit de treball ordinari en aquesta problemàtica social i si les accions que s'han dut a terme a nivell de subvencions fiscals es consideren suficients i correctes. També es té en compte que cal ser conscients de que no es poden implementar polítiques d'inserció laboral al marge d'uns condicionants que la pròpia dinàmica del mercat de treball va dictant a cada moment i que aquest és, en el període estudiat, d'una gran complexitat econòmica i social.

Per donar resposta als objectius, s'aporten el que podrien ser orientacions o línies d'actuació que puguin ajudar a fer més completa i positiva la inserció.

Abans d'acabar aquesta introducció, voldria deixar constància dels meus agraïments a tots aquells que m'han ajudat a fer realitat aquest treball.

En primer lloc, voldria destacar la Universitat Abat Oliba CEU per haver acceptat la meva proposta d'investigació i, en especial, a la Dra. Carmen Ruiz que amb la seva dedicació, aportacions, rectificacions i consells ha fet possible la elaboració d'aquesta tesi.

Tot i l'esforç que m'ha suposat fer-la, entenc que ha valgut la pena per la satisfacció que et dona el poder acabar allò que ha suposat un esforç personal i, també, per totes aquelles persones que tens a prop i que han aportat el seu grau de col·laboració i comprensió.

Sempre he estat de la teoria de que s'ha d'acabar tot allò que es comença. I que, el que més costa de fer és el que més valor i satisfacció et dona quan s'acaba.

PRIMERA PART
ENTORN SOCIAL I INSTITUCIONAL

I. LES PERSONES AMB DISCAPACITAT I ENTORN SOCIAL

1.1 LES PERSONES AMB DISCAPACITATS

El Gran Diccionari de la Llengua Catalana defineix el terme discapacitat (de *dis-* i *capacitat*) com; “*Condició de les persones discapacitades; minusvalidesa*” i discapacitat-ada; “*dit de la persona restringida en les seves facultats físiques; minusvàlid*”. Si anem a la definició de minusvàlid; “*Dit de la persona que té un defecte físic o mental, congènit o adquirit, que l'impossibilita o dificulta un desenvolupament normal de la seva activitat*”.

Al llarg del temps s'ha produït cert grau de confusió en la interpretació dels conceptes “*deficiència*”, “*discapacitat*”, “*minusvalidesa*”. S'han utilitzat qualsevol d'ells sense diferenciar significats, tots volien dir el mateix. Tant a la Constitució de 1978 com a la legislació catalana s'utilitza el terme *disminuït*, i a la LISMI s'utilitza el terme *minusvàlid*, actualment ja s'utilitza el terme *discapacitat*.

L'evolució del concepte de persona amb discapacitat ha anat evolucionant a mesura que hi ha hagut la constatació de que els entorns restrictius incideixen negativament i limiten el desenvolupament personal de les persones afectades. En l'actualitat, ja s'entén que cal donar els suports oportuns per tal de facilitar un

desenvolupament i una millora de la qualitat de vida. A nivell mundial, la discapacitat, afecta a més de mil milions de persones¹³. És a dir, un 15% de la població mundial pateix alguna forma de discapacitat.

A Espanya segons l'enquesta de 1986¹⁴ el nombre de persones amb discapacitat era de 5.743.291, es tractava, doncs, d'un 15% de la població. En l'enquesta de l'any 1999¹⁵, es determina, però, que a Espanya hi ha un total de 3.528.221 persones afectades, gairebé un 9% de la població amb algun tipus de discapacitat. Aquesta disminució de 6 punts entre ambdues enquestes ve donada per les diferències metodològiques emprades per a la seva realització.

En l'enquesta del INE de l'any 1999 disminueix considerablement el nombre d'afectats al ser molt més exigent que la de 1986 en el fet de considerar una persona amb discapacitat¹⁶. A Catalunya el total d'afectats l'any 1999 és de 564.513 persones, el 9,8% de la població. Si limitem la població espanyola afectada el 1999 entre els 6 i els 64 anys, representa el 4,59% de la població, és a dir, 1.405.992 persones. A Catalunya aquest grup d'edat afectat suposa, el mateix any, un total de 224.960 persones,¹⁷ el 4,8% de la població catalana.

Si considerem el total de persones afectades de totes les edats a Catalunya l'any 2012, ens trobem amb un total de 490.134 persones amb discapacitat i un percentatge sobre la població total d'un 6,47%.

L'any 1980 l'Organització Mundial de la Salut (OMS) va fer un pas important establint les definicions i la "*Classificació Internacional de Deficiències*,

¹³ Discapacitat i Salut. Nota descriptiva n° 352. Novembre 2012" [en línia]. *Herencia genética y enfermedad* (24 de abril de 2013). <<http://herenciageneticayenfermedad.blogspot.com.es/2013/04/oms-discapacidad-y-salud.html>> [Consulta: 15 febrer 2014].

¹⁴ ESPAÑA. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). *Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y minusvalías 1986*.

¹⁵ ESPAÑA. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999* [en línia]. <<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft15%2Fp418&file=inebase>> [Consulta: 16 juliol 2014].

¹⁶ L'enquesta de 1986 considerava discapacitat les dificultats, entre altres, per córrer o pujar escales de molts malalts crònics.

¹⁷ *Estadística del Idescat 1999 sobre persones reconegudes com a disminuïdes per grups 'edat*. <<http://www.idescat.cat/pub/?id=eddes99&n=1.02>> [Consulta: 16 juliol 2013]

Discapacitats i Minusvalideses. Les seves definicions¹⁸ són:

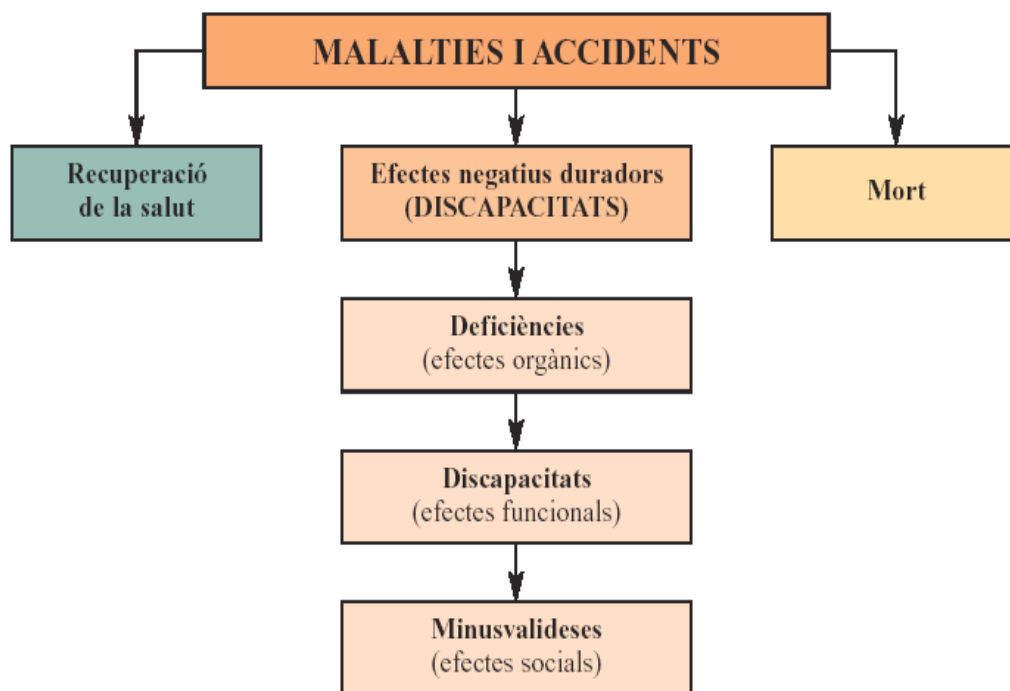
- **Deficiència.** *Qualsevol pèrdua o anormalitat d'una estructura o funció anatòmica, fisiològica o psicològica. Les deficiències representen **trastorns a nivell orgànic.***
- **Discapacitat.** *Qualsevol restricció o absència de la capacitat funcional per realitzar activitats quotidianes en la manera o dins del marge que es considera normal per un ésser humà. Les discapacitats representen **trastorns funcionals a nivell de la persona.***
- **Minusvalidesa.** *Desavantatge social que experimenta una persona com a conseqüència de les deficiències i les discapacitats, la qual cosa limita o impedeix l'acompliment d'un rol que és normal en funció de la seva edat, sexe i altres factors culturals. Això vol dir que dues persones amb la mateixa discapacitat poden tenir o no minusvalidesa segons que trobin o no barreres per inserir-se en el seu medi social amb normalitat. Les minusvalideses representen **trastorns o problemes a nivell de la inserció en la societat.***

¹⁸ COLECTIVO IOÉ. *La inserció laboral de les persones amb discapacitats.* Barcelona: Fundació "La Caixa", 2003. (Col·lecció d'Estudis Socials; 14), p. 20.

La seqüència dels efectes i repercussions de *deficiències, discapacitats i minusvalideses* es recullen seguidament (gràfic 1.1.).

Gràfic 1.1.

ESQUEMA CONCEPTUAL DE L'OMS PER CLASSIFICAR LES DISCAPACITATS (1980)



Font: La inserció laboral de les persones amb discapacitat. La Caixa, 2003.

El concepte de discapacitat va ser revisat per l'Organització Mundial de la Salut l'any 2001 ampliant-lo a: "*qualsevol alteració en la condició de salut d'un individu que pot generar dolor, patiment o interferències amb les activitats diàries*". Per tant, i també segons l'OMS, "*una discapacitat és tota restricció o absència de la capacitat de realitzar una activitat en la forma o dins del marge que es considera normal per a un ésser humà*"¹⁹.

En la Classificació Internacional del Funcionament, de la Discapacitat i de la Salut (CIF)²⁰, l'OMS defineix la discapacitat com un terme genèric que comprèn

¹⁹ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud: Borrador final (20 de junio): Versión completa* [en línia]. Ginebra: Organización Mundial de la Salud, 2001. <<http://sid.usal.es/docs/F8/8.4.1-3428/8.4.1-3428.pdf>> [Consulta: 15 abril 2007].

²⁰ "Discapacitat i Salut. Nota descriptiva nº 352. Novembre 2012" [en línia]. *Herencia genética y enfermedad* (24 de abril de 2013). <<http://herenciageneticayenfermedad.blogspot.com.es/2013/04/oms-discapacidad-y-salud.html>> [Consulta: 15 febrer 2014].

deficiències, limitacions de l'activitat i restriccions a la participació. S'entén per discapacitat d'interacció entre les persones que pateixen alguna malaltia (per exemple: paràlisi cerebral, síndrome de Down i depressió) i factors personals i ambientals (per exemple: actituds negatives, transport i edificis públics inaccessible i un suport social limitat).

La mateixa OMS declara que *“la discapacitat és molt diversa i que si bé alguns problemes de salut vinculats a la discapacitat comporten mala salut i grans necessitats d'assistència sanitària, això no succeeix en altres casos”* i que *“totes les persones amb discapacitat tenen les mateixes necessitats de salut que la població en general i, en conseqüència, necessiten tenir accés als serveis corrents d'assistència sanitària. En l'article 25 de la Convenció sobre els drets de les persones amb discapacitat es reconeix que les persones amb discapacitat tenen dret a gaudir del més alt nivell possible de salut sense discriminació”*.

Pel que fa a necessitats insatisfetes d'assistència sanitària, declara que *“Les persones amb discapacitat tenen una major demanda d'assistència sanitària que no tenen els qui no pateixen discapacitat, i també tenen més necessitats insatisfetes en aquesta esfera”*.

A Catalunya, el Departament de Benestar Social²¹ defineix com es reconeix la situació de discapacitat:

“- La discapacitat és la impossibilitat o la dificultat de la persona que presenta un trastorn físic o mental per al desenvolupament normal de la seva activitat.

- Les persones amb discapacitat poden tenir dificultats en la seva integració educativa, laboral o social com a conseqüència d'una deficiència previsiblement permanent, de caràcter congènit o no, en les seves capacitats físiques, psíquiques o sensorials.

- La discapacitat pot ser transitòria en un moment determinat (mentre es pateix una malaltia, per exemple). És a dir, tota persona pot tenir una discapacitat durant un temps i necessitar ajudes específiques.

- La responsabilitat pel que fa a la garantia del respecte dels drets de les persones amb discapacitat recau en els governs i les seves polítiques

²¹ www20.gencat.cat [Consulta: 10 juliol 2013].

d'actuació. En aquest sentit, les iniciatives que promou la Generalitat de Catalunya no només s'orienten a la millora de la qualitat de vida de les persones amb discapacitat, sinó que tenen com a objectiu la seva plena integració en l'activitat política, social, econòmica i cultural".

Tal com s'ha vist, amb un text curt i precís, es defineix clarament el concepte de discapacitat provinent de qualsevol trastorn sigui físic o mental.

Ens determina, també, les dificultats d'integració que poden tenir en tots els camps de la vida diària, és a dir, educativa, laboral i social i l'abast temporal que pot tenir la discapacitat per tal de poder-la considerar com transitòria produïda per una malaltia, accident i altres que precisen durant un període de temps una ajuda adequada fins superar el problema de salut i el reintegrament a la vida diària i normal. Aquest estat temporal de discapacitat, és comú en tota la població i s'explicita en la definició de la situació de discapacitat com a transitòria per diferenciar aquest estat de la discapacitat permanent que és a la que es refereix la definició.

Ens explicita qui són els responsables pel que fa a assegurar els drets de les persones amb discapacitat mitjançant les polítiques i accions adients per aquest fi i que no poden ser altres que els governs i les seves polítiques.

Respecte a tipus de discapacitat, defineix:

Discapacitat física. Es divideix en dos tipus:

- ***Motòrica:*** *Discapacitat física que pateixen aquelles persones que tenen afectada la capacitat de moviment per diverses causes (malformacions, accidents, lesions cerebrals...).*
- ***No motòrica:*** *Discapacitat física que tenen aquelles persones que per causes orgàniques no poden desenvolupar una vida plena (cansament, malalties coronàries, renals, pulmonars...).*

Discapacitat sensorial. N'hi ha de dues classes:

- ***Visual:*** *Discapacitat que pateixen les persones que tenen una manca total o parcial de visió que els impedeix portar una vida plena (ceguesa total o parcial).*
- ***Auditiva:*** *Discapacitat de les persones que tenen una manca total o parcial d'audició que els impedeix portar una vida plena i que, com a conseqüència d'aquesta mancança, els pot faltar també la parla. Aquestes situacions*

poden tenir l'origen en lesions genètiques, en el part, o bé en malalties de la mare durant l'embaràs (sordesa total o parcial, sordmudesa...).

Discapacitat intel·lectual:

Discapacitat que presenten les persones que, per causes tant congènites com adquirides, presenten deficiències mentals. Aquest col·lectiu es caracteritza per tenir una funció intel·lectual inferior a la mitjana i una facilitat de comprensió i informació reduïda.

Aquesta categoria no inclou les persones amb malaltia mental.

Malaltia mental:

Discapacitat que pateixen les persones afectades per trastorns cognitius, d'afectivitat o de conducta.

Pel que fa als graus de la situació de discapacitat:

- **Graus de discapacitat d'entre el 33% i el 64%:** Inclou persones amb discapacitat que tenen un nivell d'autonomia personal prou important per inserir-se socialment i laboralment, si més no en un sistema de treball protegit.
- **Graus de discapacitat d'entre el 65% i el 74%:** Fa referència a persones que, en termes generals, presenten més dificultats per aconseguir una plena integració social i laboral.
- **Graus de disminució iguals o superiors al 75%:** Registra persones molt afectades que són susceptibles de requerir instruments altament especialitzats per a la seva integració social.

Les persones amb un grau de discapacitat inferior al 33% no poden obtenir el certificat de reconeixement oficial de la situació de discapacitat.

Com s'ha dit abans, aquesta categorització la trobem adient per tal de seguir un criteri per a quantificar i qualificar el nombre de persones amb discapacitat.

Per saber el nombre de persones afectades per discapacitat, s'han seguit diferents criteris al llarg del temps per quantificar-ho. Això ha produït que en les

darreres enquestes²² de l'any 1999 hi hagués una notable disminució del nombre de persones amb discapacitat pel fet d'excloure uns tipus de discapacitat física que eren més habituals en l'anterior enquesta de 1986²³ i que posteriorment no es van considerar com invalidants. A partir d'enquestes del 1999 i fins 2013 s'ha anat ajustant als criteris de qualificació.

S'observa (taula 1.1.), l'alt percentatge (4,75%) de persones amb discapacitat en relació a la població total espanyola de 16 a 64 anys. També destaca el nombre de persones amb discapacitat en el grup de 45 a 64 anys en relació al grup més jove de 25 a 44 anys, al contrari del que passa amb la població sense discapacitat. Això es pot atribuir a l'origen dels trastorns i als accidents que es produeixen al llarg de la vida.

Taula 1.1.

Població de 16 a 64 anys amb i sense discapacitat per grups d'edat					
Espanya 2012 (milers de persones)					
	<u>Total</u>	<u>16 a 24</u>	<u>25 a 44</u>	<u>45 a 64</u>	<u>Percentatges</u>
Total persones	30.486,2	4.156,1	14.410,3	11.919,8	100,00%
Amb discapacitat	1.450,8	85,9	447,4	917,5	4,75%
Sense discapacitat	29.035,4	4.070,2	13.962,9	11.002,3	95,24%

Font: Elaboració pròpia a partir de l'INE. Últimes dades publicades corresponent a l'any 2012 .

Es pot veure (taula 1.2.) l'evolució a Catalunya del nombre de persones amb discapacitats per edats entre 16 i 64 anys i que estan legalment reconegudes com a disminuïdes. En aquest cas, es disposen de les dades de l'any 2013. L'augment total ha estat d'un 29,3% entre als anys 2005 i 2013.

Observem que en el primer grup d'edat, de 16 a 44 anys, l'augment de persones amb discapacitat ha estat d'un 10,3% i l'augment corresponent al grup d'edat de

²² ESPAÑA. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999* [en línia]. <<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft15%2Fp418&file=inebase>> [Consulta: 16 juliol 2014].

²³ En l'enquesta de 1986 s'inclouia discapacitats com la facultat de corre, que afectava en aquella enquesta a més de quatre milions de persones.

45 a 64 anys ho ha estat en un 42,5%.

Hi ha, per tant, un augment considerable i, en part, lògic de la població amb discapacitat de més edat. Els efectes de l'edat i de més població en aquest grup provoquen aquest fort augment en xifres absolutes (49.961 persones) i, que es fa més evident en el percentatge (42,5%).

Cal tenir en compte que l'augment de població total a Catalunya en el tram d'edat de 45 a 64 anys, en el període d'informació disponible²⁴, ha estat d'un 13,6%.

És a dir, augmenta la població d'aquest tram d'edat però augmenten en més proporció les persones amb discapacitat.

Dintre d'aquests augments en aquests anys i edats²⁵, podem destacar que, per tipus, una de les discapacitats que més han augmentat són les psíquiques en un 25,2%. Els afectats per discapacitats psíquiques han passat de 39.139 l'any 2005 a 48.989 el 2013.

De ben segur que la crisi econòmica que viu el país en aquest anys, tenen molt a veure en aquest augment de persones discapacitades en el tram d'edat entre 45 i 64 anys i amb el tipus de discapacitat psíquica. Aquest col·lectiu d'edat, també, ha sofert una alta taxa d'atur i una perspectiva de futur que no invita a l'optimisme.

Igualment han augmentat, amb l'alt percentatge del 37,8%, els discapacitats físics, tant motòrics com no motòrics. S'ha passat, en aquest tipus de discapacitat, de 212.687 afectats el 2005 a un total de 293.214 l'any 2013.

²⁴ Dades INE comparatíves i disponibles del Juliol 2005 i Octubre 2012.

²⁵ Departament de Benestar i Família. Dades disponibles a Juny 2013 [Consulta: 9 febrer 2014]

Taula 1.2.

Persones reconegudes legalment com a disminuïdes, per edat a Catalunya			
<u>Any</u>	<u>Entre 16 i 44 anys</u>	<u>Entre 45 i 64 anys</u>	<u>TOTAL</u>
2013 ²⁶	89.547	167.432	256.979
2012	88.461	164.691	253.152
2011	86.840	154.737	241.577
2010	85.461	149.015	234.476
2009	83.707	142.154	225.861
2008	83.061	137.338	220.399
2007	82.604	131.770	214.374
2006	81.902	125.160	207.062
2005	81.196	117.471	198.667

Font: Elaboració pròpia a partir de la base de dades de persones amb discapacitat 2013. Departament de Benestar i Família. Últimes dades disponibles a Febrer 2014.

Podem veure (taules 1.3. i 1.4.) la població amb discapacitat de 16 a 64 anys ,tant de Catalunya²⁷ com d'Espanya, distribuïda segons grau de discapacitat i les taxes de cada grau en relació a la població total.

En tots els casos, les taxes a Catalunya estan per sobre a les corresponents al total espanyol. La taxa total de tots els graus està a Catalunya 0,44 punts per sobre la taxa del total espanyol.

Taula 1.3.

Població 2013 a Catalunya amb discapacitat valorada de 16 a 64 anys per grau de discapacitat		
	<u>Població</u>	<u>Taxes</u>
Del 33% al 64%	150.773	2,99%
Del 65% al 74%	69.467	1,37%
75% i més	36.739	0,73%
Total població discapacitada de 16-64 anys	256.979	5,10%
Població total de 16 a 64 anys	5.038.845	
(Taxes sobre Població total)		

Font: Elaboració pròpia a partir de l'informació de Departament de Benestar Social i Família. (Consulta: el 9/02/2014)

L'any 2013, la població de Catalunya d'edat compresa entre 16 i 64 anys representa un 16,2% del total espanyol el 2012. Si fem el mateix càlcul en relació

²⁶ Departament de Benestar Social i Família. Dades a Juny 2013.

²⁷ Departament de Benestar Social i Família. Dades a Juny 2013.

a la població discapacitada d'aquest tram d'edat entre Catalunya i Espanya, ens dona un percentatge més elevat, és a dir, un 17,7%.

Aquesta diferència de 1,5 punts potser podria explicar-se per una major accidentalitat a Catalunya donat el seu major desenvolupament econòmic i major renda per càpita que la mitjana espanyola.

Segons dades dels accidents de transit²⁸, l'any 2012 un 35,67% dels 83.115 accidents de transit que es van produir a Espanya amb víctimes mortals o ferides de diferent consideració van ser a Catalunya. És a dir, amb el 16,2% de població, Catalunya té un percentatge d'accidents que supera el doble d'aquesta xifra, un 35,67%.

Taula 1.4.

Població 2012 a Espanya amb discapacitat valorada de 16 a 64 anys per grau de discapacitat. (Població en milers)		
	<u>Població</u>	<u>Taxes</u>
Del 33% al 64%	857,8	2,76%
Del 65% al 74%	389,6	1,25%
75% i més	203,5	0,65%
Total població discapacitada de 16-64 anys	1.450,8	4,66%
Població total de 16 a 64 anys ²⁹	31.076,6	
(Taxes sobre Població total)		

Font: Elaboració pròpia a partir del INE. Dades disponibles any 2012. Consultat el 9/02/2014

Pel que fa a la població total a Catalunya de persones reconegudes legalment com a disminuïdes, s'observa en la taula 1.5., que l'increment en el mateix període, de 2005 a 2013, és d'un 41%. Per tant, l'any 2013 un 48,9% de la població afectada i legalment reconeguda estava fora de l'edat de treballar, o que només un 51,1% estava en edat de fer-ho. Si comparem aquest últim percentatge amb el que ens dona l'any 2005, veiem que aquell any eren un 55,7% les persones que estaven en edat de treballar. La diferència, en termes relatius en els darrers anys, ve donat per les persones discapacitades majors de

²⁸ ESPAÑA. DIRECCIÓN GENERAL DE TRÁFICO. Accidentes año 2012 [en línia]. <<http://www.dgt.es/Galerias/seguridad-vial/estadisticas-e-indicadores/accidentes-30dias/series-historicas/doc/Series-historicas-2012.pdf>> [Consulta: 9 febrer 2014] i CATALUNYA. GENERALITAT. Anuari Estadístic d'Accidents de Transit a Catalunya 2012 [en línia]. <http://www20.gencat.cat/docs/transit/Documents/Seguretat%20viaria/Anuari_2012.pdf> [Consulta: 9 febrer 2014].

²⁹ ESPAÑA. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). *Població a Espanya a Juliol 2012*.

65 anys³⁰ que s'han incrementat en aquest període en un 56,1%, passant de 145.449 a 227.065 persones entre els anys 2005 i 2013.

Quelcom semblant, en termes relatius, ha succeït en la franja oposada d'edat, fins els 15 anys, ja que l'augment ha estat d'un 50,7%, passant de 12.414 a 18.708 persones. La major expectativa de vida i l'augment de les discapacitats al llarg de la vida ens dona la clau del fort augment, a partir dels 65 anys, de persones que es troben fora de l'edat de treballar.

A Catalunya, l'any 2005 el percentatge de persones discapacitades majors de 65 anys i que, per tant, es trobava fora de l'edat laboral representava un 40,8% del total de la població afectada, és a dir, 145.449 persones. L'any 2013 els discapacitats majors de 65 anys ja suposen un total de 227.065 persones que representen un 45,2% sobre el total del col·lectiu afectat. A nivell d'Espanya³¹, l'any 2008, les persones afectades de 65 ó més anys, eren 2.227.100 i representaven un 58,8% del total de persones amb discapacitat.

Per tant, tot i augmentar a Catalunya el percentatge de majors de 65, encara es troba per sota del percentatge a tot Espanya. Està clar que l'allargament de l'expectativa de vida provoquen aquest pes percentual dels majors de 65 anys.

Taula 1.5.

Total persones amb discapacitat a Catalunya 2005 – 2013	
<u>ANY</u>	<u>TOTAL</u>
2013	502.752
2012	490.134
2011	454.914
2010	442.050
2009	413.673
2008	408.061
2007	385.173
2006	377.527
2005	356.530

Font: Elaboració pròpia a partir de la base de dades de persones amb discapacitat. Departament de Benestar i Família. Dades a Juny 2013 (Consultat: 10/02/2014).

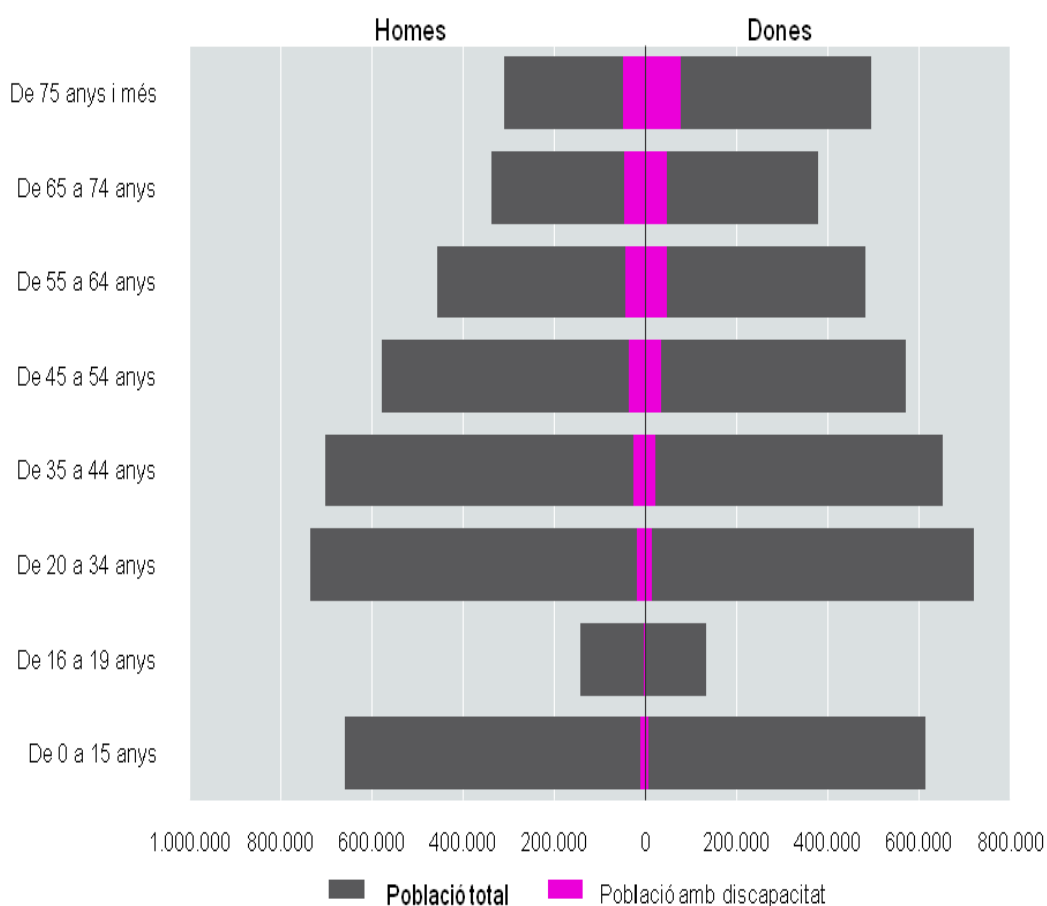
³⁰ Departament de Benestar i Família [Consulta: 10 febrer 2014]

³¹ Últimes dades disponibles corresponent a l'Enquesta INE 2008. El total de majors de 65 anys era a Espanya de 2.227.100 persones discapacitades [Consulta: 10 febrer 2014].

Piràmide de la població amb discapacitat, com a part de la població catalana total de l'any 2012.

Gràfic 1.2.

Piràmide de població. Catalunya 2012



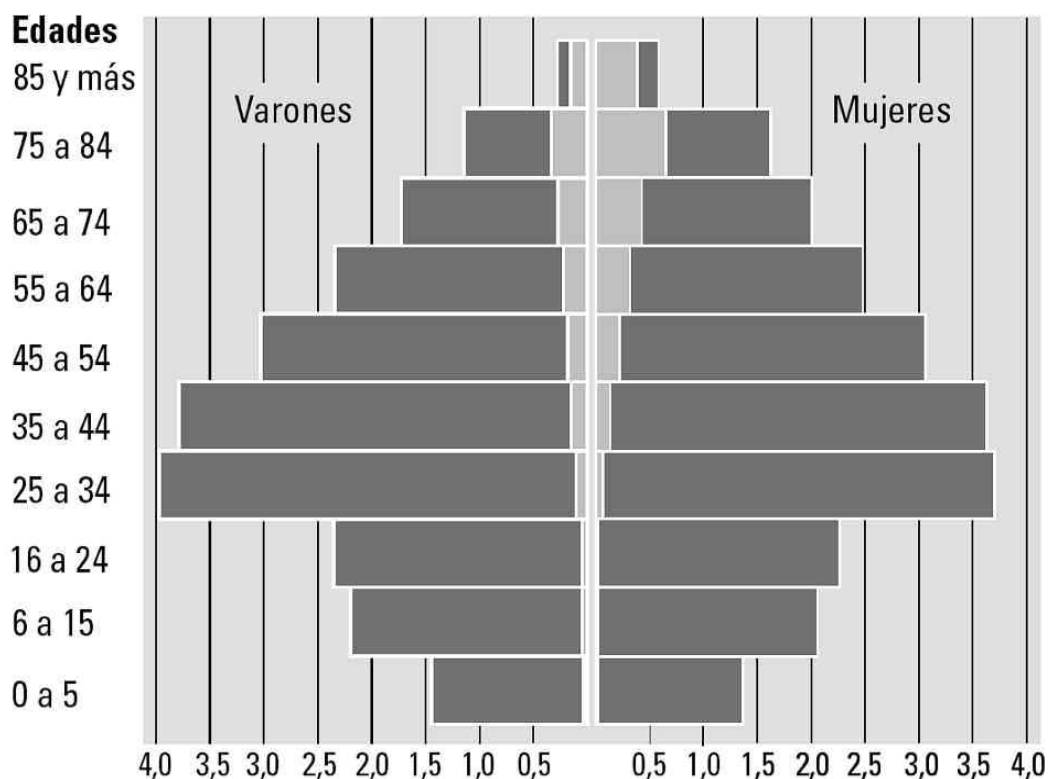
Font: Observatori d'Empresa i Ocupació.

Es pot observar (gràfic 1.2.), que en els grups d'edat entre 45 i 74 anys, hi ha cert equilibri entre la població discapacitada masculina i femenina.

En les primeres etapes, de 0 a 15 i de 20 a 44 anys, hi ha més afectats del sexe masculí que del femení. Això pot ser conseqüència del major risc d'accidents dels nois envers les noies que solen tenir un esperit superior de prudència en les seves activitats. Al contrari del que passa a partir dels 75 anys, a on es pot veure una clara afectació de la població femenina molt superior a la masculina. Està clar que aquest nombre superior de dones ve donat per una superior expectativa de vida que provoca una major població de dones i, part tant, una major població amb discapacitat en relació als homes.

Piràmide de la població amb discapacitat, com a part de la població espanyola total. Espanya 2008.

Gràfic 1.3.



Font: INE. Enquesta de Discapacitat, Autonomia personal i situacions de dependència (EDAD 2008).

Es pot observar (gràfic 1.3.), en la piràmide del total de la població a Espanya, com la població amb discapacitat, en la part central del quadre, va augmentant a mesura que augmenten els diferents grups d'edat, destacant el major nombre de dones que d'homes. El procés és, en part, lògic pel natural envelliment de les persones i les discapacitats sobrevingudes a causa d'aquest envelliment. Con es pot observar, i amb tota lògica, aquest augment es dona tant en termes relatius com absoluts.

A diferència del que hem vist en la piràmide de la població catalana, en el total espanyol, les dones afectades ja van superant, en valors absoluts, el nombre d'homes en les franges d'edat entre 45 i 74 anys. En el cas de Catalunya, aquesta notable diferència es comença a donar a partir del grup d'edat que s'inicia als 75 anys.

Si observem el grup d'edat de 75 a 84 i el de 85 i més anys, podem veure

clarament que la població total de dones supera àmpliament la dels homes per la ja esmentada superior expectativa de vida, fet que justifica el major nombre de població femenina discapacitada.

Tot i la diferència de dates en que s'han elaborat les diferents piràmides, la corresponent a Catalunya amb dades de l'any 2012 i la d'Espanya amb les del 2008, sí que podem considerar-les comparables ja que les proporcions del 2008 del total d'Espanya entenem que es mantenen.

1.2. HISTÒRIA I PERSONES AMB DISCAPACITAT

Planella J.³² escriu: *“Les persones amb discapacitat han restat al marge de la història, convertint-se en un col·lectiu sense història. Han restat al marge de la història, perquè en èpoques passades ningú es preocupava d'escriure i deixar constància de la seva vida i de la seva existència”.*

Històricament, la condició de discapacitat s'ha vist com quelcom tràgic i, en les èpoques pre-industrials, les persones afectades que no contaven amb l'ajut i la comprensió familiar, no tenien altre opció que ser receptores de caritat i objectes de la pietat de la societat. Estaven, doncs, al marge d'una societat que no acceptava la integració i perpetuava, així, la desigualtat i la marginació. Si ens remuntem més enrere, és a dir, a la prehistòria, tots podem imaginar el tractament que es donava a les persones afectades.

No va ser fins els anys seixanta del segle passat, amb els canvis provocats a l'entorn dels moviments dels drets civils, quan al mateix temps que la població negra, les dones i altres minories socials adquirien consciència política, també

³² PLANELLA, J. *Subjectivitat, dissidència i dis-k@pacitat*. Barcelona: Claret, 2004, p. 11

es van fer sentir els drets dels minusvàlids ja que fins aleshores les persones amb discapacitat estaven sotmesos a una greu exclusió social. Els anys 60 són, doncs, l'inici del desenvolupament d'una legislació que, tot i sent d'una relativa eficàcia, intenten evitar l'exclusió d'una part de la societat. La Llei 45/1960 crea el Fons Nacional d'Assistència Social (FNAS), el de Protecció al Treball (FNPT) i el Nacional del Principi d'Igualtat d'Oportunitats (FNPIO).

S'inicia, a partir d'aquesta dècada, un moviment a nivell internacional a favor de la defensa dels drets de les persones amb discapacitat. L'any 1971 les iniciatives de les Nacions Unides van ser importants en aquest sentit ja que l'Assemblea General va aprovar la "*Declaració dels Drets de les Persones amb Retard Mental*" i al 1975 la "*Declaració dels Drets de les Persones amb Discapacitat*" proclamant així la igualtat de drets civils i polítics de les persones amb discapacitat. Al fil d'aquest reconeixement, les Nacions Unides proclamant l'any 1981 com l'"*Any Internacional de les persones amb Discapacitat*", posant en marxa tot un seguit d'accions internacionals per la prevenció i rehabilitació de la discapacitat i l'equiparació de les oportunitats per a les persones afectades.

A Espanya, l'any 1981 es fa un pas important amb l'aprovació de la *Llei d'Integració social del minusvàlid (LISMI)* que representa la primera resposta a les demandes de l'article 49 de la Constitució Espanyola de 1978. La llei inclou en el seu text importants punts com són, la rehabilitació i l'educació, prestacions socials i econòmiques, la integració laboral, la prevenció, els serveis socials i altres temes de igual importància per la integració com són la mobilitat i la supressió de les barreres arquitectòniques.

És a partir d'aquest punt, amb l'aprovació de la LISMI, quan comença un ampli desplegament de recursos públics per tal de que la llei s'apliqui i produeixi els efectes desitjats en aquest important col·lectiu que fins a les hores se li havien negat, en més o menys intensitat, les eines necessàries per poder-se integrar amb tots els drets a la societat a la que pertanyien i que els ignorava.

Important fer menció a l'article 26 de la Unió Europea que reconeix el dret de les persones amb discapacitat a "*beneficiar-se de mesures que garanteixin la seva autonomia, la integració social i participació en la vida de la comunitat*"³³.

³³ EUROPA. DIARIO OFICIAL DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, 18 de Diciembre de 2000, p. 22.

1.3. LA MARGINACIÓ SOCIAL DE LES PERSONES AMB DISCAPACITAT

La nostra societat està lluny de poder afirmar que les persones amb discapacitat tenen una vida amb igualtat d'oportunitats, ja que, tot i sent un col·lectiu important, encara pateixen discriminació i greuges comparatius en relació a la resta de la població sense discapacitats.

Les diferències venen marcades per aspectes tan diversos com poden ser: els nivells de formació, obstacles per a la integració laboral, diferències salarials, així com les barreres arquitectòniques, de comunicació i d'altres tipus que expressen la distància que encara cal recórrer per apropar aquest col·lectiu, en igualtat d'oportunitats, a una integració social i a una acceptació de la seva diversitat.

A nivell personal, les persones amb discapacitat poden tenir diferents graus de dificultat per desenvolupar amb plena autonomia el seu projecte de vida. És a dir, la discapacitat va sempre lligada a un sobreesforç econòmic al qual no sempre s'hi pot fer front i que representa un greuge econòmic comparatiu per les persones amb discapacitat. Els estudis realitzats sobre aquest *greuge econòmic comparatiu*³⁴, indiquen que a la ciutat de Barcelona els costos d'oportunitat dels individus afectats són molt diversos. Els principals són les taxes d'analfabetisme, les taxes de població inactiva i les taxes d'atur. S'ha de tenir en compte que hi ha casos que pateixen una situació de greuge encara major que d'altres per raons de sexe i edat, entre altres.

Les conseqüències de la discapacitat són diverses i comporten un important impacte econòmic que afecta també a les famílies i al seu entorn de suport. Aquesta incidència en la família i entorn tindrà diferents nivells en funció del grau d'autonomia de la persona amb discapacitat. És a dir, els efectes de la discapacitat s'estenen més enllà de la persona afectada i amb una clara

³⁴ BARCELONA. AJUNTAMENT. *Estudi del greuge econòmic comparatiu de les persones amb discapacitat de la ciutat de Barcelona*. Barcelona: IMD, 2006, p. 56.

incidència en les persones, familiars o no, que adopten el rol de cuidador i que poden patir efectes negatius amb conseqüències en l'àmbit laboral, de salut i en la vida efectiva i relacional.

Així, per fer front a aquest impactes econòmics, han estat bàsics els recursos de les famílies dels afectats, sent aquests recursos, quan han existit, l'eina que més ha facilitat la superació dels obstacles existents per a la integració social dels afectats.

Tot i sent la família un element important per a la inserció social, també són bàsics el mercat de treball, les polítiques sociolaborals, les associacions i les fundacions que treballen en el sector i totes aquelles entitats públiques i privades que tenen com a objectius el desenvolupament i l'adaptació de les persones amb discapacitat a l'entorn social i laboral.

1.4. LES PERSONES AMB DISCAPACITAT I LES SEVES OPCIONS LABORALS EN EL SECTOR DEL TREBALL PROTEGIT I EN EL MERCAT ORDINARI

Avui, el treball representa la millor via per a una plena incorporació i participació en la societat i afavorir la igualtat d'oportunitats. Es tracta d'un dret humà universal que permet la integració social de les persones. Les persones amb discapacitat no tenen, fins al moment, les mateixes possibilitats i facilitats per a gaudir d'aquest dret.

La realitat és que sempre hi ha hagut un allunyament d'aquest col·lectiu de la realitat laboral, que com més llunyana en el temps més greu ha estat, per haver estat alimentat pels prejudicis socials que han dificultat la integració sociolaboral.

La integració laboral de les persones amb discapacitats en la empresa ordinària no és gens fàcil, i no es sol produir sense haver passat abans per un procés

especial i personalitzat d'aprenentatge en els *Centres Especials de Treball* (CET) que es regulen pel Reial Decret 2273/1985, del 4 de Desembre que van estar creats arrel de les diverses disposicions de la LISMI sobre el *treball protegit*³⁵. La finalitat última d'aquests no és altre que proporcionar la formació necessària per tal de facilitar la integració en l'empresa ordinària superant les particulars situacions en que es troben les persones amb discapacitats.

Per a facilitar aquesta integració a Catalunya, l'Ordre d'1 de març de 1990 institueix els serveis socials de suport a la integració laboral de les persones amb disminució (SSIL) i regula el seu règim jurídic. Aquests són serveis socials de suport a la integració laboral de persones amb disminució i que tenen per objecte la seva adaptació a l'entorn laboral en particular, i a l'entorn cívic en general. La seva principal funció és la de potenciar la dinàmica de pas dels treballadors amb discapacitat des dels CET cap el sistema ordinari de treball, i un cop assolida, vetllar perquè l'activitat laboral es realitzi sense discriminacions³⁶. L'entitat responsable és l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials (ICASS).

La integració laboral en el mercat de treball ordinari està dirigit i compte amb el suport d'un seguit de centres públics i privats que faciliten l'adaptació per a fer possible la plena integració social del col·lectiu de persones amb discapacitat. Tot un seguit d'incentius, subvencions públiques i polítiques socials faciliten, com veurem més endavant, els pas pels diferents processos integradors.

Tot aquest seguit de processos en el que intervenen entitats i centres, tant públics com privats, tenen com a finalitat última la d'integrar a les persones amb discapacitat en el mercat laboral ordinari. Si no és així, salvant excepcions justificades, no es pot considerar que s'ha dut a terme l'objectiu per el qual tant s'ha lluitat amb l'elaboració de lleis, normatives, disposicions, ajuts econòmics directes, reduccions fiscals i un llarg etcètera en les que hi participen totes les administracions, des de les més properes com són las municipals, passant per les autonòmiques i estatals, fins arribar a les de la Unió Europea.

Les organitzacions internacionals també s'han preocupat, com no podria ser d'un altre manera, per la integració laboral de les persones amb discapacitat.

³⁵ TITOL VII. *De l'integració laboral*. Art. 37 a 48.

³⁶ CATALUNYA. GENERALITAT. *Catàleg de Serveis. Serveis socials de suport a la integració laboral de persones amb disminució 2010*.

L'Organització Internacional del Treball (OIT), organisme especialitzat de les Nacions Unides que s'ocupa dels aspectes relatius al treball i les relacions laborals, ja va reconèixer el dret a la integració laboral de les persones amb discapacitat en els seus convenis i recomanacions. A destacar les fetes sobre gestió de la discapacitat en el lloc de treball l'any 2001.

La Unió Europea, per la seva part, inclou recomanacions en els plans nacionals per donar suport a l'ocupació de les persones amb discapacitat. En la Carta de Drets Fonamentals ja s'inclou el dret d'aquest col·lectiu a mesures de suport per garantir la seva integració laboral. En el Tractat d'Amsterdam, la Comissió Europea inclou una directriu sobre la igualtat de tracte en el treball. A nivell de l'Estat Espanyol, com es detalla en els diferents apartats d'aquest treball, el procés normatiu, que s'inicia amb la Constitució de 1978, és molt complet i no dona opció a la improvisació. Hi ha, doncs, una molt extensa consciència nacional i internacional dels esforços que cal fer per integrar socialment aquest col·lectiu i que, per tal d'aconseguir-ho, objectiu final és la integració laboral en el mercat ordinari.

1.5. LES FRONTERES QUE LIMITEN L'ACCÉS AL MERCAT DE TREBALL DE LES PERSONES AMB DISCAPACITAT

Les fronteres que limiten l'accés les trobem principalment en la pròpia discapacitat però també en les diferents circumstàncies de les persones afectades. Malgrat ser un col·lectiu important de població, les persones amb discapacitat encara pateixen greuges en relació a les persones sense discapacitat en diferents àmbits de la vida personal i social; nivell de formació, diferències salarials i obstacles laborals, barreres arquitectòniques, de comunicació, disseny poc o gens accessible, discriminacions, etc. Les diferències existents, però, entre les persones que viuen una situació de discapacitat i les que no la viuen, sent reals, són sovint relatives. Aspectes com l'adaptació i accessibilitat dels entorns, la supressió de barreres en la

comunicació o en l'accés als bens i serveis, poden fer que una persona amb discapacitat no tingui cap dificultat per desenvolupar el seu projecte de vida³⁷.

Així, doncs, no existeixen per a tots les mateixes barreres, ja que caldrà tenir en compte molts factors per a valorar-les. Els factors poden ser tan simples com la població on habita la persona afectada i les possibilitats de tenir un entorn de suport, la situació econòmica familiar i la seva estructura, i un llarg etc. que poden limitar, i de fet limiten, l'accés a la integració laboral a unes persones amb discapacitat i a altres no, tot i tenint el mateix tipus de discapacitat només pel fet de viure situacions i entorns diferents.

No s'ha d'oblidar, però, que una de les barreres per a la integració laboral en el mercat ordinari la trobem en les mateixes empreses que són el millor instrument per fer-la realitat i que en la practica es pot comprovar que hi ha un alt percentatge de empreses que no compleixen la quota de reserva de places a que obliga la llei a partir d'un nombre de 50 treballadors.³⁸

Aquesta barrera entre les persones amb discapacitat i el mercat de treball ordinari la trobem en la visió que tenen les empreses d'aquest col·lectiu i que es poden definir en els següents arguments que poden ser enfrontats en els corresponents **contrarguments**.³⁹

- *Les persones amb discapacitat tenen una baixa productivitat, cosa que fa que augmentin els costos de personal a llarg termini.*

- ***Quan la persona està al lloc de treball adequat, el nivell de rendiment i la qualitat de l'execució de la feina són iguals que una altra persona treballadora***

- *Les persones amb discapacitat arriben tard a la feina, hi falten amb més freqüència, tenen poca disponibilitat horària a causa dels tractaments*

³⁷ BARCELONA. INSTITUT MUNICIPAL DE PERSONES AMB DISCAPACITAT. *Estudi del greuge comparatiu econòmic de les persones amb discapacitat de la ciutat de Barcelona*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, 2006, p. 6

³⁸ La Llei d'integració Social dels Minusvàlids, Llei 13/1982 del 7 d'abril, estableix la obligació per les empreses públiques i privades, amb una plantilla superior als 50 treballadors, a contractar a un nombre de treballadors discapacitats no inferior al 2%.

³⁹ *Guia per la contractació de persones amb discapacitat. Passarel·les cap a l'ocupació*. Barcelona: Equal. 2006, p. 8-10

mèdics que segueixen, etc.

- ***L'experiència de moltes empreses demostra que tenen el mateix compromís que qualsevol altra persona de la plantilla.***

- Les persones amb discapacitat tenen dificultats d'adaptació als espais i a les cultures d'empresa.

- ***El lloc de treball ha d'estar adaptat a les aptituds: S'ha de tenir en compte les necessitats de l'empresa, la formació, les habilitats i/o l'experiència professional dels treballadors i de les treballadores.***

- Les persones amb discapacitat tenen més dificultat per relacionar-se amb els companys i les companyes de feina.

- ***L'organització de l'empresa i l'equip de treball tenen un pes important per afavorir l'adaptació i la integració a l'entorn laboral.***

- Les persones amb discapacitat tenen mancances formatives.

- ***El nivell de formació dels treballadors i de les treballadores és heterogeni, i per tant hi ha persones sense estudis i persones amb estudis superiors.***

- Les persones amb discapacitat no són polivalents i tenen dificultats per aprendre.

- ***Cada persona és diferent i la seva capacitat d'aprendre i d'adaptació està vinculada a la seva singularitat.***

- Les persones amb discapacitat no tenen experiència laboral i això de vegades pot comportar manca d'hàbits laborals.

- ***El desenvolupament dels hàbits laborals està relacionat amb la igualtat d'oportunitats i l'experiència professional.***

- Les persones amb discapacitat: no tenen iniciativa, són inconstants, els resulta difícil concentrar-se i són molt disperses, tenen una imatge personal

dolenta, son insegures i tenen poca confiança en les seves possibilitats, tenen mal caràcter i no són amables.

- ***Aquests prejudicis i el fet que la societat no les accepti debiliten la seva imatge i en molts casos la seva autoestima.***

La imatge que es té d'aquest col·lectiu està força distorsionada i la manca d'informació augmenta el desconeixement de les possibilitats, que per els diferents llocs de treball, tenen les persones amb diferents tipus de discapacitats. Les empreses haurien de facilitar la igualtat d'oportunitats per a les persones amb discapacitat tot considerant el següent:

- Si es busca el treball adequat s'aconsegueix la correcta capacitat per desenvolupar-lo.
- La incorporació en les empreses de treballadors i treballadores amb discapacitat suposa enriquir el capital humà d'aquesta, fet que es valora tant a l'interior com a l'exterior de l'empresa.
- Suposa un dels acompliments més valorats de la responsabilitat social de les empreses.
- Tots els treballadors i treballadores de l'empresa s'impliquen en aconseguir un bon resultat en la incorporació de persones amb discapacitat. El valor de la cultura de l'empresa fa augmentar la fidelitat en el lloc de treball.

1.6. PREVISIÓ SOCIAL I POLÍTIQUES SOCIOLABORALS

Si ens referim a l'història recent en el nostre país, la Constitució de 1978, article 9.2 diu textualment *“Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat del individu i dels grups en que s'integra siguin reals i efectives, remoure els obstacles que impedeixen o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social”*. Com diu López, A. *“Aquí, encara que no s'hi explicita, estan inclosos tots els col·lectius que puguin trobar-se temporalment o permanentment, en una situació de vulnerabilitat o de dependència”*⁴⁰.

És més endavant, en l'article 49, on es recull explícitament la referència a les persones discapacitades, tot dient: *“Els poders públics realitzaran una política de previsió, tractament, rehabilitació i integració dels disminuïts físics, sensorials i psíquics, a qui prestaran l'atenció especialitzada que requereixin i els empararan especialment per el gaudi dels drets que aquest títol atorga a tots els ciutadans”*. Als drets bàsics a que es refereix l'article (Títol 1, capítol 3er), no són altres que: sanitat, educació, treball, habitatge, seguretat social, entre altres.

La LISMI, de fet, obre dues vies per a la inserció de les persones amb discapacitat; una orientada a la protecció social i establerta en el seu Títol V amb un *“sistema públic de protecció social i econòmic”* i l'altre enfocada a la *“rehabilitació i integració laboral”* establerta en els Títols VI i VII.

Quant a prestacions i ajudes⁴¹ l'any 2011, més de la meitat (57,0%) de les persones amb discapacitat de 16 a 64 anys gaudien a Espanya d'ajuts o prestacions econòmiques. Aquestes es concretaven en pensions d'invalidesa o malaltia, beneficis fiscals en la declaració del IRPF, i ajudes puntuals com són;

⁴⁰ Exsecretària General d'Assumptes Socials del Ministeri de Treball i Assumptes Social. Extret de: *La Inserció Laboral de persones especialment fràgils*. Barcelona: Fundació La Caixa, 2004, p. 46

⁴¹ ESPAÑA. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). *El empleo de las personas con discapacidad: Informe 2011* [en línia]. Madrid: Instituto Nacional de Estadística, 2013. <http://www.ine.es/metodologia/t22/informe_2011.pdf> [Consulta: 9 setembre 2013]

prestació familiar per fill a càrrec, ajuda de tercera persona, despeses de transport i altres.

Són dues les modalitats de les pensions: *contributives i no contributives o assistencials*. És a dir, tant els que han tingut una activitat laboral anterior i han cotitzat a la Seguretat Social com els que no han pogut incorporar-s'hi, reben una pensió.

Cal ressaltar la importància per a les persones afectades d'obtenir el *certificat de minusvalidesa*, ja que dels que reben pensions (contributives o assistencials), són més els que tenen el certificat (62%) que els que no ho tenen (27%)⁴². Aquest certificat es planteja, però, més com el reconeixement d'una discapacitat irreversible, que no com l'inici, a partir d'aquest reconeixement, d'un programa de rehabilitació per modificar la situació i deixar de ser-ho.

Cal saber quines poden ser les utilitats del certificat de discapacitat segons la normativa general i de les diferents administracions públiques.

Per a què serveix el certificat a Catalunya?⁴³

El certificat de reconeixement de la situació de discapacitat permet accedir als recursos que ofereix el Departament de Benestar Social i Família i a totes les accions assistencials existents per a persones amb discapacitat:

- *Exempcions de diversos impostos:*
 - *Reducció de l'impost de successions.*
 - *Exempció de l'impost de primera matriculació (13%) definitiva dels vehicles automòbils matriculats a nom de persones amb disminució (oficialment reconeguda).*

⁴² COLECTIVO IOÉ. *La inserció laboral de les persones amb discapacitats*. Barcelona: Fundació "La Caixa", 2003. (Col·lecció d'Estudis Socials; 14), p. 71

⁴³ *Departament de Benestar i Família*. <<http://www20.gencat.cat/portal/site/bsf/>>
[Consulta: 11 setembre 2013]

- *Exempció de l' impost de circulació en els vehicles conduïts per la persona amb discapacitat i que no superin els 14 o 17CV de potència fiscal, segons el percentatge de discapacitat.*
- *Desgravació en l'IRPF (declaració de la renda).*
- *Altres impostos municipals, que poden variar segons cada ajuntament.*

- *Sol·licitud de prestacions econòmiques:*
 - *Pensions no contributives per invalidesa.*
 - *Pensions assistencials del Fons d'Assistència Social (FAS).*
 - *Prestacions derivades de la Llei d'integració social dels minusvàlids (LISMI) etc.*

- *Sol·licitud de plaça a centres de dia, llars residència, centres residencials, centres ocupacionals, etc.*

- *Mobilitat. Targeta de permís d'estacionament d'automòbils.*

- *Treball. Certificat d'aptitud per optar a l'oferta de places de treball reservades per a discapacitats, ja sigui a l'empresa privada o a l'Administració pública.*

- *Altres tràmits. Per acreditar la situació de discapacitat davant d'altres organismes i serveis.*

Vistos els avantatges de la certificació de discapacitat, cal veure com es pot obtenir aquest reconeixement⁴⁴:

Reconeixement del grau de discapacitat

Les persones amb discapacitat han de sol·licitar una valoració de l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials que els reconegui el grau de disminució que els correspon segons les taules de valoració establertes. Les

⁴⁴ *Departament de Benestar Social i Família.*
 <<http://www20.gencat.cat/portal/site/bsf/>>. [Consulta: 13 setembre 2013]

persones que puguin acreditar el grau de discapacitat podran beneficiar-se de diferents prestacions.

A qui va dirigit?

- *A les persones que pateixen alguna malaltia permanent que pot comportar unes conseqüències que generin una discapacitat per a les activitats de la vida diària.*
- *A les persones que pateixin alguna discapacitat, seqüela d'una malaltia física, psíquica i/o sensorial i necessitin saber el grau de discapacitat.*
- *A les persones que tinguin reconeguda una pensió de la Seguretat Social per incapacitat permanent en el grau de total, absoluta o gran invalidesa o que tinguin reconeguda una pensió de Classes Passives per jubilació o retir d'incapacitat permanent per al servei o inutilitat. Aquestes persones es consideraran afectats per una discapacitat en grau igual o superior al 33 % exclusivament als efectes de la Llei 51/2003 d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat.*

Valoració i resolució

Les sol·licituds de reconeixement de la discapacitat són derivades als equips de valoració i orientació (EVO) dels centres d'atenció a persones amb discapacitat (CAD) corresponents segons el domicili de les persones interessades. Aquests equips estan formats per un metge o metgessa, un assistent o assistenta social i un psicòleg o psicòloga.

Després d'estudiar la informació del cas, un/a professional d'aquest servei envia una notificació per correu certificat a l'adreça que la persona sol·licitant ha fet constar a l'imprès de sol·licitud. En aquesta carta li comuniquen el dia, l'hora i el lloc on s'ha de presentar i si ha d'aportar informació medico administrativa.

Una vegada realitzada la visita, l'EVO emet la resolució, que té validesa a tot l'Estat espanyol. Aquesta resolució inclou tres aspectes:

- *El grau de disminució.*
- *La superació o no del barem que determina la necessitat d'assistència d'una tercera persona.*
- *La superació o no del barem de mobilitat, que determina l'existència de dificultats per utilitzar transports públics col·lectius.*

Per obtenir el certificat de reconeixement de discapacitat que permeti a la persona sol·licitant accedir als ajuts establerts per a aquest col·lectiu, l'EVO ha de determinar un grau de discapacitat igual o superior al 33%, segons el barem establert.

Si la persona sol·licitant no està d'acord amb la resolució de reconeixement de discapacitat, pot interposar una reclamació al llarg dels trenta dies posteriors a la data de notificació de la resolució.

Quant als avantatges que pot donar el certificat a nivell general de l'Estat Espanyol⁴⁵:

“¿QUÉ VENTAJAS TENGO POR LA OBTENCIÓN DEL CERTIFICADO DE MINUSVALÍA?

Las prestaciones a las que se tiene derecho con la calificación de grado de minusvalía dependen del porcentaje concedido por la administración, de la edad y de varios factores más.

Con carácter general los beneficios o prestaciones serían los siguientes:

- *Prestaciones derivadas de la LISMI (Ley Integración Social de los Minusválidos) Mínimo 33%:*

Actualmente vigentes la ayuda de movilidad y compensación por gastos de transporte (prestación económica periódica para desplazamientos fuera del domicilio habitual de discapacitados que tengan graves dificultades para el uso de transportes colectivos) y la asistencia sanitaria y farmacéutica si no la tiene por otros títulos. Son estatales y ambas están sujetas a determinados requisitos:

- *Empleo:*

1.- Subvenciones y bonificaciones a la empresa ordinaria por la contratación laboral de discapacitados. Medidas de fomento del empleo: contrato indefinido trabajadores minusválidos, contrato temporal, contrato de formación, contrato en prácticas, contrato de interinidad...

2.- Subvenciones y bonificaciones para el autoempleo.

⁴⁵ *Fundación Adecco.* <<http://www.fundacioadecco.es>> [Consulta: 11 setembre 2013]

3.- *Centros Especiales de Empleo.*

4.- *Cuota de reserva del 2% en empresas de 50 o más trabajadores (y medidas alternativas).*

5.- *Registro especial en el INEM para demandantes de empleo discapacitados.*

6.- *Jubilación de trabajadores minusválidos.*

➤ *Acceso al empleo público:*

Exención de pago de tasas para acceder a las pruebas selectivas, obligación de reservas de puestos de trabajo para discapacitados del 5%, adaptación de medios/tiempos en las pruebas. Convocatorias independientes. Plazas reservadas en las oposiciones.

➤ *Beneficios fiscales en varios impuestos a nivel estatal:*

1.- *IRPF. Se contemplan una serie de reducciones en la base liquidable del impuesto para discapacitados, ascendientes o descendientes de éste, dependiendo del grado (2000 euros para discapacitados en general y 5000 para grado igual o superior al 65%).*

2.- *IVA. En lugar de pagar el 16% se pagará el 4% para la adquisición de un vehículo para personas discapacitadas y silla de ruedas así como en la adquisición de aparatos de prótesis, ortesis e implantes internos.*

3.- *Impuesto de matriculación de vehículos: Exención del impuesto si está matriculado a nombre del discapacitado y para su uso exclusivo y si se cumplen determinados requisitos.*

4.- *Exención del impuesto de circulación: Dependiendo de cada ayuntamiento, estarán exentos los vehículos de personas de movilidad reducida y los vehículos matriculados a nombre de un discapacitado para su uso exclusivo*

5.- *Impuesto sobre sucesiones y donaciones. En Navarra no se aplica ninguna reducción en este impuesto por ser discapacitado.*

➤ *Vivienda:*

Se establece una subsidiación de los intereses del préstamo solicitado para la compra de VPO y una ayuda para la entrada de 900€ a nivel estatal según el Plan de Vivienda.

Cupo reservado y adaptación en su caso, del 3% de las VPO y puntuación específica en el baremo.

➤ *Educación:*

- 1. Normalizada con apoyos en centros ordinarios y en régimen especial de centros específicos.*
- 2. Reserva de un 3% de plazas en la Universidad para discapacitados con grado del 65% o más.*
- 3. Exención de tasas en algunas Universidades, apoyos personales para la asistencia a clase en algunas facultades.*
- 4. Ayudas individuales de enseñanza para alumnos con discapacidad sensorial o motora en niveles de secundaria postobligatoria.*
- 5. Becas y ayudas de educación especial.*
- 6. Acceso a programas de garantía social.*
- 7. Ayudas al transporte y al comedor.*
- 8. Acudir al Departamento de Educación del Gobierno de Navarra para obtener más información.*

➤ *Centros de formación ocupacional, para atender de día a discapacitados mayores de 18 años.*

➤ *Movilidad:*

- 1. Accesibilidad en edificios de uso residencial.*
- 2. Ayudas y exenciones para adaptación de inmuebles de titularidad privada.*
- 3. Tarjeta de estacionamiento: Para quien tenga la movilidad reducida y válida en toda la Unión Europea permite aparcar en las plazas reservadas para estas personas.*
- 4. - Tarjeta dorada de RENFE: Otorga descuentos del 25 o 40% en el coste de los viajes a los titulares mayores de 18 años y pensionistas de la Seguridad Social o de PNC.*
- 5. Zonas de aparcamiento reservado. Si se posee el certificado de reconocimiento que acredita una discapacidad puede solicitar al ayuntamiento una tarjeta en cualquiera de los registros municipales o en Policía Municipal.*

6. Reserva de plazas en vehículos que transporten personas con movilidad reducida (no inferior al 6%)

7. Bonos de transporte urbano: Consultar a la Mancomunidad de la Comarca de Pamplona acerca de la tarifa social.

8. Bonotaxi: Consiste en una ayuda económica para reducir el coste del transporte a aquellas personas discapacitadas con grave dificultad para acceder al transporte público. La concede en Navarra diferentes ayuntamientos según determinados requisitos y consiste en una ayuda económica mensual.

9. Descuentos en determinadas empresas privadas y centros culturales: Por ejemplo Telefónica, MRW, etc. Así como museos. Consultar en cada caso.

10. Ayuda domiciliaria en caso de precisar apoyo de terceras personas.

11. Ayudas para la adquisición de sillas de ruedas y otro material ortopédico.

12. Prestación de orfandad.

13. Prestación a favor de familiares.

➤ *Servicios Sociales y salud:*

1. Atención domiciliaria.

2. Estimulación precoz de 0-3 años.

3. Tratamientos de logopedia de 0-3 y a partir de 18 años.

4. Ayudas económicas para tratamientos ambulatorios de carácter rehabilitador (logopedia, fisioterapia y transporte para acceder a los tratamientos).

5. Ayudas para la audición para hipoacusias de 0 a 16 años.

6. Atención dental a personas discapacitadas (ayuda para la asistencia odontológica a determinadas discapacidades).

➤ *Prestaciones económicas:*

1. Periódicas: PNC (Pensiones no contributivas): A partir del 65% de minusvalía y a partir de los 18 años. Existe un complemento de ayuda a tercera persona (ATP) a partir del 75%. Se solicita al Gobierno de Navarra. Prestación familiar por hijo a cargo: Mínimo del 33% de grado y de cuantía variable según la edad del hijo discapacitado a cargo. Es para trabajadores del régimen de la Seguridad Social. Prestación por hijo disminuido de

Gobierno de Navarra para funcionarios y sus familiares. Renta básica para discapacitados de grado 33 a 65%.

2.No periódicas: Subvención para la adquisición y adaptación de vehículos. Convocatoria anual. Ayudas extraordinarias (ayudas técnicas facilitadoras del encajamiento, ortesis y prótesis, adaptación funcional de la vivienda, ayudas técnicas a la movilidad y ayudas técnicas para facilitar el movimiento personal).

➤ *Otras prestaciones:*

Familia numerosa (con 3 hijos o más, ó 2 si uno de ellos es minusválido). Pago de centros residenciales (para alojar a discapacitados que no puedan vivir solos).

Ayudas económicas para conciliar la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y fomentar la natalidad. Ayudas técnicas. Programas de turismo y balnearios. Organizado por COCEMFE, Confederación Coordinadora Estatal de Minusválidos Físicos de España⁴⁶.

Com podem veure, la llista d'avantatges és molt més extensa en el que correspon als beneficis amb caràcter general a Espanya que als corresponents a Catalunya. Tot i que cal tenir en compte que és més detallada pel que fa a la informació de cada tipus d'ajuda i subvenció.

A nivell d'Espanya, es dona igualment la informació necessària per l'obtenció del certificat⁴⁷:

Certificado de discapacidad

Introducción

Cuando una persona tiene alguna limitación sensorial, psíquica o física, así como plurideficiencias (es decir, que tiene varias de estas discapacidades), lo más conveniente es acudir a la Consejería de Asuntos Sociales de su localidad o Ayuntamiento, y allí un trabajador social le informará sobre los pasos que debe seguir para que le realicen una revisión que certifique su grado de minusvalía.

⁴⁶Programa Vacaciones IMSERSO-COCEMFE 2014.

<<http://www.cocemfe.es/vacaciones>> [Consulta: 13 setembre 2013]

⁴⁷ Discapnet. Certificado de Discapacidad. [Consulta: 13 setembre 2013]

Este certificado puede serle útil a la hora de acceder a viviendas, al comprar un vehículo, buscar trabajo o incluso para estudiar, y acceder a becas o subvenciones creadas para personas con discapacidad. El grado de discapacidad para poder acceder a los derechos, beneficios fiscales u ofertas de empleo reservadas a personas con discapacidad debe ser igual o mayor del 33 por ciento.

Hoy día tanto administraciones públicas como privadas se encuentran trabajando en la mejora de los derechos y oportunidades para personas con discapacidad, y la idea es que una persona que padezca alguno de los problemas mencionados, pase por un tribunal médico oficial, que certifica su discapacidad y el grado de ésta, ya que según ese grado la persona podrá o no trabajar, y tendrá derecho o no a una pensión como ayuda para poder realizar su vida diaria.

El certificado de minusvalía es un documento oficial que puede ser expedido únicamente por la Administración Pública. En este certificado ha de figurar si la minusvalía es temporal o definitiva, y quedará reflejado en ese mismo documento si la persona que ha solicitado dicho certificado ha de pasar revisión o no, y cuándo.

Pueden contactar para solicitar pasar por el tribunal médico en las direcciones que están a continuación (abre en ventana nueva)

Centros de valoración de discapacidad

¿Quiénes certifican nuestra discapacidad?

La persona que pasa el tribunal médico tendrá que entrevistarse con varios profesionales, y entre todos, dictarán un dictamen para decidir el grado de discapacidad:

Un/a profesional médico.

Un/a psicólogo/a.

Asistente social.

El trabajador social le indicará cuál es su centro base para realizar la revisión para el certificado de discapacidad, ya que cada Comunidad Autónoma rige sus propios centros⁴⁸.

⁴⁸ “Son Centros de ámbito provincial en los que se desarrolla, fundamentalmente, un programa de atención básica a personas con discapacidad, consistente en la prestación de servicios de información, diagnóstico, valoración y calificación de las personas con discapacidad física, intelectual o sensorial, elaboración de programas individuales de recuperación y tratamientos básicos en régimen de ambulatorio”.

Hi ha, per tant, a nivell de Comunitat Autònoma i a nivell de l'Estat, informació prou extensa i detallada per fer la tramitació adient i poder ser beneficiari dels ajuts que les administracions, siguin autonòmiques per tenir les corresponents competències, com és el cas de Catalunya, o estatals per totes les autonomies en les quals l'administració central manté les competències.

L'aprovada Llei de Dependència, amb efectes a partir de l'1 de Gener / 07 representa un seguit de noves ajudes per millorar la situació de les persones discapacitades, dels seus familiars i d'altres persones que els hi donen suport.

Segons l'INE⁴⁹ el percentatge de persones amb discapacitats que reben prestacions socials públiques han estat el 2011 el 57%. Una majoria d'aquestes persones afirmen que aquests ajuts cobreixen les seves necessitats.

Tot i que la LISMI estableix, en l'àmbit de l'ocupació, mesures dirigides a promoure la incorporació de les persones discapacitades en el mercat de treball ordinari amb *incentius econòmics a la contractació*⁵⁰, l'obligació de *reservar de llocs de treball en empreses de més de 50 treballadors*⁵¹ i la creació de CET com a *centres de treball protegit*⁵², s'ha donat històricament, tant abans com després de la LISMI, més importància al "*sistema de protecció social i econòmic*" que al de "*rehabilitació i integració laboral*" que es correspondrien a les polítiques sociolaborals actives per aconseguir la integració laboral de les persones amb discapacitat. L'any 1997 el govern espanyol, institucions públiques i privades i el CERMI⁵³ són conscients de la baixa taxa d'ocupació del col·lectiu de persones amb discapacitat i es fixen com objectiu i necessitat imperiosa la d'establir noves mesures de suport per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat.

Per tal de donar impuls a un seguit de polítiques actives i de suport per a l'ocupació d'aquest col·lectiu, es aprova per Acord del Consell de Ministres de 3 d'octubre de 1997 el "*Pla d'acció integral per a persones amb discapacitat*". Amb

⁴⁹«Discapacidad y Prestaciones Sociales Públicas». En: *Boletín informativo del Instituto Nacional de Estadística* (12/2012).

⁵⁰ Es tracta de tot un seguit d'ajudes, bonificacions i subvencions a la contractació de persones amb discapacitat.

⁵¹ Obligació de contractar un nombre de treballadors discapacitats que no sigui inferior al 2% de la plantilla.

⁵² Els centres de treball protegit "CET" tenen per objecte ser un espai de treball per a persones que no poden integrar-se en l'empresa ordinària, proporcionant-los la formació necessària per tal de superar aquesta situació.

⁵³ CERMI: Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad.

aquest “*Pla d’acció*” s’inicia un canvi de política en la que es dona prioritat als principis de rehabilitació i normalització per tal d’aconseguir una efectiva integració laboral de les persones afectades. Es tracta de que les polítiques actives siguin les protagonistes i deixin pas a les polítiques passives només en els casos de difícil integració laboral.

La Generalitat de Catalunya disposa dels Serveis Socials de Suport a la Integració de Persones amb disminució (SSIL), que són serveis socials que tenen com a objectiu l’adaptació d’aquestes persones a l’entorn laboral en particular, i a l’entorn cívic en general. Actuen potenciant especialment la dinàmica de pas dels treballadors amb disminució des dels centres especials de treball cap al sistema ordinari de treball i, un cop assolida, vetllen perquè l’activitat laboral es realitzi sense discriminacions.

La Llei 51/2003, de 2 de desembre, “*d’igualtat de oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat*”, té igualment com a objectiu establir les mesures necessàries per garantir i fer efectiu el dret a la igualtat d’oportunitats de les persones amb discapacitat.

La Llei de Dependència⁵⁴, amb efectes a partir de l’1 de gener / 07, regula les condicions bàsiques de promoció de l’autonomia personal i l’atenció a les persones en situació de dependència, projectant tot un seguit de noves ajudes per millorar la situació de les persones discapacitades, dels seus familiars i d’altres persones que els hi donen suport. No sembla, però, com diu Planes, J. que “*Per molt que es compari aquest dret amb l’educació i la salut, encara és lluny de la universalitat i gratuïtat que ofereixen aquests altres pilars de l’estat del benestar*”⁵⁵.

La Llei estableix tres graus, segons els quals es podran beneficiar les persones en situació de gran dependència o invalidesa, dependència menys greu y dependència moderada. En el primer cas –gran dependència o invalidesa- les ajudes són d’aplicació a partir del 2007, i així progressivament fins arribar els menys dependents el 2015.

⁵⁴ ESPAÑA. “Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia” [en línia]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 299, (15/12/2006), p. 44142-44156.

<<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-21990>> [Consulta: 14 juliol 2014]

⁵⁵ PLANES, J. *La Vanguardia* (6 de gener 2007), p. 19

Cal pensar, per tant, que aquesta Llei és una ajuda més per facilitar la integració sociolaboral de moltes de les persones amb discapacitat i no es limita a unes prestacions socials que no pretenguin aquest fi. És la Llei de Serveis Socials⁵⁶ la que puntualitza els seus serveis i prestacions.

Es destaquen seguidament enunciats de la Llei que podem relacionar amb serveis i prestacions a les persones discapacitades :

TÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Objecte

Aquesta llei regula i ordena el sistema de serveis socials amb la finalitat de garantir-hi l'accés universal per a fer efectiva la justícia social i promoure el benestar del conjunt de la població.

Article 4. Objectius de les polítiques de serveis socials

Les actuacions dels poders públics en matèria de serveis socials tenen els objectius essencials següents:

- a) Detectar les necessitats personals bàsiques i les necessitats socials.*
- b) Prevenir, atendre i promoure la inserció social en les situacions de marginació i d'exclusió social.*
- c) Facilitar que les persones assoleixin l'autonomia personal i funcional en la unitat familiar o de convivència que desitgin.*
- d) Afavorir la convivència social.*
- e) Afavorir la igualtat efectiva de les persones, eliminant discriminacions per raó de gènere o de discapacitat o per qualsevol altra condició o circumstància personal o social arbitrària.*

⁵⁶ CATALUNYA. “Llei 12/2007, d’11 d’octubre, de Serveis Socials”.
<<http://www20.gencat.cat/portalsite/bsf>> [Consulta: 8 maig 2014]

Article 7. Situacions amb necessitat d'atenció especial

Són destinataris dels serveis socials, especialment, les persones que estiguin en alguna o algunes de les situacions següents:

Discapacitat física, psíquica o sensorial.

Article 8. Garantia dels drets i les llibertats fonamentals

S'ha de tenir una cura especial a garantir els drets i les llibertats fonamentals i a facilitar-ne l'exercici en la relació que s'estableix amb les persones per a la prestació dels serveis socials.

Els professionals i les entitats que gestionen serveis socials han d'orientar llur activitat de manera que es garanteixi especialment la dignitat de les persones, llur benestar i el respecte a llur autonomia i intimitat.

L'Administració pública ha de vetllar per l'efectivitat dels drets dels destinataris dels serveis socials⁵⁷.

Per poder acabar i completar aquest punt cal detallar les activitats que determinen la discapacitat⁵⁸ segons l'enquesta sobre discapacitats, deficiències i estat de salut de 1999.

Les activitats (per a persones amb 6 i més anys) a les que fa menció la definició de discapacitat d'aquesta enquesta son les següents:

- *Veure, que inclou les discapacitats per a rebre qualsevol imatge, per a tasques visuals de conjunt i per a tasques visuals de detall.*
- *Sentir-hi, que inclou les discapacitats per a rebre qualsevol so, per audició de sons forts i per escoltar la parla.*
- *Comunicar-se, la qual agrupa a les persones amb dificultats greus o importants per a formular i entendre missatges verbals i no verbals.*
- *Aprendre (en el sentit d'adquirir coneixements mitjançant les instruccions o de la pròpia experiència), aplicar coneixements i entendre i executar ordres i*

⁵⁷ CATALUNYA. "Llei 12/2007, d'11 d'octubre, de Serveis Socials".
<<http://www20.gencat.cat/portal/site/bsf>> [Consulta: 8 maig 2014]

⁵⁸ *Revista del Ministeri de Treball i Assumptes Socials*, n. 46, segons informació extreta de la *Metodologia sobre Discapacitats, Deficiències i Estat de Salut* de 1999.

tasques.

- *Desplaçar-se, que es refereix a: canvis i manteniment de les diverses posicions del cos; aixecar-se, estirar-se, mantenir-se de peu o assentat, i desplaçar-se per dintre de la llar.*
- *Utilitzar braços i mans, que inclou: Traslladar o transportar objectes no molt pesats; utilitzar utensilis i eines; i manipular objectes amb mans i dits.*
- *Desplaçar-se fora de la llar: deambular sense mitjà de transport; desplaçar-se en transport públics; i conduir vehicle propi.*
- *Cuidar-se de si mateix, que inclou: netejar-se sol (rentar-se i cuidar-se del seu aspecte), control de les necessitats i utilitzar sol el servei, vestir-se, desvestir-se, arreglar-se, menjar i beure.*
- *Realitzar les tasques de la llar, que agrupa; cuidar-se de les compres i del control dels subministres i serveis; cuidar-se dels menjars; cuidar-se de les neteges i el planxat de la roba; cuidar-se de la neteja i manteniment de la casa; cuidar-se del benestar dels demés membres de la família.*
- *Relació amb altres persones, que es refereix a persones amb greus o importants dificultats en les relacions personals, bé en la família o fora d'ella (separant les relacions d'amistat de les que fan referència a companys, caps o subordinats).*

Per als menors de sis anys s'utilitza una classificació diferent i que no fa menció a la discapacitat sinó a la limitació, perquè existeixen problemes per a detectar les discapacitats pròpiament dites en aquestes edats.

Important el detall de les activitats que determinen la discapacitat. Sabem quines poden ser les discapacitats pel que fa a tipus, graus i grups de deficiències. Conèixer les limitacions que es poden tenir en la realització d'activitats és bàsic a l'hora de determinar la discapacitat ja que és de molta ajuda per tots els implicats en el procés, tant pel discapacitat que pot avaluar la seva situació com pel professional que l'ha de certificar i que disposa d'un seguit de limitacions que ajuden a determinar la discapacitat.

Hi ha un ampli ventall d'activitats, com son: veure, sentir-hi, comunicar-se, aprendre, desplaçar-se, utilitzar braços i mans, desplaçar-se fora de la llar,

cuidar-se de si mateix, realitzar tasques de la llar i, per últim, relació amb altres persones.

Es fa una descripció de l'activitat molt genèrica però prou explícita per tal de poder adaptar-la a infinitats de necessitats en tots els camps de la vida diària. Qualsevol limitació queda implícita en alguna de les activitats que es detallen.

II. CRONOLOGÍA DEL SUPORT INSTITUCIONAL A LES PERSONES AMB DISCAPACITAT

2.1. ÀMBIT CRONOLÒGIC

Per entendre i valorar el que ha estat la integració social de les persones amb discapacitat, cal tenir en compte quines han estat les lleis i normatives que s'han anat dictant en les diferents èpoques per tal d'afavorir aquesta integració tant a Espanya com a Catalunya.

Tot i que la cronologia del suport institucional a les persones amb discapacitat l'iniciem amb la Constitució de 1978, es pot fer menció de lleis i normatives d'èpoques anteriors que, dintre del segle passat, han estat principi de règims que s'han perllongat en el temps.

Partim d'"El *Fuero del Trabajo*" que va ser una de les vuit "*Leyes Fundamentales*" del franquisme i que es va elaborar abans d'acabar la guerra civil, és a dir, el 1938, estant vigent fins ésser derogada per la Constitució de 1978. En els seus articles del Títol I es diu:

Article 5.- "El trabajo, como deber social, será exigido inexcusablemente, en cualquiera de sus formas, a todos los españoles no impedidos estimandolo tributo obligado al patrimonio nacional"

Article 8.- "Todos los españoles tienen derecho al trabajo. La satisfacción de este derecho es misión primordial del Estado".

Quedava ja clar que l'Estat tenia la missió de vetllar perquè tothom pogués exercir el dret a treballar.

Posteriorment, al 1945, s'aprova *El Fuero de los Españoles*⁵⁹, que expressa el següent, en els articles 24 i 28 del Capítol III:

Article 24 “Todos los españoles tienen el derecho al trabajo y el deber de ocuparse en alguna actividad socialmente útil”

Article 28 “El estado español garantiza a los trabajadores la seguridad de amparo en el infortunio y les reconoce el derecho a la asistencia en los casos de vejez, invalidaz, paro forzoso y demás riesgos que supone ser objeto de seguro social”.

Està clar, que aquets drets i garanties podien tenir, també, una aplicació intensa en el col·lectiu de persones amb discapacitat. El que té més importància i transcendència és el desenvolupament posterior de normatives i recursos, que garanteixi l'aplicació d'aquests preceptes que podem considerar constitucionals de l'època.

Tal i com s'ha dit a l'anterior capítol, abans de la Constitució democràtica de 1978, durant els anys seixanta⁶⁰ i setanta⁶¹, s'inicia i es comencen a crear les bases d'un Estat Social que posa les llavors per un desenvolupament legislatiu que doni suport a les persones amb discapacitat per la seva integració laboral i que posteriorment s'analitzaran.

⁵⁹ ESPAÑA. “El fuero de los españoles” [en línia]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 199 (18/07/1945).

<<http://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1945/199/A00358-00360.pdf>> [Consulta: 12 juliol 2013]

⁶⁰ ESPAÑA. “Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social” [en línia]. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 312, (30/12/1963), p. 18181-18190.

<https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1963-22667> [Consulta: 12 juliol 2013]. On ja es preveu la creació de centres de rehabilitació de persones discapacitades.

⁶¹ Important decret de 1970 del govern de l'època que establia, entre altres, en empreses de més de 50 treballadors una quota del 2% per a treballadors amb minusvalideses. ESPAÑA. “Decreto 2531/1970, de 22 de agosto, sobre empleo de trabajadores minusválidos” [en línia]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 221 (15 de septiembre de 1970), p. 15156-15159.

<https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1970-1001> [Consulta: 12 juliol 2013]

2.2. CONSTITUCIÓ ESPANYOLA DE 1978, DEMOCRÀCIA I MANDAT CONSTITUCIONAL.

Són diversos els articles de la Constitució Espanyola de 1978 que podem relacionar amb *els drets de les persones discapacitades*:

Títol I. Capítol Segon.

Article 14

- *“Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, opinió o qualsevol altre condició o circumstància personal o social”.*

Article 35

- 1. *“Tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret a treballar, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció mitjançant el treball i a una remuneració suficient per a satisfer les seves necessitats i la de les seves famílies, sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe”.*
- 2. *La llei regularà un estatut dels treballadors.*

Títol I. Capítol Tercer.

Article 49

- *“Els poders públics duren a terme una política de previsió, tractament, rehabilitació i integració dels disminuïts físics, sensorials i psíquics, als quals els prestaran l’atenció especialitzada que requereixen i els empararà especialment en la consecució dels drets que aquest Títol atorga a tots els ciutadans”*

La Constitució Espanyola (CE) com a norma suprema de l’ordenament jurídic, obliga a tothom al compliment de les seves disposicions. Així ho indica explícitament el seu article 9.1: *“Els ciutadans i els poders públics estan subjectes a la Constitució i a la resta del ordenament jurídic”*

Tot l'ordenament jurídic ha de ser, per tant, compatible amb els preceptes de la CE, sense que hi hagi cap possibilitat de que el seu ordenament jurídic pugui ser modificat per cap altre norma.

El mandat constitucional és prou clar i determinant en el seu text i explicita, sense cap tipus de dubte, les polítiques que es tenen que elaborar per tal de que els drets de tots els espanyols ho siguin de tots sense exclusions de cap tipus. La CE, brinda una base de reconeixement dels drets de les persones amb discapacitat i un mandat prou clar per a la seva protecció.

En el seu Títol I. Dels drets i dels deures fonamentals, Capítol segon. Article 14, es descriu explícitament la igualtat de tots els espanyols davant la llei, sense que pugui existir cap tipus de discriminació per qualsevol condició o circumstància personal o social.

Queda ja del tot clar, el tracte d'igualtat en drets i deures per a tothom. Aquest article ja posa, com no podia ser d'una altra manera, el mateix nivell d'igualtat, enfront les lleis, de totes les persones, discapacitades o no.

L'Article 35, estableix que tots els espanyols tenen el deure i el dret a treballar. Dret i deure per a tothom, sense cap tipus de discriminació. Aquest precepte que és clau per a les persones amb discapacitat és, en aquests anys, un dels més difícils de portar a terme degut a l'escassetat de llocs de treball que la crisi econòmica ha provocat amb la destrucció de una part del teixit empresarial d'Espanya amb la consegüent pèrdua de llocs de treball i un augment, que es podria qualificar d'alarmant, de les taxes d'atur.

Per tant, l'Article 35 de la Constitució Espanyola consagra els següents drets per a tots els ciutadans espanyols:

- Dret al treball
- Dret a la lliure elecció de professió o ofici
- Dret a la promoció a través del treball
- Dret a una remuneració suficient per a satisfer llurs necessitats i les de la família

No solament es consagren aquests drets relacionats amb el treball, sinó que es

dona un èxplicit mandat per tal de que s'elaborin les corresponents lleis que regulin les relacions laborals, amb un estatut dels treballadors, i d'obtenir així una bona aplicació d'aquests drets i deures que la mateixa Constitució determina.

Malgrat les clares i bones intencions de la Constitució, és avui del tot necessari reconèixer que, tant el col·lectiu de persones amb discapacitat com la població en general, una part important dels ciutadans veuen conculcats els seus drets, en aquest aspecte, tot i estan en clara disposició d'acomplir el seu deure de treballar, tal com diu la Constitució.

Serà a partir d'aquest mandat i norma suprema del nostre ordenament jurídic (molt especialment l'Article 49) quan els poders públics, inicien l'elaboració d'un seguit de lleis i normatives per portar a terme els programes d'ajuda i rehabilitació per a fer realitat el dret a la completa realització personal i integració social de les persones amb discapacitat. L'Estat està obligat, per tant, a realitzar les polítiques que siguin necessàries per aconseguir fer realitat el mandat constitucional.

El desenvolupament del mandat expressat en el Article 49 es basa en una sèrie de polítiques assistencials dirigides a les persones amb discapacitat i que han de ser establertes i adoptades per les administracions públiques. Aquestes polítiques han de ser dissenyades per a tots els àmbits de la vida de les persones, com són: l'educatiu, cultural, laboral, vivenda, oci, entre molts altres.

La valoració d'aquest mandat ha d'obtenir una qualificació màxima, ja que està explícitament i únicament dirigit a les persones amb discapacitat. Aquest reconeixement de la singularitat del col·lectiu, diu molt a favor dels nostres representants que van elaborar i aprovar la Constitució per la sensibilitat demostrada davant d'una llarga demanda de la societat per actuar a favor dels menys afavorits i amb risc d'exclusió social. No es tracte només d'un reconeixement, sinó que, també, d'un èxplicit mandat als poders públics per tal de que s'elaborin les polítiques pertinents per a una total integració sociolaboral de les persones amb discapacitat.

La Constitució projecta, doncs, una activa protecció als drets de les persones amb discapacitat i una exigibilitat jurídica per tal de que no es puguin conculcar aquets drets i protecció.

2.3. LEGISLACIÓ CATALANA DE SUPORT ALS DISCAPACITATS A PARTIR DE L'ESTATUT DE 1979.

L'Estatut d'Autonomia de 1979 no representa, d'entrada, l'assumpció de competències en matèria de Treball.

En relació al Treball⁶², la Constitució⁶³ estableix que “*L'Estat té competències exclusives*”, entre altres, en “*Legislació laboral; sense perjudici de la seva execució pels òrgans de les Comunitats Autònomes*”.

L'Estatut⁶⁴ diu que “*Correspon a la Generalitat l'execució de la legislació de l'Estat en les matèries*”, entre altres, “*de treball, assumint les facultats, competències i serveis que en aquest àmbit i a nivell d'execució exerceix actualment l'Estat respecte a les relacions de treball...*”. És a dir, la Generalitat es limita a l'execució de la legislació estatal representant, tant sols, un canvi de gestors.

L'Article 11 defineix quines són les matèries que correspon executar a la Generalitat:

Correspon a la Generalitat l'execució de la legislació de l'Estat en les matèries següents:

2. De treball, assumint les facultats, competències i serveis que en aquest àmbit i que a nivell d'execució exerceix actualment l'Estat respecte a les relacions de treball, sens perjudici de l'alta inspecció d'aquest. Queden reservades a l'Estat totes les competències en matèria de migracions interiors i exteriors, fons d'àmbit nacional i de feina, sens perjudici d'allò que estableixin les normes de l'Estat sobre aquestes matèries.

Aquesta execució de la legislació estatal en matèria de treball per part de la Generalitat representa un pas més per anar consolidant unes competències que són bàsiques donada la importància de tot el que representa el mercat del treball

⁶² *Estatut d'Autonomia de Catalunya* (1979). Article 11.2.

⁶³ *Constitució Espanyola* (1978). Art. 149.1.7a.

⁶⁴ *Estatut d'Autonomia de Catalunya* (1979). Art. 11

per el bon funcionament de una societat. L'aplicació de la legislació té molts matisos que només es poden tenir en compte actuant sobre el terreny i considerant la cultura industrial, comercial i econòmica del territori en el qual s'ha d'aplicar la normativa. Com més propera és l'administració que aplica i gestiona els afers relatius al treball més fàcil ha de ser l'obtenció de resultats positius.

Amb aquesta cessió, la Generalitat ha d'anar adaptant-se a una nova gestió amb la voluntat d'assumir, en uns propers passos, més competències pel que fa a l'àrea de treball i relacions laborals.

En relació a l'assistència social, i d'acord amb el que ja disposa la Constitució Espanyola⁶⁵, l'Estatut⁶⁶ diu: *“La Generalitat de Catalunya té competència exclusiva sobre...”*, entre altres, *“Assistència Social”*.

L'Assistència Social queda, així, com a competència exclusiva de la Generalitat. Les possibilitats d'actuació s'amplien amb els diversos articles que han de permetre el desenvolupament d'una política integrada de serveis socials a tot el territori català.

Per tal de fer-ho possible, l'Estatut⁶⁷ atorga a la Generalitat, la potestat de legislar i executar normes en els àmbits de l'assistència social, fundacions i associacions de caràcter benèfic i social, entre altres.

L'assistència social, amb tot el que representa, és de vital importància que sigui competència exclusiva del govern que està més proper al ciutadà i que, per tant, viu amb més intensitat les necessitats humanes del seu territori i àrea competencial.

Les competències ja afecten de ple, amb l'Estatut, al col·lectiu de persones amb discapacitat, sent la Generalitat la que es fa responsable de portar a terme les normatives, polítiques i controls adients per fer realitat la integració sociolaboral de les persones amb discapacitat.

⁶⁵ *Constitució Espanyola* (1978). Art. 148.1.20a

⁶⁶ *Estatut d'Autonomia de Catalunya* (1979). Art. 9.25

⁶⁷ *Estatut d'Autonomia de Catalunya* (1979). Art. 25.2

El traspàs de competències, comporta els traspassos dels de l'Estat en matèria de Sanitat i Serveis i Assistència Socials, amb els centres, personal i partides pressupostaries corresponents al Institut Nacional d'Assistència Social (INAS), els centres assistencials dependents de l'Administració Central, unitats administratives de les delegacions territorials de l'Estat dedicades als serveis socials, i la concessió i gestió d'ajudes del Fons Nacional d'Assistència Social (FONAS). Aquest últim organisme, és de gran importància ja que és el que administra els ajuts i subvencions a l'atenció, entre altres, a les persones amb discapacitat.

Es tenen, per tant, les eines suficients, en principi, per iniciar de forma autònoma l'aplicació dels serveis socials necessaris, elaborant les polítiques adients per aconseguir el nivell d'estat del benestar que la societat demandava.

2.4. L'ESTATUT DELS TREBALLADORS. LLEI 8/1980

L'Estatut dels Treballadors de 1980⁶⁸, també s'implica manifestant els drets de les persones amb discapacitat en relació al treball:

“En relació al treball, els treballadors tenen dret:

- *“A no ser discriminats, per a l'ocupació un cop ocupats, per raons de sexe, estat civil, per l'edat dintre dels límits emmarcats per aquesta llei, raça, condició social, idees religioses o polítiques...”*
- *“Tampoc podran ser discriminats per raó de disminucions físiques, psíquiques o sensorials, sempre que es trobin en condicions d'aptituds per exercir la feina o l'ocupació de que es tracti”.*

⁶⁸ ESPAÑA. “Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores” [en línia]. Boletín Oficial del Estado, núm. 64 (14/03/1980), Títol 1, Capítol 1, Secció 2ª: Drets i deures laborals bàsics. Article 4 p. 5799-5815.
<https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1980-5683> [Consulta: 14 juliol 2014].

L'Estatut dels Treballadors representa un pas important per a tots els treballadors ja que dona compliment a l'Art. 35 de La Constitució de 1978 que estableix:

1. *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 satisfer les seves necessitats i les de la seva família, sense que en cap cas es pugui fer-se discriminació per raó de sexe.*
2. *La llei regularà un estatut dels treballadors.*

Es compleix així el mandat constitucional⁶⁹ amb un Estatut que representa l'inici i la base de tota la posterior normativa laboral i que també es fa ressò de la situació de tots aquells col·lectius que, fins a les hores, no havien estat tan explícitament considerats.

Els precedents de l'Estatut dels treballadors de 1980 de lleis que regulaven les relacions laborals, si partim de l'inici l'època franquista, són:

- Fuero del Treball (9 de març de 1938).
- Llei de 16 d'octubre de 1942, sobre Reglamentacions de Treball.
- Llei de Contracte de Treball, text refós aprovat per Decrets de 26 de gener i 31 de març de 1944.
- Fuero de los Españoles (17 de juliol de 1945), Capítol III.
- Llei Orgànica de l'Estat de 10 de gener de 1967, pel qual es modifica el Fuero dels Treballadors.
- Llei 38/1973, de 19 de desembre, de Convenis Col·lectius Sindicals de Treball.
- El Decret-Llei 5/1975, de 22 de maig, sobre regulació dels conflictes col·lectius de treball.
- El Decret 1148/1975, de 30 de maig, sobre regulació de la llibertat de reunió en l'àmbit sindical.
- La Llei 16/1976, de 8 d'abril, de Relacions Laborals.
- El Real Decret-Llei 17/1977, de 4 de març, sobre relacions de Treball, Vaga, Conflicte col·lectiu i Convenis Col·lectius.

Tot és normativa anterior a l'any 1978, és a dir, pre-constitucional, i malgrat l'entramat de lleis, normatives i regulacions, la Constitució és molt explícita amb

⁶⁹ *Constitució Espanyola (1978). Article 35*

el que es considera que s'ha de fer per regular i establir drets i obligacions de forma complerta i democràtica en les relacions laborals entre treballadors i empreses.

A grans trets, les matèries regulades en l'Estatut dels treballadors són:

- Drets i deures regulars bàsics
- Elements i eficàcia del contracte de treball
- Modalitats del contracte de treball
- Durada del contracte
- Drets i deures derivats del contracte
- Classificació professional i promoció del treball
- Faltes i sancions del personal assalariat
- Terminis de prescripció de faltes i sancions
- Drets de representació col·lectiva i de reunió dels treballadors
- De la negociació i dels convenis col·lectius

L'Estatut es reafirma en la no discriminació de les persones⁷⁰ per qualsevol condició o circumstància personal o social que s'indica en la Constitució⁷¹. Encara va més enllà, al ser molt explícit en la no discriminació per raons de discapacitat sempre, clar, que es trobin condicions d'aptituds per exercir les feines corresponents a un determinat lloc de treball.

Pel que fa a les relacions laborals de caràcter especial⁷², s'enumeren aquelles relacions laborals que es consideren que tenen un caràcter especial, entre aquestes⁷³, s'indica⁷⁴: “*La dels treballadors minusvàlids que presten serveis en els centres especials d'ocupació*”.

És a dir, amb l'Estatut es compleix un dels mandats constitucionals establint les bases per regular les relacions laborals per compte d'altri. S'estableixen, per

⁷⁰ ESPAÑA. “Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos” [en línia]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 103 (30/04/1982), p. 11106-11112.

<http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1982-9983> [Consulta: 14 juliol 2014]

⁷¹ ESPAÑA. “Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, por el que se regulan diversas medidas de fomento del empleo” [en línia]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 156 (01/07/1982), p. 17896- 17900.

<<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1982-16409>> [Consulta: 14 juliol 2014]

⁷² Títol VII. Article 38.3 de la Llei d'integració social dels minusvàlids estableix aquesta obligatorietat.

⁷³ Estatut. Art. 2.

⁷⁴ Estatut. Art. 2.g)

tant, drets i deures que s'aniran modificant al llarg del temps i, en molts casos, adaptant i millorant a través dels convenis col·lectius.

Tota la normativa laboral que s'ha anat elaborant a partir de l'Estatut ha hagut d'ajustar-se als preceptes d'aquest. És a dir, l'Estatut s'ha elaborat d'acord amb els principis bàsics de la Constitució, i la posterior normativa laboral s'ha elaborat d'acord amb els principis de l'Estatut.

2.5. LLEI D'INTEGRACIÓ SOCIAL DEL MINUSVÀLID, 1982

La LISMI⁷⁵, aprovada el 7 d'abril 1982, serà la Llei que inclourà un conjunt de mesures que bàsicament pretenen, entre d'altres, la integració de les persones discapacitades i que afecten a tots els àmbits de la societat: atenció mèdica i psicològica, rehabilitació, educació, orientació, integració laboral, garantia de drets econòmics, jurídics i socials. S'inicia, així, el primer esglaió legislatiu de compliment del mandat constitucional de 1978.

En el seu **Títol I** la LISMI contempla les obligacions del poders públics:

Principios generales

Artículo uno.

Los principios que inspiran la presente Ley se fundamentan en los derechos que el artículo cuarenta y nueve de la Constitución reconoce, en razón a la dignidad que les es propia, a los disminuidos en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales para su completa realización personal y su total integración social, y a los disminuidos profundos para la asistencia y tutela necesarias.

⁷⁵ Llei 13/82, de 7 d'abril.

Artículo dos.

El Estado español inspirará la legislación para la integración social de los disminuidos en la declaración de derechos del deficiente mental, aprobada por las Naciones Unidas el veinte de diciembre de mil novecientos setenta y uno, y en la declaración de derechos de los minusválidos, aprobada por la Resolución tres mil cuatrocientos cuarenta y siete de dicha Organización, de nueve de diciembre de mil novecientos setenta y cinco, y amoldará a ellas su actuación.

Artículo tres.

Uno. Los poderes públicos prestarán todos los recursos necesarios para el ejercicio de los derechos a que se refiere el artículo primero, constituyendo una obligación del Estado la prevención, los cuidados médicos y psicológicos, la rehabilitación adecuada, la educación, la orientación, la integración laboral, la garantía de unos derechos económicos, jurídicos sociales mínimos y la Seguridad Social.

No hi ha dubte del mandat constitucional i legislatiu que obliga a l'Estat i a tots els ens públics a portar a terme les accions pertinents per fer realitat el compliment de la Llei de Integració Social dels Minusvàlids.

En l'àmbit de l'ocupació, els punts bàsics de la LISMI són mesures dirigides a promoure la incorporació de les persones discapacitades en el mercat de treball ordinari, canalitzades a través de diferents tipus d'acció:

- Incentius econòmics: ajudes, bonificacions i subvencions a la contractació de persones amb discapacitat.
- La reserva de llocs de treball⁷⁶, que es fa efectiva en l'obligació de les empreses de 50 ó mes treballadors de contractar un nombre de treballadors discapacitats que no sigui inferior al 2% de la plantilla. La Llei diu textualment: *“Les empreses públiques i privades que donin ocupació a un nombre de més de 50 treballadors fixos estaran*

⁷⁶ Títol VII. Article 38.1 de la Llei d'integració social dels minusvàlids estableix aquesta obligatorietat.

Decret 322/2011, sobre aplicació de la quota de reserva del 2% a favor de persones amb discapacitat en empreses de 50 o més persones treballadores i mesures alternatives de caràcter excepcional al seu compliment (Annex III).

obligades a col·locar a un nombre de treballadors disminuïts no inferior al 2% de la plantilla”.

- Per evitar la discriminació i garantir la igualtat d'oportunitats la Llei diu⁷⁷: *“A les proves selectives per a l'ingrés als cossos de l'Administració de l'Estat, Comunitats Autònomes, Administració Local, Institucional i de la Seguretat Social, seran admesos els disminuïts en igualtat de condicions amb la resta d'aspirants”.*
- La LISMI recull, igualment, diverses disposicions sobre el treball protegit, amb la creació de les CET que tenen per objecte ser un espai de treball per a persones que no poden integrar-se en l'empresa ordinària i proporcionar-los la formació necessària per tal de superar aquesta situació.

En compliment a lo previst en la LISMI, s'aproven posteriorment diverses Lleis i Reals Decrets, que són entre altres:

Reial Decret 1451/1983, que regula l'ocupació selectiva i les mides de foment de l'ocupació dels treballadors minusvàlids. Són, principalment, dues les mesures establertes pel Real Decret:

- Les relatives a l'ocupació selectiva, establint les condicions en les que s'ha de produir la reincorporació o readmissió dels treballadors afectats per una incapacitat permanent parcial.
- S'incorporen les mesures de foment a l'ocupació de minusvàlids i que estaven ja regulades anteriorment⁷⁸ i que consisteixen en l'elevació de la quantia de la subvenció que es concedeix per la contractació de treballadors minusvàlids i la possibilitat de, sense límit d'edat, poder concertar contractes de formació amb persones minusvàlides per tal d'aconseguir una millor adaptació o readaptació professional d'aquests al lloc de treball que amb caràcter estable vagin a ocupar.

⁷⁷ Títol VII. Article 38.3 de la Llei d'integració social dels minusvàlids estableix aquesta obligatorietat.

⁷⁸ ESPAÑA. “Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, por el que se regulan diversas medidas de fomento del empleo” [en línia]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 156 (01/07/1982), p. 17896- 17900. <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1982-16409>> [Consulta: 14 juliol 2014]

Reial Decret 383/1984, de l'1 de febrer de 1984, pel que s'estableix i es regula el sistema especial de prestacions socials i econòmiques previstes en la LISMI.

Reial Decret 1368/1985, del 17 de juliol de 1985, pel que es regula la relació laboral de caràcter especial dels minusvàlids que treballin en els Centres Especials d'Ocupació.

Reial Decret 2273/1985, del 4 de desembre de 1985, pel que s'aprova el Reglament dels Centres Especials d'Ocupació definits en l'article 42 de la LISMI.

Reial Decret 1734/1994, del 29 de juliol, pel que s'adequa a la Llei 30/1992, del 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú i, entre altres, les normes reguladores dels procediments relatius a les prestacions socials i econòmiques per a la integració social dels minusvàlids.

Diferents acords i compromisos s'estableixen al 1997 que donen impuls a l'ocupació de persones amb discapacitat, com són:

- Firma entre el CERMI i el MTAS del "*Plan de Medidas Urgentes de Fomento de Personas con Discapacidad*" que va ser ratificat en Consell de Ministres l'octubre de 1997.
- A proposta del Govern Espanyol, s'aprova a favor de les persones amb discapacitat en la "*Cumbre de Empleo de Luxemburgo*" un acord, que serà el primer en Europa a favor de la política social i que permet el desenvolupament de normatives i pressupostos amb la finalitat de ajudar a cada país a implementar les mesures amb efectivitat.
- A conseqüència de la Directriu 19 acordada en la "*Cumbre de Empleo de Luxemburgo*", el Govern Espanyol aprova el "*Plan de Acción para el empleo del Reino de Espanya para 1998*"

A partir d'aquest any 1998, s'aproven tot un seguit de Lleis i Reial Decrets que estableixen un marc d'incentivació i de regles dirigides a donar:

- Ajudes i incentius per a Centres Especials d'Ocupació
- Ajudes i incentius per a Empreses Ordinàries
- Ajudes i incentius per a Cooperatives i Societats Anònimes Laborals
- Autoocupació
- Garanties i mesures legals:

Com són:

- Reial Decret 4/1999, del 8 de gener. Regulació de l'ocupació selectiva de les mesures de foment de l'ocupació dels treballadors minusvàlids.
- Reial Decret 427/1999, del 12 de març. Regulació de la relació laboral de caràcter especial dels minusvàlids que treballin en els centres especials d'ocupació.
- Reial Decret 27/2000, del 14 de gener, pel que s'estableixen mesures alternatives de caràcter excepcional en el compliment de la quota de reserva del 2% en favor de treballadors discapacitats en empreses de 50 treballadors o més.
- Llei 51/2003, del 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat.
- Llei 53/2003, del 10 de desembre, sobre l'ocupació pública de les persones amb discapacitat.
- Reial Decret 170/2004, del 30 de gener, pel que es modifica el Reial Decret 1451/1983, de l'11 de Maig, en el que, en compliment del previst en la LISMI, es regula l'ocupació selectiva i les mesures de foment de l'ocupació dels treballadors minusvàlids.

- Reial Decret 290/2004, del 20 de febrer, pel que es regula els enclavaments laborals com a mesura de foment de l'ocupació de les persones amb discapacitat.
- Reial Decret 1865/2004, del 6 de setembre, pel que es regula el Consell Nacional de la Discapacitat.
- Reial Decret 469/2006, del 21 d'abril. Regulació de les unitats de suport a l'actuació professional en el marc dels serveis d'ajust de personal i social en els Centres Especial d'Ocupació.
- Reial Decret 1417/2006, de l'1 de desembre. Regulació de queixes i reclamacions en matèria d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat per raons de discapacitat.

Com veiem, a partir de la LISMI, s'han elaborat i aprovat tot un seguit de Lleis, Reial Decrets, Convenis i Acords que, en teoria, no deixen marge d'error en la integració sociolaboral de les persones amb discapacitat. Això no vol dir que no hi hagi feina a fer. Tot està legislat i previst, però, falten importants elements poder donar compliment a tota la normativa que es desprèn de l'aprovació de la LISMI. És a dir, voluntat política, recursos econòmics, consciència social i, més en aquest cas, responsabilitat social per part de les empreses que són les que més hi poden fer per, amb les ajudes corresponents, per fer realitat una normativa que si no s'aplica, queda en una teoria amb textos molt elaborats però gens, o poc, eficaços per als col·lectius a qui van destinats.

Està clar que elaborar, acordar i aprovar tota la normativa que s'ha produït a arrel de la LISMI⁷⁹ no es feina fàcil ni ràpida. Estem contemplant un període de temps que s'inicia el 1982 i s'acaba l'any 2006 amb els Reial Decrets⁸⁰ que anteriorment es mencionen.

⁷⁹ Llei aprovada el 7 d'abril de 1982.

⁸⁰ ESPAÑA. "Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo" [en línia]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 96 (22/04/2006) p. 15592-15596, i 1417/2006 de l'1 de Desembre.

<https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2006-7171> [Consulta: 16 juliol 2014]

Si, com ja sabem, la posada en practica de les normatives necessiten, en tots els casos, d'uns recursos proporcionats als objectius pretesos. En aquest cas els recursos són bàsics i representen l'eina pública inexcusable ja que són les administracions que estan compromeses per la mateixa normativa, que no fa més que donar resposta a una demanda social, establint els mecanismes que, per fer-ho, s'ha necessitat de molta voluntat i, com hem vist, de molt de temps.

El problema, per tant, són els recursos i estem analitzant la situació en un període (2005–2013) en que la situació econòmica dificulta a les administracions públiques portar a la pràctica molts dels compromisos amb els col·lectius en risc d'exclusió social.

Tots els esforços són necessaris per tal de mantenir les subvencions i ajudes a la integració laboral dels discapacitats. Si no es mantenen per aquesta finalitat, el cost social és alt amb el consegüent cost econòmic, públic i privat, resultat de la no integració.

2.6. GENERALITAT DE CATALUNYA I COMPETÈNCIES EN FORMACIÓ OCUPACIONAL.

La Formació Ocupacional gestionada per l'INEM⁸¹ experimenta, principalment al llarg de la dècada dels noranta, canvis importants que incideixen en el plantejament i rellevància que es dona a la formació dels formadors ocupacionals com a factor estratègic per a la millora de la qualitat de la Formació Ocupacional que s'imparteix.

És en aquesta dècada que s'instaura un nou marc regulador de la Formació Ocupacional, que s'inicia amb el Reial Decret 1618 de 1990 pel que s'aprova el

⁸¹ Instituto Nacional de Empleo. Institució estatal que va desaparèixer amb la creació d'El Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE) des de la publicació de la Llei 56/2003 de 16 de desembre, i que és el responsable de l'ordenació, desenvolupament i seguiment dels programes i mesures de la política d'ocupació a nivell nacional .

Plan FIP⁸², el qual es regula posteriorment mitjançant el Real Decret 631/1993 establint les bases per a un desenvolupament eficaç de la Formació Professional Ocupacional, oferint un referent de continuïtat, adequació i millora del marc normatiu existent i recollint l'experiència adquirida durant la vigència del Reial Decret 1618/1990, introduint les modificacions que les noves circumstàncies precisen, com són; el traspàs de la gestió a les Comunitats Autònomes, complementarietat entre la Formació Professional Reglada i Ocupacional i amb la consideració d'un nou context socioeconòmic. El fi últim d'aquestes modificacions no és altre que el d'assegurar la transparència, efectivitat, igualtat d'oportunitats i la correcta assignació dels recursos públics destinats a la qualificació professional.

De l'articulat del Reial Decret 631/1993 de 3 de maig, es destaca:

Article 1. Objecte

1. *El Pla Nacional de Formació e Inserció Professional comprèn el conjunt d'accions de formació professional ocupacional dirigides als treballadors desocupats per tal de proporcionar-los qualificacions requerides pel sistema productiu i integrar-los laboralment, quan es trobessin amb una manca de formació professional específica o llurs qualificació resultés insuficient o inadequada.*
2. *Tindran preferència per a participar en les accions del pla nacional de Formació i Inserció Professional els següents col·lectius:*
 - d) *Desocupats amb especials dificultats per llurs inserció o reinserció laboral, en especial dones que vulguin integrar-se a la vida laboral, minusvàlids i emigrants.*

Es tracta d'accions de formació ocupacional per tal de preparar els treballadors aturats en aquelles tasques que són demandades per les empreses. Accions del tot necessàries en un món globalitzat que provoca canvis constants en els mercats i que obliga a aplicar nous sistemes de producció que s'adeqüin a les noves demandes.

La formació és una de les eines més importants quan es parla de les polítiques actives d'ocupació. El reciclatge formatiu ha de ser constant i al llarg de la vida

⁸² Formación e inserción profesional

laboral de les persones i que permeti aprendre a aprendre. Cal que les persones assoleixin unes actituds prou obertes per tal d'anar adaptant les seves aptituds a diferents tipus de treball.

Si s'accepta que el lloc de treball ja no és per a tota la vida laboral, també s'ha d'acceptar que al llarg d'aquesta s'hauran de fer canvis en els tipus de feina a realitzar i que cal preparar-se per assolir-les.

Donar preferència, també, als desocupats discapacitats és del tot positiu per la dificultat afegida en que es poden trobar aquestes persones per assolir nous coneixements i trobar una nova feina.

2.7. TRASPÀS A LA GENERALITAT DE CATALUNYA DE LA GESTIÓ EN L'ÀMBIT DEL TREBALL, L'OCUPACIÓ I LA FORMACIÓ.

Serà el Reial Decret 1050/1997 de 27 de juny, el que fa oficial el traspàs a la Generalitat de Catalunya de tota la gestió feta per l'INEM, en l'àmbit del treball, l'ocupació i la formació.

En conseqüència, i d'acord amb aquest Reial Decret, és procedent que la Comunitat Autònoma assumeixi les funcions en matèria de gestió de treball, ocupació i les funcions que exerceix l'Administració de l'Estat.

En el Reial Decret 774/1999, de 7 de maig, s'amplia i es modifiquen els mitjans adscrits als serveis de l'Administració de l'Estat traspassats a la Generalitat de Catalunya per el Reial Decret 1050/1997.

En conseqüència, queden traspassats a la Generalitat de Catalunya les funcions i serveis en matèria de gestió de la formació ocupacional i inserció laboral dels treballadors de Catalunya, així com de la resta de polítiques actives d'ocupació.

És aquest any de 1995 que es posa en marxa el Servei Català de Col·locació⁸³ com a eina de gestió de la formació ocupacional i de la inserció laboral dels treballadors.

L'any 2002, es crea el Servei d'Ocupació de Catalunya⁸⁴ (SOC) per tal d'avançar en l'objectiu que marca la Llei 17/2002 aprovada, quan diu en l'Art 1:

“Aquesta Llei té per objecte:

- a) *L'ordenació bàsica del sistema ocupacional de Catalunya i la creació i la regulació del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC), que han de permetre, d'acord amb el que estableix l'article 40 de la Espanyola, de a terme una política orientada a la plena ocupació, estable i de qualitat.”*

Amb la creació del SOC, s'apropen els serveis que l'administració pública ha de donar als treballadors i al mercat de treball de Catalunya per facilitar una millor i plena ocupació.

Del SOC, com a òrgan de l'Administració de la Generalitat, es poden destacar les següents característiques:

- Competències en la intermediació laboral a Catalunya.
- Xarxa d'Oficines de Treball de la Generalitat (OTG).
- Serveis als treballadors inscrits com a demandants d'ocupació.
- Serveis a les empreses i treballadors autònoms en la cerca de treballadors amb el perfil requerit pels llocs de treball a cobrir.
- Servei públic i, per tant gratuït, d'intermediació laboral. Posa en contacte les persones demandants d'ocupació amb les empreses que necessiten treballadors.
- Disposa d'ofertes laborals tant dins de Catalunya i Espanya com als països de la Unió Europea.

⁸³ CATALUNYA. “Ordre de 8 de maig de 1995, per la qual es regulen les accions desenvolupades per la Direcció General d'Ocupació relatives al Servei Català de Col·locació”.

⁸⁴ ESPAÑA. “Ley 17/2002, de 5 de Julio, de ordenación del sistema de empleo y de creación del Servei d'Ocupació de Catalunya”.

Es tracta d'uns passos importants ja que s'inicia la pressa d'una responsabilitat i gestió bàsica per a un control directe en l'àmbit de la inserció laboral i que afecta a tots els treballadors i d'una forma directa i especial a les persones amb discapacitat.

El SOC ha elaborat un programa especial per a l'atenció de les persones amb discapacitat i que es porta a terme des del primer contacte que es realitza a la xarxa d'oficines de treball.

Les principals característiques d'aquest servei inicial són⁸⁵:

Tractament personalitzat a través de la Xarxa d'Orientació en Oficines de Treball

•L'Oficina de Treball:

–Detecta la persona amb discapacitat, informa i ofereix la possibilitat d'una atenció personalitzada – Deriva als orientadors de les oficines per seguiment.

•El personal Orientador ofereix, en funció de la problemàtica observada i de les característiques i necessitats de la persona , la possibilitat de derivació per a tractament especialitzat en entitats col·laboradores de la Xarxa d'Orientació.

Voluntarietat i dret a decidir

El personal de les oficines orienta i aconsella les persones sobre recursos existents i sobre la necessitat i avantatges que comporta facilitar les seves dades sobre discapacitats o sobre la conveniència d'obtenir el certificat de reconeixement de grau.

No obstant, es reconeix el seu dret a intermediar sense aquesta informació.

⁸⁵ CATALUNYA. GENERALITAT. *Les persones amb discapacitat a la xarxa ocupacional del SOC* [en línia]. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament d'Empresa i Ocupació, Servei d'Ocupació de Catalunya, 2009.

http://www20.gencat.cat/docs/treball/08%20-%20Igualtat%20oportunitats/02%20-%20POLI TIQUES%20LABORALS%20PER%20A%20LA%20%20DIVERSITAT/1.%20DISCAPACITAT%20I%20TREBALL/1.1.%20Insercio%20laboral%20de%20les%20persones%20amb%20discapacitat/Persones%20amb%20discapacitat%20i%20Xarxa_SOC.pdf [Consulta: 11 maig 2014]

Hi ha, per tant, un programa molt específic per atendre les demandes de les persones amb discapacitat des de l'inici del contacte. La persona interessada en els serveis del SOC, es trobarà recolzada amb un tractament personal específic per donar, així, resposta a les seves necessitats.

El programa del SOC, però, és molt més ampli pel que fa a les persones amb discapacitat, treballant en els següents apartats:

Les persones amb discapacitat a les oficines de Treball

- *¼Pla de millora de les Oficines: Tràmits on line no presencials Pla de capacitació*
- *¼Tractament de persones amb discapacitat a traves de la xarxa d'Orientació de les Oficines de Treball*
- *¼Taules territorials: la participació de les OT a l'estratègia Principis que inspiren l'actuació de la xarxa Esquema de funcionament proposat*
- *¼Compliment de la quota de reserva del 2% de persones amb discapacitat.*
- *¼Foment de la contractació indefinida*

S'ha configurat tot un seguit de lleis, normatives i serveis per integrar laboralment a les persones amb discapacitat, sent el SOC últim element per ajudar a donar resposta a una important necessitat social i fent la funció que li pertoca, que no és altre que la intermediació amb la màxima efectivitat que pot donar una actuació directament des de l'Administració Pública del Govern de Catalunya.

En definitiva, es tracta d'aconseguir l'objectiu de dur terme una política orientada a la plena ocupació, estable i de qualitat per a la població de Catalunya.

2.8. L'ESTATUT D'AUTONOMIA DE CATALUNYA DE 2006.

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006 dedica, com a novetat, el Títol III a la definició dels drets i deures de la ciutadania, així com als principis que tenen que inspirar les actuacions públiques. Aquest nou Estatut representa un compromís amb determinats col·lectius poblacionals, entre els que s'hi troben les persones amb discapacitats, ja que:

- Atorga drets a les persones amb discapacitat i a les seves famílies.
- Aposta per la seva plena integració social, econòmica i laboral.

Els articles que fan referència i es poden relacionar també amb el col·lectiu de persones amb discapacitat son els següents:

ARTICLE 4. DRETS I PRINCIPIS RECTORS

1. *Els poders públics de Catalunya han de promoure el ple exercici de les llibertats i els drets que reconeixen aquest Estatut, la Constitució, la Unió Europea, la Declaració universal de drets humans, el Conveni europeu per a la protecció dels drets humans i els altres tractats i convenis internacionals subscrits per Espanya que reconeixen i garanteixen els drets i les llibertats fonamentals.*
2. *Els poders públics de Catalunya han de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat dels individus i dels grups siguin reals i efectives; han de facilitar la participació de totes les persones en la vida política, econòmica, cultural i social, i han de reconèixer el dret dels pobles a conservar i desenvolupar llur identitat.*
3. *Els poders públics de Catalunya han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i el desenvolupament sostenible*

ARTICLE 40. PROTECCIÓ DE LES PERSONES I DE LES FAMÍLIES

1. *Els poders públics han de tenir com a objectiu la millora de la qualitat de vida de totes les persones.*
2. *Els poders públics han de garantir la protecció jurídica de les persones amb discapacitats i han de promoure'n la integració social, econòmica i laboral. També han d'adoptar les mesures necessàries per a suplir o complementar el suport de llur entorn familiar directe.*

ARTICLE 42. COHESIÓ I BENESTAR SOCIAL

5. *Els poders públics han de vetllar per la dignitat, la seguretat i la protecció integral de les persones, especialment de les més vulnerables.*

ARTICLE 24. DRETS EN L'ÀMBIT DELS SERVEIS SOCIALS

6. *Totes les persones tenen dret a accedir en condicions d'igualtat a les prestacions de la xarxa de serveis socials de responsabilitat pública, a ésser informades sobre aquestes prestacions i a donar el consentiment per a qualsevol actuació que les afecti personalment, en els termes que estableixen les lleis.*
7. *Les persones amb necessitats especials, per a mantenir l'autonomia personal en les activitats de la vida diària, tenen dret a rebre l'atenció adequada a llur situació, d'acord amb les condicions que legalment s'estableixen.*

ARTICLE 25. DRETS EN L'ÀMBIT LABORAL

1. *Els treballadors tenen dret a formar-se i promoure's professionalment i a accedir de manera gratuïta als serveis públics d'ocupació.*

Les persones excloses del mercat de treball perquè no han pogut accedir-hi o reinserir-s'hi i que no disposen de mitjans de subsistència propis tenen dret a percebre prestacions i recursos no contributius de caràcter pal·liatiu, en els termes que estableixen les lleis.

ARTICLE 40. PROTECCIÓ DE LES PERSONES I DE LES FAMÍLIES

4. *Els poders públics han de garantir la protecció jurídica de les persones amb discapacitats i han de promoure'n la integració social, econòmica i laboral. També han d'adoptar les mesures necessàries per a suplir o complementar el suport de llur entorn familiar directe.*

ARTICLE 48. MOBILITAT I SEGURETAT VIARIA

1. *Els Poders públics han de promoure polítiques de transport i de comunicació, basades en criteris de sostenibilitat, que fomentin la utilització del transport públic i la millora de la mobilitat i garanteixin l'accessibilitat per a les persones amb mobilitat reduïda.*

Entrant en l'àmbit competencial, el nou Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006 disposa en diferents articles les competències que corresponen a la Generalitat i són diversos els que es podem relacionar amb les persones amb discapacitat. Els articles són els següents:

ARTICLE 162. SANITAT, SALUT PÚBLICA,...

3. Correspon a la Generalitat, en tot cas, la competència compartida en els següents àmbits:

- a) *L'ordenació, la planificació, la determinació, la regulació i l'execució de les prestacions i els serveis sanitaris, sociosanitaris i de salut mental de caràcter públic en tots els nivells i per tots els ciutadans.*
- b) *L'ordenació, la planificació, la determinació, la regulació i l'execució de les mesures i les actuacions destinades a preservar, protegir i promoure la salut pública en tots els àmbits, incloent-hi la salut laboral,*
...

ARTICLE 166. SERVEIS SOCIALS, VOLUNTARIAT,..

1. *Correspon a la Generalitat la competència exclusiva en matèria de serveis socials, que inclou en tot cas:*

- a) *La regulació i l'ordenació de les entitats, els serveis i els establiments públics i provats que presten serveis socials a Catalunya.*
- b) *La regulació i l'aprovació dels programes específics dirigits a persones i col·lectius en situació de pobresa o de necessitat social.*
- c) *La intervenció i el control dels sistemes de protecció social complementària privats.*

2. *Correspon a la Generalitat la competència exclusiva en matèria de voluntariat, que inclou, en tot cas, la definició de l'activitat i la regulació i la promoció de les actuacions destinades a la solidaritat i a l'acció voluntària que s'executin individualment o per mitjà d'institucions públiques o privades.*

ARTICLE 170. TREBALL I RELACIONS LABORALS

1. *Correspon a la Generalitat la competència exclusiva en matèria de treball i relacions laborals, que inclou en tot cas:*

- a) *Les relacions laborals i les condicions de treball.*
- b) *Les polítiques actives d'ocupació, que inclouen la formació dels demandants d'ocupació i dels treballadors en actiu, i també la gestió de les subvencions corresponents, la Generalitat participa en els plans o les activitats de formació que superin l'àmbit territorial de Catalunya.*
- c) *Les qualificacions professionals a Catalunya.*
- d) *La intermediació laboral, que inclou la regulació, l'autorització i el control de les agències de col·locació amb seu a Catalunya.*
- e) *La negociació col·lectiva i el registre dels convenis col·lectius de treball.*
- f) *Els procediments de regulació d'ocupació i d'actuació administrativa en matèria de trasllats col·lectius entre centres de treball situats a Catalunya.*

- g) *La prevenció de riscos laborals i la seguretat i la salut en el treball.*
- h) *La potestat sancionadora de les infraccions de l'ordre social, a l'àmbit de les seves competències.*
- i) *La determinació dels serveis mínims de les vagues que tinguin lloc a Catalunya.*
- j) *El control de legalitat i, si escau, el registre posterior dels convenis col·lectius de treball de les empreses que aconsegueixen llur activitat exclusivament a Catalunya.*
- k) *Els instruments de conciliació, mediació i arbitratge laborals.*
- l) *L'elaboració del calendari de dies festius que ha de regir a tot el territori de Catalunya.*

3. *Correspon a la Generalitat la competència executiva sobre la funció pública inspectora en tot allò que regula aquest article.*

Si totes les competències contemplades en tots els articles descrits són importants, la competència executiva en l'àmbit del treball i les relacions laborals és, també, vital al poder gestionar i controlar de forma directa una matèria tan important i sensible i que condiciona el benestar de la societat catalana com tot el que es relaciona amb el treball i les relacions laborals.

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006, també reconeix la protecció dels drets humans ja expressats en la Constitució Espanyola, Unió Europea i altres. El mateix, per tots els tractats i convenis internacionals subscrits per Espanya que reconeixen i garanteixen els drets i les llibertats fonamentals.

L'Article 40 és molt explícit en els seus apartats 1 i 5 al declarar que "*Els poders públics han de tenir com a objectiu la millora de la qualitat de vida de totes les persones*" i "*Els poders públics han de garantir la protecció jurídica de les persones amb discapacitats i han de promoure'n la integració social, econòmica i laboral...*".

No hi ha, per tant, cap dubte de responsabilitat que tenen els poders públics en la protecció de les persones i de les famílies amb l'objectiu d'aconseguir la millora de la qualitat de vida de les persones. El fet que s'identifiqui de forma clara, en els seus articles, el col·lectiu de persones amb discapacitat, és un

reconeixement a una situació de vulnerabilitat que cal protegir i lluitar per normalitzar, el màxim possible, la seva vida sociolaboral.

Tal com s'ha vist, l'Article 170 és molt clar pel que fa a: relacions laborals i condicions de treball, polítiques actives d'ocupació, potestat sancionadora, control de legalitat i el registre dels convenis col·lectius d'empreses amb activitat exclusivament a Catalunya. És a dir, la Generalitat assumeix de forma àmplia i completa l'exclusiva competència en matèria de treball i de relacions laborals.

2.9. LLEI GENERAL DE DISCAPACITATS

Es publica en el BOE el Real Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel que s'aprova el "*Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*".

Es tracta d'un text que per primera vegada, unifica tota la normativa existent en la matèria i que ha de garantir que la discapacitat estigui contemplada en totes les actuacions polítiques i per totes les administracions.

Els apartats que es descriuen a continuació, són el resultat d'una tasca de refosament, regularització, aclariment i harmonització de les lleis en matèria de discapacitat. Tot com a conseqüència del mandat de la disposició final segona de la Llei 26/2011, d'1 d'agost, d'adaptació normativa a la Convenció Internacional sobre els drets de les persones amb discapacitat, aprovada el 13 de desembre de 2006 per l'Assemblea General de les Nacions Unides (ONU), ratificada per Espanya el 3 de desembre de 2007 i que va entrar en vigor el 3 de maig de 2008 en el nostre ordenament jurídic⁸⁶:

- *La Llei General de Discapacitat assegurarà que estigui contemplada en totes les actuacions polítiques i per totes les Administracions.*

⁸⁶ www.ailmed.wordpress.com [Consulta: 5 gener 2014]

- *La norma defineix, per primera vegada, els diferents tipus de discapacitat i protegeix especialment els qui siguin susceptibles de patir “discriminació múltiple”.*
- *La Llei inclou un títol dedicat als drets de les més de quatre milions de persones amb discapacitat a Espanya, sense precedents en la nostra legislació, que aborda la seva protecció en tots els àmbits.*
- *El principi de llibertat en la presa de decisions de les persones amb discapacitat es reconeix de manera expressa.*
- *El Consell de Ministres ha aprovat el Text Refós de la Llei General de Drets de les Persones amb Discapacitat i de la seva Inclusió Social. Es tracta d'un text que, per primera vegada, unifica tota la normativa existent en la matèria i d'una demanda històrica de les persones amb discapacitat i les seves famílies que garantirà que la discapacitat estigui contemplada en totes les actuacions polítiques i per totes les Administracions.*
- *Aquest Reial decret Legislatiu ha integrat en una sola norma la Llei d'Integració Social de Persones amb Discapacitat (LISMI), de 1982; la Llei d'Igualtat d'Oportunitats, no Discriminació i Accessibilitat Universal de les Persones amb Discapacitat, de 2003, i la Llei per la qual s'estableix el règim d'infraccions i sancions en matèria d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat, de 2007. En la seva elaboració han participat diferents organitzacions del sector, especialment el CERMI.*
- *No obstant això, aquesta norma és més que un compendi de lleis. Totes aquestes normes s'han actualitzat i harmonitzat seguint la Convenció Internacional sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat. Això suposa el reconeixement exprés que són titulars de drets i els poders públics estan obligats a garantir el seu exercici ple. Es supera, així, el concepte assistencial de dècades passades: les persones amb discapacitat passen de ser objecte de tractament i protecció social a ser considerats ciutadans lliures i titulars de drets.*
- *Per això, s'inclou un títol dedicat als drets d'aquestes persones sense precedents en la legislació espanyola. Per primera vegada, incorporarà la seva protecció en tots els àmbits, des de la igualtat d'oportunitats fins a l'atenció sanitària, l'educació i l'ocupació.*
- *En l'àmbit de la protecció de la salut s'establiran principis i normes de coordinació de les diferents actuacions públiques per a la prevenció de*

la discapacitat. A més, les Administracions hauran de desenvolupar les actuacions necessàries per dur a terme una atenció sociosanitària, de forma efectiva i eficient.

- *Quant als equips multiprofessionals de qualificació i reconeixement del grau de discapacitat, a més de valorar les limitacions i barreres a les quals s'enfronten a les persones amb discapacitat, valoraran també les seves capacitats i habilitats.*
- *En l'àmbit de l'educació, s'assegurarà un sistema educatiu inclusiu. Es tracta d'atendre les diferents necessitats de l'alumnat amb discapacitat, mitjançant la regulació dels suports i ajustos corresponents.*
- *En l'àmbit de l'ocupació, es classifiquen per primera vegada els tipus d'ocupació a través dels quals les persones amb discapacitat poden exercir el seu dret al treball:*
 1. *Ocupació ordinària, de les empreses i administracions públiques, inclosos els serveis d'ocupació amb suport.*
 2. *Ocupació protegida: en centres especials d'ocupació i enclavaments laborals.*
 3. *Ocupació autònoma, una modalitat en la qual 1.182 persones amb discapacitat es van establir en el primer semestre de 2013.*

A més, la norma inclou, també per primera vegada, les definicions de tots els tipus de discriminació, directa i indirecta, ja contemplades, a les quals s'afegeixen la discriminació per associació i assetjament, amb la finalitat de completar el marc jurídic de prohibició de la discriminació en qualsevol de les seves manifestacions.

- *Discriminació directa és la situació en la qual es troba una persona amb discapacitat quan és tractada de manera menys favorable que una altra per raó de la seva discapacitat.*
- *Discriminació indirecta existeix quan una disposició legal o una clàusula contractual, aparentment neutres, poden ocasionar un desavantatge a una persona per raó de la seva discapacitat.*
- *Discriminació per associació es dona quan una persona o grup és objecte de tracte discriminatori per la seva relació amb una persona amb discapacitat. Per exemple, si es discrimina a un*

treballador o treballadora que és pare d'una persona amb discapacitat i sol·licita un permís per atendre-la.

- *Discriminació per assetjament és tota conducta que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la dignitat d'una persona amb discapacitat o crear un entorn intimidatori, hostil, degradant o humiliant.*

Així mateix, es reforça la consideració especial de la discriminació múltiple, per garantir els drets d'els qui poden estar en aquesta situació d'acusada vulnerabilitat. En aquest sentit, es protegirà de manera singular a les nenes, nens i dones amb discapacitat.

Les mesures de defensa jurídica enfront de la discriminació s'aplicaran amb independència de l'existència de reconeixement oficial de la situació de discapacitat.

La norma, així mateix, inclou el reconeixement exprés del principi de llibertat en la presa de decisions, que afecta a tots els drets que es regulen. D'aquesta manera, seran les persones amb discapacitat les que puguin optar o no per acollir-se a les mesures d'acció positiva.

Els apartats anteriors són prou èxplicits en l'anàlisi de la nova Llei que respon a l'adaptació normativa a la Convenció Internacional sobre els drets de les persones amb discapacitat i que resol i unifica l'extensa normativa existent sobre regulació i drets de les persones amb discapacitat.

La Llei, no es limita només a integrar en una sola norma les Lleis que s'han anat elaborant i aprovat a partir de 1982 amb la publicació de la LISMI fins la que va ser aprovada al 2007⁸⁷, sinó que inclou, com a novetat important, les definicions de tots els tipus de discriminació, directa i indirecta ja contemplades, afegint-hi la discriminació per associació i assetjament.

⁸⁷ ESPAÑA. "Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad" [en línia]. Boletín Oficial del Estado, n. 310 (27/12/2007), p. 53278-53284.
<<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-22293>> [Consulta: 30 maig 2014]

També en la Llei 3/2012⁸⁸ es fa, en els seus apartats, un reconeixement explícit als drets i peculiaritats a respectar de les persones amb discapacitat.

Es pot pensar que és positiu que s'expressin el màxim de definicions del que es consideren discriminacions a les persones amb discapacitats. Si és així, vol dir que ens queda molt per avançar ja que són obvis els drets de totes les persones i en el cas de persones amb discapacitats es fan més evidents i han de ser reconeguts de forma espontània i natural per tots en una societat avançada i amb valors de caràcter social com considerem que és la nostra societat.

2.10. CANVI DE PARADIGMES

En els capítols que componen aquesta primera part, s'ha anat plasmant l'evolució que s'ha produït en el concepte de discapacitat en els darrers anys. Si mirem enrere, els canvis positius es van iniciar en el segle passat, no havent-hi amb anterioritat actituds públiques i/o privades que dignifiquessin i atorguessin els mínims drets i suport a les persones amb discapacitat.

La societat d'avui ja ha integrat al col·lectiu i no es qüestiona els seus drets i el seu encaix en l'actual entorn social i laboral. S'ha passat d'una marginació i ocultació al llarg de l'història a un procés de rehabilitació social que, es pot dir, és molt recent. És tant sols a mitjans del segle passat quan es comença a fer menció de les persones amb discapacitat en les declaracions oficials i es comença a expressar un suport institucional que està més orientat a l'àmbit de la salut que a la integració social i laboral. L'Art. 28 d'El Fuero de los Españoles de 1945, és un exemple d'aquest tímid inici de reconeixement d'una realitat amagada fins aleshores. Al 1910, però, es crea ja El Patronat Nacional de Sordmuts, Cecs i Anormals.

Serà durant els anys seixanta del segle passat, i amb els canvis provocats a

⁸⁸ De medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (Annex IV).

l'entorn dels moviments dels drets civils quan, al mateix temps que les minories socials adquirien consciència política, es van fer sentir els drets dels minusvàlids, donat que fins aleshores, les persones amb discapacitat estaven sotmeses a una greu exclusió social. S'inicia, per tant, als anys seixanta a Espanya, el desenvolupament d'una legislació⁸⁹ que, tot i sent de relativa eficàcia, intenta evitar la marginació d'aquesta part de la societat afectada per la discapacitat.

Aquest reconeixement coincideix, en aquesta dècada, amb un moviment internacional a favor de la defensa dels drets de les persones amb discapacitat. Les iniciatives de les Nacions Unides, l'any 1971, amb l'aprovació de la *Declaració dels Drets de les Persones amb Retard Mental*, i al 1975 amb la *Declaració dels Drets de les Persones amb Discapacitat*, representen una declaració de caràcter universal de la igualtat de drets civils i polítics de les persones amb discapacitat.

La culminació d'aquest reconeixement, es produeix al 1981 quan les Nacions Unides proclamem aquest any com *l'Any Internacional de les Persones amb Discapacitat*. Serà també l'any 1981 que Espanya fa un pas important amb l'aprovació de la *Llei d'Integració Social del Minusvàlid* (LISMI). Després de segles de marginació, ocultació, manca de drets i d'oportunitats, comença, per tant, a donar impuls a un reconeixement que es va produint en tots els països democràtics i que per mimetisme es van elaborant i aprovant lleis i normatives de suport a tots els afectats.

A Espanya, es dona un pas inicial i transcendental amb l'aprovació de la Constitució de 1978. Aquí es produeix el veritable impuls que provoca i obliga als poders públics a l'elaboració de tot un seguit de lleis i normatives que culmina en la Llei General de Discapacitat de novembre de 2013. L'evolució i canvi important de paradigmes, s'ha produït en aquests 35 anys transcorreguts des de l'aprovació de la Constitució.

A nivell fiscal, és important la regulació que estableixen, entre altres, les rentes que no tributen en l'IRPF, les reduccions per discapacitat, les deduccions per

⁸⁹ ESPAÑA. “Ley 45/1960, de 21 de julio, por la que se crean determinados Fondos Nacionales para la aplicación social del Impuesto y del Ahorro” [en línia]. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 176 (23/07/1960), p. 10285-10289.
<<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1960-10902>> [Consulta: 20 mayo 2014]

adquisició i/o adequació de la vivenda habitual i, molt important, els patrimonis protegits de les persones amb discapacitat⁹⁰ que té l'objectiu d'afavorir la constitució d'aquests fons patrimonials vinculats a la satisfacció de les necessitats vitals d'aquestes persones.

Es pot dir, per tant, que la consideració de la discapacitat com a una realitat social en la que tots hi estem compromesos i a la que tots hi hem de donar suport, per evitar la seva marginació, és ja un fenomen actual i fruit d'una nova consciència dels drets de les persones i d'uns nous valors de caràcter social.

⁹⁰ ESPAÑA. “Ley 41/2003, de 18 de noviembre, de protección patrimonial de las personas con discapacidad y de modificación del Código Civil, de la Ley de Enjuiciamiento Civil y de la Normativa Tributaria con esta finalidad” [en línia]. Boletín Oficial del Estado, núm. 277 (19/11/2003). <http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/l41-2003.html> [Consulta: 25 mayo 2014]

SEGONA PART

Suport a la integració laboral

III. ENTITATS I SERVEIS PÚBLICS I PRIVATS DE SUPORT A LA INTEGRACIÓ LABORAL DE LES PERSONES AMB DISCAPACITAT

3.1. RECURSOS PER A LA INTEGRACIÓ LABORAL

A Catalunya i a Espanya hi ha tota una xarxa d'entitats i serveis públics i privats que donen suport a la integració sociolaboral de les persones amb discapacitat. De cada un dels recursos d'aquesta xarxa depèn el resultat final d'aquesta integració. Aquests recursos que es detallen (taula 3.1.) són els que disposa cada comunitat autònoma segons el tipus de recurs, l'any 2013.

Catalunya està en segon lloc, després d'Andalusia, en nombre de recursos totals i en nombre de serveis, que poden ser més essencials que la suma del total.

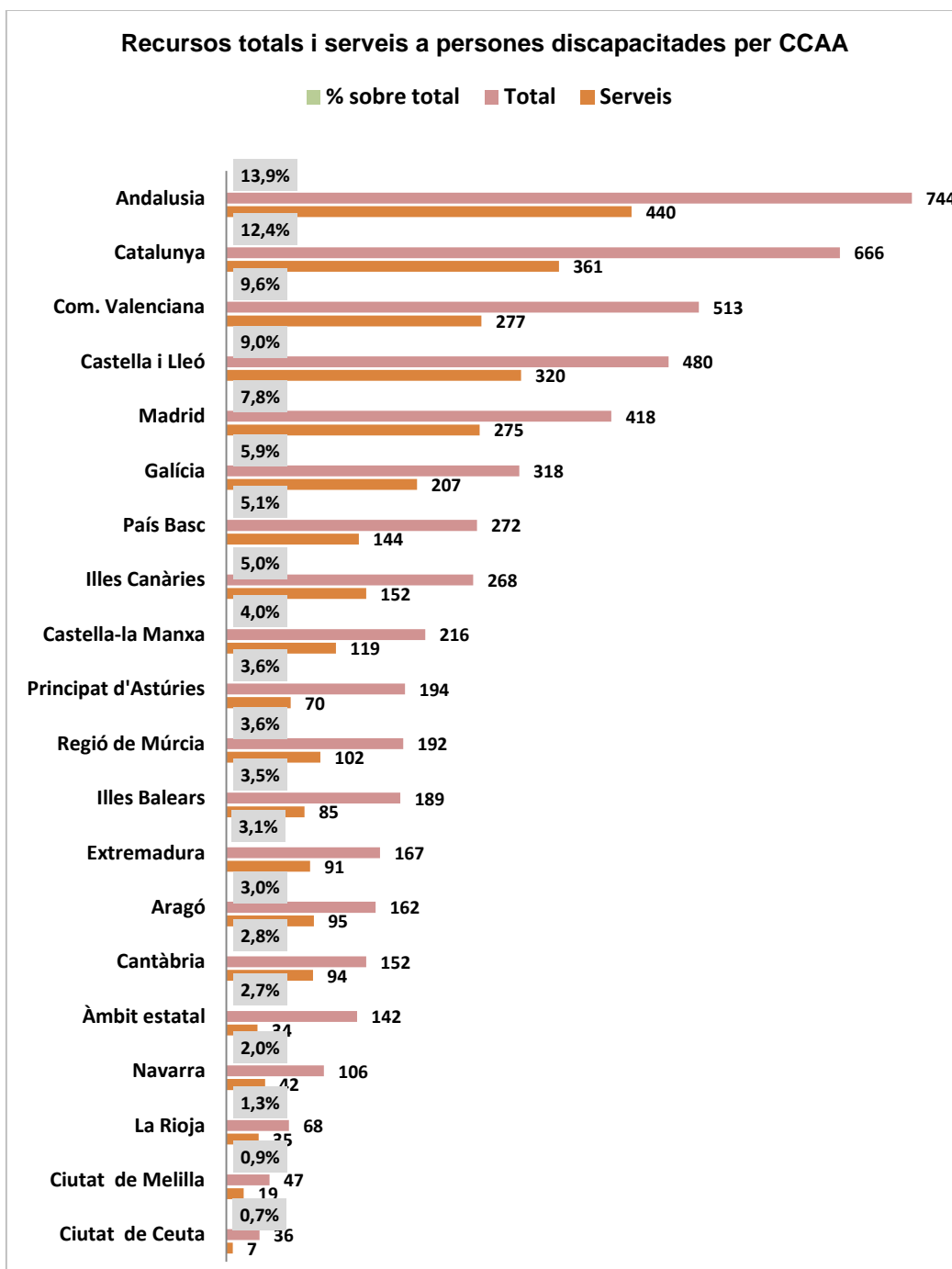
Taula 3.1

Llista de recursos agrupats per comunitat autònoma i tipus recurs								
Tipus de recurs / Com. Autònoma	Ajudes tècniques	Beques	Benf. fiscals	Altres prestacions	Prestacions Seg. Social	Serveis	Ajuts a la circulació	Total
Àmbit estatal	3	65	10	13	17	34	0	142
Andalusia	18	8	10	24	0	440	244	744
Aragó	23	1	6	19	0	95	18	162
Cantàbria	16	1	7	21	0	94	13	152
Castella i Lleó	55	6	8	28	0	320	63	480
Castella-La Manxa	16	2	5	22	0	119	52	216
Catalunya	68	5	7	39	0	361	186	666
C. de Ceuta	5	1	0	21	0	7	2	36
C. de Melilla	5	1	0	20	0	19	2	47
Com. Valenciana	14	3	12	39	0	277	168	513
Extremadura	12	3	6	30	0	91	25	167
Galícia	7	1	6	26	0	207	71	318
Illes Balears	33	2	5	40	0	85	24	189
Illes Canàries	5	7	9	15	0	152	80	268
La Rioja	10	2	3	12	0	35	6	68
Com. de Madrid	12	6	6	30	0	275	89	418
Navarra	31	2	1	21	0	42	9	106
País Basc	34	4	1	27	0	144	62	272
Astúries(Princ.)	76	4	4	23	0	70	17	194
Múrcia (Regió de)	12	5	3	25	0	102	45	192
Nombre total de prestacions	455	129	109	495	17	2969	1176	5350

Font: Elaboració pròpia a partir de GuiaDis. En constant actualització (Consulta: 4/01/2014)

En la representació gràfica (gràfic 3.1.) es pot veure les comunitats autònomes ordenades per nombre total de recursos, el percentatge sobre el total a Espanya i la quantitat corresponent als serveis. El total de serveis suposa un 55% del total de recursos i prestacions.

Gràfic 3.1.



Font: Elaboració pròpia a partir de GuiaDis.
<http://guiadis.discapnet.es/Pages/Buscador/Default.aspx?IDBOTONERA=2> (Consulta: 4/01/2014).

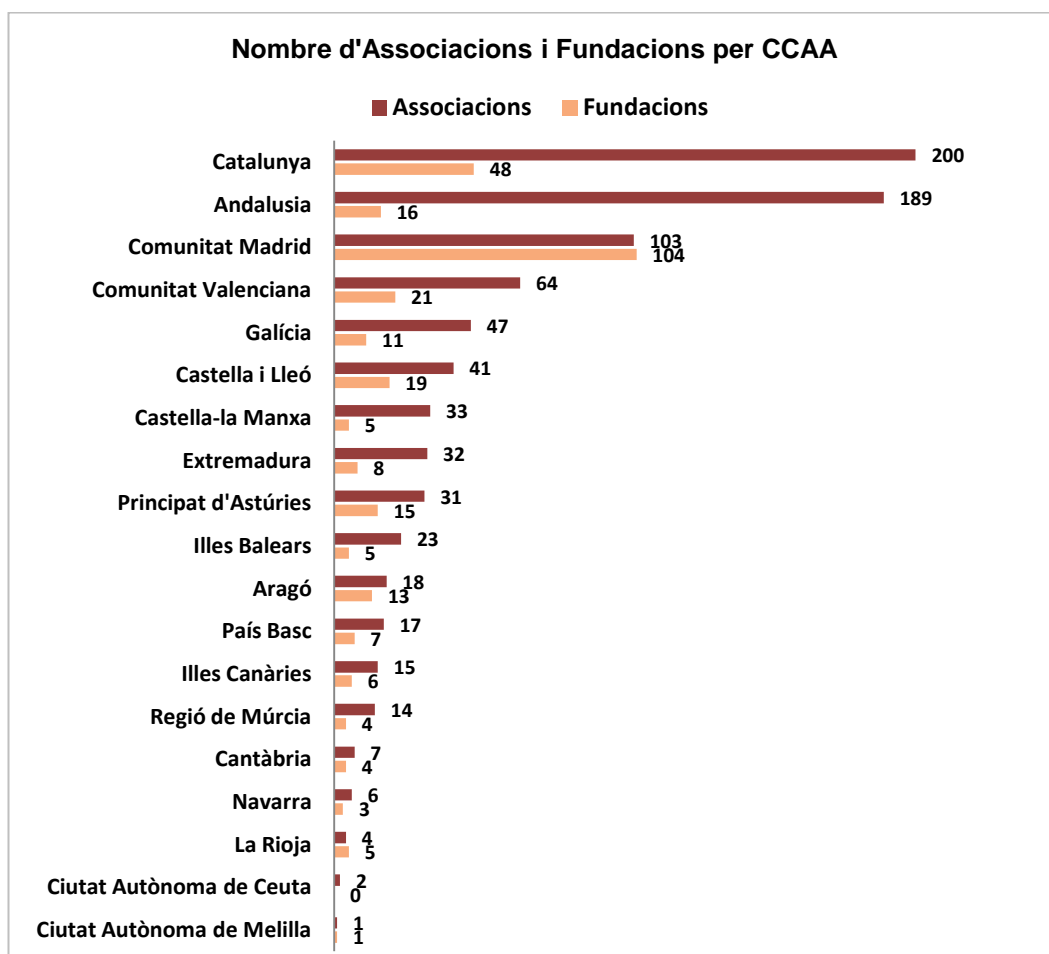
Andalusia en primer lloc i Catalunya en segon, lideren la llista per nombre total de prestacions i recursos i també per nombre de serveis.

Catalunya disposa d'un 12,4% dels recursos d'Espanya i un 12,2% dels serveis. Per sobre només hi ha Andalusia, que té un 12% de població superior a Catalunya, i per sota la resta de comunitats. Destaca la Comunitat de Madrid, tant pel nombre de recursos i de serveis com per el percentatge sobre el total d'Espanya. Per població hauria d'estar en la tercera posició i no en la cinquena.

En totes les comunitats autònomes hi ha tot un seguit de centres que amb diferents funcions, treballen per donar suport a les persones amb discapacitat. Es pot veure (gràfic 3.2.), que Catalunya hi ha, entre altres, 200 associacions que representen el 23,6% del total que hi ha a Espanya (847). Les fundacions representen un 16,3%.

Catalunya és, doncs, la comunitat amb més associacions i la segona en fundacions ja que la Comunitat de Madrid té el doble de fundacions. Cal tenir en compte que Madrid té la meitat d'associacions que Catalunya.

Gràfic 3.2



Font: Elaboració pròpia a partir de GuiaDis. (Consulta: 2/01/2014)

3.2. ASSOCIACIONS

Con s'ha vist (gràfic 3.2.) són moltes les associacions que lluiten, en els seus diferents àmbits d'actuació, per la integració de les persones amb discapacitat. Aquestes associacions són el fruit d'una inquietud i d'una solidaritat entre els afectats i el seu entorn familiar i d'amistats per aconseguir millorar llur situació i obtenir un recolzament de les institucions públiques i de tota la societat.

Totes les associacions, que representen cada una d'elles a diferents col·lectius de discapacitats, estan agrupades i integren una plataforma d'interessos comuns per tal d'unir esforços i actuar conjuntament davant de les Administracions Públiques i de la societat en general. Es tracta del Comitè Espanyol de Representants de Persones amb Discapacitat (CERMI).

A Espanya hi ha registrades¹ un total de 86 confederacions, federacions o plataformes en les quals estan agrupades la majoria de les 7.000 associacions i entitats², que poden tenir un àmbit local, provincial, autonòmic o estatal.

Seguidament es relacionen diferents Associacions que aglutinen esforços per a la millora de la qualitat de vida de les persones amb Discapacitats³:

- **Confederación Española de Agrupaciones de Familiares y Enfermos Mentales (FEAFES).** Integra a 19 federacions i associacions uni provincials, reunint 288 entitats i amb més 45.000 socis en tot el territori espanyol. Un dels seus principals objectius és la millora de la qualitat de vida de les persones amb discapacitat mental i de les seves famílies i la defensa dels seus drets.
- **Plataforma Representativa Estatal de Personas con Discapacidad Física (PREDIF).** És una associació d'àmbit estatal que agrupa a tres grans federacions de persones amb discapacitat física greument afectades a Espanya: Federació Nacional de

¹*Real Patronato sobre Discapacidad.* [Consulta: 17 febrer 2014]

²*CERMI.* <<http://www.cermi.es>> [Consulta: 24 febrer 2014]

<<http://www.cermi.es>> [Consulta: 24 febrer 2014]

³Associacions que figuren en la relació de "Socios Ordinarios" del CERMI.

<<http://www.cermi.es>> [Consulta: 24 febrer 2014]

ASPAYM (Asociación de Lesionados Medulares y Grandes Minusválidos Físicos), COAMFICOA (Coordinadoras y Asociaciones de Minusválidos Físicos de las Comunidades Autónomas de España) i ECOM. La seva missió és la de promoure la igualtat d'oportunitats i millorar la qualitat de vida de les persones amb discapacitat física greument afectades. El principal fi és el de servei de nexa i coordinació de les Federacions i Associacions integrades i sensibilitzar a la societat. Prestar també serveis directes als associats i a totes aquelles persones que reuneixin les condicions per a aquests serveis.

- ***Federación Española de Instituciones para el Síndrome de Down (FEISD)***. Agrupa a les institucions espanyoles que treballen per a millorar la qualitat de vida de les persones amb Síndrome de Down i de llurs famílies. Les seves prioritats es centren en plans per a la prevenció, programes de salut i atenció temprana, serveis de tutela, oci, atenció a greus discapacitats, suport ala inclusió escolar i ocupació i campanyes de sensibilització social.
- ***Confederación Autismo Español (AE)***. Està integrada per 69 entitats del tercer sector d'acció social d'Espanya que treballen específicament amb persones amb Trastorns de l'Espectre Autista (TEA) i les seves famílies. Són entitats implantades per tot el territori espanyol. Presten serveis i atenció de caràcter pedagògic, científic, educatiu, assistencial i de oci i temps lliure. Coordinen diferents programes entre els associats i desenvolupen activitats de formació, difusió i sensibilització sobre l'autisme.
- ***Federación Española de Asociaciones de Padres de Autistas (FESPAU)***. La formen 27 associacions de pares de persones amb Trastorns de l'Espectre Autista (TEA) de totes les comunitats autònomes espanyoles. Representen el col·lectiu de Autistes i altres Trastorns Generalitzats del Desenvolupament. Representen a les famílies repartides per diverses Comunitats Autònomes, amb un objectiu comú: millorar la qualitat de vida de les persones amb TEA i la de llurs famílies, donar suport i promoure la investigació i l'estudi

en aquest camp i fomentar la creació de noves associacions en tot el territori espanyol.

- **Federación Española de Enfermedades Raras(FEDER).** Està formada per Associacions i Entitats sense ànim de lucre que s'ocupen de l'atenció de malalties de baixa incidència. Busquen equiparar els drets dels afectats per aquestes malalties poc freqüents amb la de la resta dels ciutadans. També millorar la qualitat de vida a través de la seva integració social, estimulant la normalitat, la igualtat d'oportunitats i la corresponsabilitat. Fomenta i dona suport, igualment, a les iniciatives que impulsen la prevenció i investigació en aquest camp de patologies, així com, seguir la implantació i desenvolupament dels medicaments orfes i garantir l'accés a les noves teràpies.

- **Federación Española de Daños Cerebrales (FEDACE).** Es compon de més de 34 entitats provincials, oferint el seu suport i col·laboració als afectats per lesions cerebrals i famílies, així com per posar de manifest les carències que pateixen en la seva assistència sanitària i social. Els seus principals objectius són:
 - Defensa dels drets de les persones amb lesió cerebral
 - Prevenció mitjançant l'impuls i la col·laboració en campanyes i programes.
 - Fomentar la creació de centres de rehabilitació i altres serveis i programes que cobreixen les necessitats del lesionat cerebral, des de la fase inicial fins a la seva plena reintegració.
 - Conscienciació social sobre els problemes que pateixen els afectats.
 - Fomentar la investigació i el desenvolupament amb l'objectiu final d'aconseguir un coneixement més profund de la lesió cerebral.
 - Fomentar la creació de noves associacions en aquelles comunitats i províncies que no les tinguin.
 - Establir un protocol de rehabilitació i desenvolupament d'una guia per a les bones practiques.

Altres associacions⁴:

- **Confederación Coordinadora Estatal de Minusválidos Físicos de España (COCEMFE).** Gestiona i desenvolupa diversos programes destinats a millorar les condicions de vida de les persones amb discapacitat física i orgànica. Ofereix, també, a les Entitats que la integren serveis d'assessoria en matèria jurídica, tècnica i econòmica, presentació de projectes i informació continuada.
- **Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual (FEAPS).** La missió del moviment FEAPS és millorar la qualitat de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual i la de llurs famílies. Tenen associades 750 entitats i 19 federacions. Més de 230.000 famílies i 80.000 persones amb discapacitat intel·lectual. Disposen de 2.100 centres.
- **Confederación Nacional de Sordos de España (CNSE).** La seva tasca principal és vetllar pel benestar de les persones sordes del país. Lluitar perquè es reconegui legal i socialment la llengua de signes espanyola i la llengua de signes catalana en l'àmbit de Catalunya, canviar les lleis que els discriminen, promoure l'educació, la formació i l'ocupació són els principals objectius d'una organització que busca, per sobre de tot, la participació en igualtat de les persones sordes.
- **Confederación Española de Asociaciones de Padres y Amigos de los Sordos (FIAPAS).** Es tracta d'una entitat d'àmbit nacional que es va iniciar per donar resposta a les necessitats que té la família del discapacitat auditiu i del propi afectat. Compta amb 47 associacions de pares, a les que s'hi estan incorporant les diferents federacions autonòmiques.
- **Confederación Española de Federaciones de Atención a las Personas con Parálisis Cerebral y Afines (ASPACE).** Agrupa a les principals entitats d'atenció a la paràlisi cerebral d'Espanya. Treballen

⁴Associacions, com les anteriors, també incloses en la *Guia de la Discapacitat* de l'ONCE. <<http://www.once.es/guiadeladiscapacidad>> [Consulta: 12 abril 2014]

per millorar la qualitat de vida de les persones amb paràlisi cerebral i la de llurs famílies. Disposen de 1.300 professionals treballant en els diferents centres i atenent directament a 4.000 afectats.

Aquesta selecció correspon a una part de les associacions existents a tot el territori espanyol. Es tracta d'una mostra important i representativa de la xarxa d'entitats que lluiten per defensar els drets de les persones amb discapacitats i millorar llur situació i el de les seves famílies. És a dir, la llista es podria ampliar amb més entitats existents i altres de nova creació fruit de les necessitats del col·lectiu.

3.3. FUNDACIONS

Les fundacions, creades amb la finalitat de donar suport a la formació, rehabilitació i integració social i laboral de les persones amb discapacitat, compleixen també un servei de primer ordre en la nostre societat.

Com exemple de la missió d'una fundació orientada a aquests fins, es descriu seguidament, la missió i objectius principals de la **Fundació Els Tres Turons**⁵ orientada a la promoció i suport de la salut mental comunitària:

Els Tres Turons és una entitat d'iniciativa social i sense afany de lucre creada l'any 1985 al Districte d'Horta-Guinardó de Barcelona. La missió principal de la Fundació Els Tres Turons, és, la promoció i suport a la Salut mental comunitària en les seves vessants preventives, de lluita contra l'exclusió social, assistencials, rehabilitadores, d'integració social i laboral en l'entorn comunitari i formatives.

⁵FUNDACIÓ ELS TRES TURONS. *Quisom?* [en línia].
<http://www.els3turons.org/catala/qui_som/qui_som.html> [Consulta: 20 maig 2014]

Missió:

- *Prevenció, amb la lluita contra l'exclusió social*
- *Intervenció assistencial*
- *Rehabilitació*
- *Des de la formació i la integració social*
- *Des de la vessant laboral a l'entorn comunitari*

És inherent a la missió realitzar la tasca de forma participativa, comunitària i no discriminatòria. Potenciar la solidaritat i la capacitat crítica, fomentant el desenvolupament efectiu dels drets de ciutadania de les persones amb malaltia mental.

La població atesa són persones joves i adultes amb dificultats greus de salut mental. La Fundació, amb vocació social pública, desenvolupa els diferents serveis i accions que es porten a terme al servei de la Xarxa Pública d'Atenció en Salut Mental.

Objectius principals:

- **Fomentar** *accions i itineraris individuals d'inserció de caràcter integrador, desenvolupant programes i activitats d'orientació psicosocial, formatives i d'inserció sociolaboral, recolzament a les famílies, activitats lúdiques i culturals, etc., orientades a la consecució del màxim grau d'autodeterminació personal i d'integració amb l'entorn comunitari i el món del treball.*
- **Contribuir** *a la sensibilització i divulgació de la problemàtica de la salut mental i de l'exclusió social que se'n deriva, promovent la participació comunitària, des de la prevenció i sensibilització, per tal de modificar les actituds socials de prejudici.*

- **Xarxa de serveis**

La xarxa de serveis de la Fundació s'articula en tres àmbits amb objectius específics:

- **Àmbit Sociosanitari** .
L'objectiu és la consecució del major grau d'autonomia personal i social amb el mínim suport necessari. Es desenvolupen programes i activitats d'atenció individual, grupal, de suport a les famílies i d'intervenció comunitària, necessaris per a la rehabilitació i reinserció psicosocial de les persones ateses.
- **Àmbit Formació ·Treball** .
L'objectiu de les diferents actuacions és millorar el nivell de

formació i ocupabilitat dels usuaris, amb la finalitat de potenciar les seves possibilitats d'inserció sociolaboral en el mercat de treball.

Es porten a terme accions adreçades a la motivació, formació, recerca de recursos i acompanyament en el lloc de treball.

- *Àmbit Inserció Laboral*
L'objectiu és l'estructuració i concreció de processos de trànsit vers la inserció laboral (inserció social pel treball), mitjançant la contractació i activitat laboral en empreses d'inserció i ordinàries.

La Fundació, per a completar la seu suport a la integració laboral disposa d'empreses d'inserció laboral⁶ com element bàsic per consolidar l'objectiu final que serà la inserció en l'empresa ordinària.

En les EI. és on es posen en validesa els coneixements i els hàbits adquirits en les fases prèvies (Servei de Rehabilitació Prelaboral, cursos de formació ocupacional) i és on es convaliden i complementen els aprenentatges necessaris, convertint a la persona en agent actiu del seu propi procés d'inserció.

Des de la Fundació s'han creat empreses d'aquestes característiques, l'any 1998 va iniciar les seves activitats l'Entintat, SL (arts gràfiques) i el 2001 va fer-ho Repartim, SL (repartiment a domicili de les compres dels Mercats d'Horta-Guinardó). Dins d'un pla de remodelació hem unificat aquestes experiències en una nova empresa, Passar via, SL. EI., amb qualificació jurídica d'empresa d'inserció del registre de la Generalitat de Catalunya.

El serveis que ofereix Passar Via, SL, EL, són: Repartiment a domicili, Arts gràfiques, Neteja, Neteja forestal, Jardineria i Pintura.

La Fundació Els Tres Turons, amb les seves pròpies empreses d'inserció, dona tots els serveis i suports per a tancar el cercle preparant de forma pràctica a les persones dotant-les d'una experiència i preparació que es mantindrà activa fins trobar els encaixos que facin possible l'entrada en l'empresa ordinària. És a dir, tenim un clar exemple de l'important treball que fan les fundacions per la integració laboral dels discapacitats i de l'imperiosa necessitat del suport públic a totes les seves activitats.

⁶FUNDACIÓ ELS TRES TURONS. *Empres d'inserció: Passa Via, SL, EI* [en línia] <<http://www.els3turons.org/catala/empresa/empreses1.html>> [Consulta: 20 maig 2014]

Una de les fundacions de referència en l'ajut i suport a la inserció social i laboral de les persones amb discapacitat és la **FUNDACIÓ ONCE**, que té els següents objectius i línees d'actuació⁷:

- *“L'objectiu principal de la Fundació ONCE consisteix en la realització de programes d'integració laboral –formació i ocupació per a persones discapacitades- i accessibilitat global, promocionant la creació d'entorns, productes i serveis globalment accessibles.*
- *Són beneficiaris potencials de la Fundació qualsevol persona de nacionalitat espanyola afectada de discapacitat, física, psíquica, sensorial o mental, conforme a la regulació i qualificació legal vigent de les minusvalies. També poden ser beneficiaris potencials les entitats de nacionalitat espanyola, dotades de personalitat jurídica, que d'acord amb els seus estatuts, desenvolupen una activitat coincident amb la que porta a cap la Fundació ONCE, d'acord amb el que està establert en els seus Estatuts. Es pot estendre l'acció protectora de la Fundació, previ acord del seu Patronat, i a proposta de la Comissió Permanent, a persones naturals o jurídiques de diferent nacionalitat en qui concorrin els requisit citats anteriorment. Els beneficiaris han de reunir, també, aquelles altres condicions establertes específicament en els diferents plans i programes que aprovi el Patronat de la Fundació ONCE o la seva Comissió Permanent”.*

Seguidament, es relacionen les principals Fundacions que actuen en l'àmbit de la discapacitat i que tenen una rellevància social en la lluita per la integració sociolaboral de les persones discapacitades:

- **FUNDACIÓ APROCOR**
 - Beneficiaris: persones amb discapacitat intel·lectual
 - Activitat: educació i formació professional, inclusió social, integració laboral, vivenda.
 - Àrea geogràfica: Comunitat de Madrid.

⁷FUNDACIÓN ONCE. *Objetivos y líneas de actuación* [en línia]. <<http://www.fundaciononce.es>> [Consulta: 21 maig 2014]

- **FUNDACIÓ BOBATH**
 - Beneficiaris: persones amb discapacitat física, persones amb discapacitat sensorial.
 - Activitat: paràlisi cerebral.
 - Àrea geogràfica: Madrid

- **FUNDACIÓ CRUZ DE LOS ANGELES**
 - Beneficiaris: persones amb discapacitat física, persones amb discapacitat intel·lectual, drogodependents, refugiats i asilats.
 - Activitat: educació, formació professional, inclusió social, investigació, prevenció, voluntariat.
 - Àrea geogràfica: Espanya

- **FUNDACIÓ EL MOLÍ D'EN PUIGVERT**
 - Beneficiaris: persones amb discapacitat per trastorn mental.
 - Activitat: inclusió social, integració laboral, sensibilització.
 - Àrea geogràfica: Barcelona

- **FUNDACIÓ ESCLEROSIS MÚLTIPLE (FEM)**
 - Beneficiaris: malats crònics
 - Activitat: educació i formació professional, esclerosis múltiple, integració laboral, investigació, salut.
 - Àrea Geogràfica: Catalunya

- **FUNDACIÓ PRODIS**
 - Beneficiaris: persones amb discapacitat física, persones amb discapacitat intel·lectual, persones amb discapacitat sensorial, persones amb discapacitat per trastorn mental.
 - Activitat: educació i formació professional, inclusió social, integració laboral.
 - Àrea geogràfica: Espanya.

- **FUNDACIÓ RAMÓN REY ARDID**
 - Beneficiaris: persones amb discapacitat per trastorn mental, infància i família, persones majors.
 - Activitat: inclusió social, integració laboral, salut, sensibilització.
 - Àrea geogràfica: Espanya.

- **FUNDACIÓ SÍNDROME DE DOWN MADRID**
 - Beneficiaris: persones amb discapacitat intel·lectual, infància i família, immigrants, joves i majors.
 - Accions: suport psicològic, capacitació, esport adaptat, integració laboral, oci i temps lliure.
 - Àrea geogràfica: Comunitat de Madrid.

- **FUNDACIÓ TAMBIÉN**
 - Beneficiaris: persones amb discapacitat física, persones amb discapacitat intel·lectual, persones amb discapacitat orgànica, persones amb discapacitat sensorial, persones amb discapacitat per trastorn mental.
 - Activitat: esport adaptat, inclusió social, oci i temps lliure, sensibilització, voluntariat.
 - Àrea geogràfica: Espanya.

- **FUNDACIÓ TUTELAR GORABIDE**
 - Beneficiaris: persones amb discapacitat intel·lectual, persones amb discapacitat per trastorn mental.
 - Activitat: tutela
 - Àrea geogràfica: Biscaia

Altres fundacions⁸:

- **FUNDACIÓ BIP**
 - Beneficiaris: persones amb discapacitat, persones dependents del alcohol i altres amb problemes greus d'integració social i laboral.
 - Activitat: accessibilitat, capacitació en noves tecnologies, desenvolupament integral, educació, integració laboral i altres.
 - Àrea geogràfica: Espanya.

- **FUNDACIÓ INCIVI**
 - Beneficiaris: persones amb discapacitat sensorial, població rural, població urbana.
 - Activitat: acció humanitària, capacitació, educació, investigació, salut, sensibilització.
 - Àrea geogràfica: Espanya, Àfrica subsahariana, Àsia, Carib.

- **FUNDACIÓ INTRAS**
 - Beneficiaris: persones amb discapacitat per trastorn mental.
 - Activitat: atenció domiciliària, inclusió social, integració laboral, oci i temps lliure, responsabilitat social corporativa.
 - Àrea geogràfica: Espanya, Europa, sud-amèrica.

- **FUNDACIÓ JARDINES DE ESPAÑA**
 - Beneficiaris: persones amb discapacitat intel·lectual.
 - Activitat: suport psicològic, capacitació, educació i formació professional, inclusió social, integració laboral, oci i temps lliure.
 - Àrea geogràfica: Comunitat de Madrid.

⁸No incloses en la: FUNDACIÓN LEALTAD. *Guía de la transparencia y las buenas prácticas de las ONG* [en línia]. <<http://www.guiatransparenciaong.fundacionlealtad.org/guiaong/jsp/index.jsp>> [Consulta: 12 febrer 2014]

- **FUNDACIÓ PRIVADA INTEGRALIA**

- Beneficiaris: persones amb discapacitat física, persones amb discapacitat intel·lectual, persones amb discapacitat sensorial, persones amb discapacitat per trastorn mental.
- Activitat: educació i formació professional, inclusió social, integració laboral.
- Àrea geogràfica: Espanya

- **FUNDACIÓ PROMI**

- Beneficiaris: persones amb discapacitat física, persones amb discapacitat intel·lectual, persones majors.
- Activitat: desenvolupament integral, inclusió social, integració laboral, investigació, sensibilització.
- Àrea geogràfica: Espanya, Sud-americà.

- **FUNDACIÓ ADECCO**

- Beneficiaris: homes i dones de + 45 anys, persones amb discapacitat, dones víctimes de gènere, esportistes i ex esportistes.
- La missió és la d'atendre les necessitats laborals de la societat, oferint a les empreses la part més humana del mercat de treball i ajudant a les persones que ho tenen més difícil a l'hora de trobar un treball.
- Àrea geogràfica: Espanya

- **FUNDACIÓ LA CAIXA**

Es tracta d'una entitat amb seu a Catalunya i un referent important per la seva obra social. Presta especial atenció als col·lectius amb risc d'exclusió social i, entre ells, al de les persones amb discapacitat a qui ha dedicat esforços en els últims anys.

Cal fer menció del programa INCORPORA que porta a terme la Obra Social de la Caixa, que tot i no sent una Fundació amb l'objectiu únic

d'integrar social i laboralment a les persones amb discapacitat, sí que aporta el programa indicat amb el següent objectiu⁹:

- *Incorpora de "la Caixa" és un programa d'intermediació laboral que està en marxa des del 2006. L'objectiu principal és fomentar la integració de persones amb dificultats per accedir al món laboral. Les activitats són presents a tot el territori nacional i al Marroc.*
- *Incorpora representa un concepte innovador, ja que uneix les necessitats del teixit social i empresarial per assegurar l'èxit de la integració laboral. Per així, s'ha desenvolupat un model de treball en xarxa d'entitats socials i també una xarxa solidària d'empreses en el marc de la responsabilitat social empresarial.*
- *Un element clau del programa són els tècnics d'inserció laboral. A través d'ells, s'ofereix a les empreses un servei d'intermediació que proporciona un suport integral. Així es concreta en la presentació del candidat/a preseleccionat/ada i el compromís de fer un seguiment del procés d'incorporació, adaptació i manteniment del lloc de treball.*
- *Així, empreses i entitats socials treballen junts a través d'Incorpora de "la Caixa", amb l'objectiu comú de facilitar la contractació de persones de col·lectius desfavorits i potenciar-ne, d'aquesta manera, la integració social, tot satisfent alhora necessitats del teixit empresarial.*

Des de la posada en marxa d'Incorpora el 2006:

- *Ha facilitat més de 40.000 insercions de persones en risc o en situació d'exclusió social.*
- *Més de 17.000 empreses solidàries han facilitat oportunitats de feina a aquestes persones. Aquests llocs de treball responen a necessitats reals de les empreses i per a la persona en risc d'exclusió suposen no només una oportunitat laboral, sinó també un factor d'integració social i una expectativa de futur.*
- *Això ha estat possible gràcies a les 283 entitats socials especialitzades en aquesta mena de col·lectius que col·laboren amb el programa, i també als més de 500 tècnics en integració laboral. Entitats i tècnics*

⁹FUNDACIÓ LA CAIXA.

<<http://obrasocial.lacaixa.es/integraciólaboral>> [Consulta: 17 febrer 2014]

assessoren i donen suport a les empreses durant tot el procés d'integració laboral del nou treballador o treballadora

Què ofereix Incorpora?

Incorpora crea ponts entre empreses i entitats socials que treballen en la inserció de col·lectius en situació o risc d'exclusió social, com ara:

Aquest programa planteja, per tant, un concepte innovador de la integració laboral. Així, uneix en un mateix model una xarxa d'entitats socials i una xarxa solidària d'empreses en el marc de la responsabilitat social empresarial.

Conscient que la feina ofereix a les persones l'oportunitat de desenvolupar-se, el programa Incorpora crea ponts entre aquestes empreses i un total de 248 entitats socials que treballen en la inserció de col·lectius en situació o risc d'exclusió social, com ara:

- *Persones amb discapacitat física, psíquica, sensorial i amb trastorn mental.*
- *Immigrants.*
- *Joves amb dificultats.*
- *Dones víctimes de la violència domèstica.*
- *Aturats de llarga durada.*
- *Majors de 45 anys.*
- *Persones privades o ex privades de llibertat.*

Incorpora de "la Caixa" ofereix un servei personalitzat d'intermediació entre l'empresa i el futur treballador o treballadora gràcies a una xarxa de 369 tècnics, que proporcionen assessorament i suport per optimitzar el procés d'incorporació al lloc de treball. Aquest servei es concreta en:

1. *Suport previ i seguiment en la contractació.*
2. *Assessorament sobre diverses menes de contractació: avantatges fiscals i laborals i clàusules socials.*
3. *Informació i sensibilització dels responsables de Recursos Humans en matèria d'integració laboral en col·lectius vulnerables.*
4. *Reconeixement de les millors actuacions del sector empresarial en matèria d'integració laboral de col·lectius vulnerables.*

5. *Construcció de ponts de diàleg i col·laboració amb entitats socials del territori, i també la possibilitat de treball en xarxa en l'àmbit nacional.*

Suport i seguiment

La tasca de suport i seguiment dels tècnics d'inserció es concreta en les facetes següents:

1. **Assessorament en la detecció i l'anàlisi de necessitats de contractació**

Els tècnics del programa poden ajudar l'empresa estudiant-ne la dinàmica d'activitat i el flux de contractació. Així, és més senzill sincronitzar les col·laboracions d'integració de personal (i fins i tot formatives) entre l'empresa i Incorpora.

2. **Suport en l'anàlisi i la definició de perfils professionals segons els requeriments de l'empresa**

És important detallar el perfil de persona requerit per cada lloc de treball ja que, de vegades, les ofertes només defineixen una categoria (per exemple, ajudant de cuina), amb pocs detalls sobre els requeriments exigits i les tasques per fer. Això evita que tinguin lloc equivocacions i diferències importants entre la necessitat real de l'empresa i la necessitat interpretada pel tècnic d'Incorpora.

3. **Processos de preselecció**

Incorpora preselecciona les persones candidates que consideri idònies per als llocs de treball requerits per l'empresa. Tot i així, serà l'empresa la qui en determinarà l'admissió o no en el procés de selecció. Mitjançant aquests processos, es facilita l'aparellament entre l'oferta laboral i la persona candidata. És a dir, a l'empresa no li arriba un demandant d'ocupació, sinó que se li proporciona la persona candidata òptima per ocupar el lloc de treball.

4. **Reclutament actiu de personal**

Incorpora serà un proveïdor de personal referent per a l'empresa, ja que en coneix les necessitats i, alhora, l'ocupabilitat de les persones que atén. El programa ofereix un servei de qualitat que es concreta en la presentació de les persones candidates preseleccionades, i el

compromís de fer un seguiment exhaustiu del procés d'incorporació, adaptació i manteniment del lloc de treball.

- **Seguiment del treballador/a**

El tècnic Incorpora serà el referent de la persona integrada i n'afavorirà el creixement competencial progressiu, facilitarà el manteniment del lloc de treball i potenciarà la promoció laboral.

- **Resolució d'incidències.**

En qualsevol moment del procés, l'empresa disposa d'un interlocutor per respondre davant dels dubtes o de les incidències que sorgeixin. La mena de seguiment (sigui presencial o no) i la periodicitat s'acordaran entre els implicats.

El valor de la RSE

A través del foment de la responsabilitat social empresarial (RSE), el programa Incorpora de "la Caixa" ofereix a les empreses la possibilitat d'integrar-hi les preocupacions socials en les operacions amb l'entorn, des de clients i proveïdors fins a treballadors i accionistes. Així s'introdueixen valors de millora social i econòmica que afavoreixen la competitivitat de l'empresa i en promouen un desenvolupament sostenible.

Aquesta mena d'iniciatives repercuteixen favorablement en tots els àmbits de la companyia, començant per la contribució a proporcionar un valor afegit a la marca, que es posiciona i es diferencia amb els competidors. La RSE també és una eina de màrqueting excel·lent que permet augmentar la facturació i fidelitzar clients.

En l'àmbit de la interacció de l'empresa amb l'entorn social, Incorpora de "la Caixa" permet a les empreses anticipar-se a les exigències legals en matèria d'integració i, alhora, contribueix a proporcionar fluïdesa en el diàleg amb la resta d'agents socials. Aquesta imbricació en la societat facilita, a més, detectar més de pressa possibles oportunitats de negoci.

La millora de la imatge de l'empresa a través de la RSE possibilita, també, un nivell més alt d'implicació dels treballadors i treballadores

amb l'empresa, els quals n'incrementen la productivitat i participació perquè se senten més motivats i amb millors perspectives de desenvolupament professional. De la mateixa manera, la implementació d'aquesta mena de polítiques ajuda a disminuir l'absentisme laboral i permet fer aflorar el talent col·lectiu i retenir el talent individual mitjançant la millora del clima laboral.

D'altra banda, les pràctiques de la RSE, tenen una visibilitat alta per l'opinió pública, fet que enforteix la valoració ciutadana respecte de l'empresa. Això ajuda a generar confiança entre el públic objectiu de la companyia, i pot repercutir positivament en el negoci. Hi ha nombrosos estudis que demostren que les companyies socialment responsables aconseguixen millors resultats financers.

En definitiva, a part d'enfortir la imatge de la marca, les empreses amb una política de la RSE com la que ofereix el programa Incorpora de "la Caixa" aconseguixen un valor afegit que es converteix en una interessant eina de competitivitat empresarial.

Formació Incorpora

Incorpora ofereix als professionals de les entitats socials la realització d'accions formatives vers la inserció socio-laboral de les persones en situació o risc d'exclusió social. Aquesta formació facilita un marc conceptual i metodològic comú i planteja estratègies d'aproximació i col·laboració amb el món empresarial, que ajuden a la millora de les competències i la professionalització dels tècnics d'inserció laboral.

Important destacar que aquesta valuosa obra social que porta a terme Fundació La Caixa és possible, també, gràcies a les 283 entitats socials, xarxa solidaria, especialitzades en aquesta mena de col·lectius que col·laboren amb el programa, i també als més de 500 tècnics en integració laboral. Tots ells, elements bàsics en aquest important engranatge.

Hi ha, també, moltes altres fundacions que podrien estar incloses en aquesta llista. S'ha optat per la selecció esmentada ja que es tracta d'entitats amb molts

anys d'implementació en el sector i, la majoria d'elles, estan incloses en la Guia de la transparència i les bones pràctiques¹⁰.

Igual que s'ha fet amb les associacions, la selecció relacionada és una mostra representativa de les fundacions i representa una part d'aquest teixit d'entitats que amb recursos públics i/o privats treballen per millorar i normalitzar la situació sociolaboral de les persones amb discapacitats. Les entitats relacionades, no són, per tant, ni més ni menys importants que les que no hi figuren per raons obvies d'espai i format, ja que s'ha tractat d'exposar uns exemples representatius de totes les entitats que treballen en el sector. La dimensió d'algunes d'aquestes entitats, poden ser més grans, però no més importants ja que totes fan un servei bàsic a la seva comunitat.

La LISMI, prenent consciència de la importància de les associacions i fundacions que lluiten per la integració de les persones amb discapacitat, estableix:

Artículo cuatro.

Uno. La Administración del Estado, las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales ampararán la iniciativa privada sin ánimo de lucro, colaborando en el desarrollo de sus actividades mediante asesoramiento técnico, coordinación, planificación y apoyo económico. Especial atención recibirán las instituciones, asociaciones y fundaciones sin fin de lucro, promovidas por los propios minusválidos, su sfamiliares o sus representantes legales.

Tot i que hi ha associacions i fundacions que disposen de suficients recursos propis, donat el recolzament d'entitats privades, la majoria d'aquestes basen la seva activitat en les subvencions i ajuts que ja estableix la LISMI. Seran, per tant, les disponibilitats pressupostaries les que permeteren portar a terme amb la necessària intensitat el suport econòmic a aquestes entitats que determina la Llei.

¹⁰FUNDACIÓN LEALTAD. *Guía de la transparencia y las buenas prácticas de las ONG* [en línia].
<<http://www.guiatransparenciaong.fundacionlealtad.org/guiaong/jsp/index.jsp>>
[Consulta: 15 febrer 2014]

3.4. REIAL PATRONAT SOBRE DISCAPACITAT

El Real Patronato sobre Discapacidad¹¹, és un organisme públic, amb la naturalesa d'organisme autònom, adscrit al Ministeri de Treball i Assumptes Socials, que té com a finalitat la promoció i millora de la prevenció de deficiències i de l'atenció a les persones amb discapacitat, així com del seu desenvolupament personal i consideració social, desenvolupa les següents funcions:

1. Promoure l'aplicació dels ideals humanístics, els coneixements científics i els desenvolupaments tècnics al perfeccionament de les accions públiques i privades sobre discapacitat en els camps de:
 - La prevenció de les deficiències
 - Les disciplines i especialitats relacionades amb el diagnòstic, la rehabilitació i la inserció social
 - L'equiparació d'oportunitats
 - L'assistència i tutela
2. Facilitar, dintre de l'àmbit definit en l'apartat anterior, l'intercanvi i la col·laboració entre les diferents administracions públiques, així com, entre aquestes i el sector privat, tant en l'àrea nacional com l'internacional.
3. Donar suport a organismes, entitats, especialistes i promotors en matèria d'estudis, investigació i desenvolupament, informació, documentació i formació.
4. Emetre dictàmens tècnics i recomanacions sobre matèries pròpies del seu àmbit d'actuació.

¹¹POLIBEA. <<http://www.polibea.com/>> [Consulta: 15 febrer 2014]

El màxim òrgan rector d'aquest Patronat¹² és la Junta de Govern, sota la Presidència de la Reina Sofia i integrat per: un President efectiu (el Ministre de Treball i Assumptes Socials); tres vocals, titulars dels departaments d'Economia i Hisenda, Educació i Cultura i Sanitat i Consum; quatre vocals representants d'entitats associatives d'àmbit nacional; dos vocals experts assessors; i un secretari.

A partir de l'acord adoptat el desembre de 1996, es configura la Junta de Govern Ampliada, amb participació de Consellers dels Governos de les Comunitats Autònomes i de les Ciutats de Ceuta i Melilla.

Pel que fa a línees estratègiques, i d'acord amb la reunió del Consell del 15 de juny de 2004, són les següents:

1. Accessibilitat universal de les persones amb discapacitat
2. Suport als alumnes universitaris amb discapacitat
3. Informe bianual del Reial Patronat
4. Sistema d'Informació i Documentació sobre Discapacitat a Espanya
5. Observatori de la Discapacitat
6. Pronunciaments sobre qüestions normatives actuals i en desenvolupament
7. Grups d'experts
8. Noves tecnologies
9. Coordinació dels programes d'accessibilitat, en especial, la subtitulació per a les persones sordes.

El Reial Patronat sobre la Discapacitat és una institució pública de gran importància ja que a partir del seu estatus públic i autònom, disposa de capacitat i influència per donar el suport a les persones amb discapacitat amb tot un grup d'experts que realitzen totes les accions necessàries per tal de disposar de tota la informació sobre el col·lectiu. Es pot així proposar les accions més adequades

¹²REAL PATRONATO SOBRE LA DISCAPACIDAD. *Historia del Real Patronato sobre la Discapacidad* [en línea].

<<http://www.rpd.es/realPatronato/historia.htm>> [Consulta: 15 febrer 2014]

tant a nivell d'accessibilitat en tots els camps de la vida diària com d'avaluació de normatives i coordinació de programes.

És a dir, un organisme públic molt valuós i de llarga durada, ja que els seus inicis són els del Patronat Nacional de Sordmuts, Cecs i Anormals, que va ser creat el 1910. A partir d'aquest Patronat, van anar apareixent entitats amb diverses denominacions però amb el propòsit comú de coordinar esforços enfront els problemes que provoca la discapacitat.

Com s'ha vist, la sòlida base de suport a les persones amb discapacitat per a la seva integració sociolaboral, no és altre que aquesta important xarxa d'associacions i fundacions privades que han esdevingut imprescindibles per crear unes sinergies amb les ajudes públiques i aconseguir uns objectius d'integració en tots els camps.

Sobre els moviments associatius Lacasta, J.J. diu¹³:

En España, el conjunto de movimientos asociativos que se ocupan y preocupan de las personas con discapacidad constituye el principal dispositivo dedicado a “fabricar” calidad de vida para este colectivo de ciudadanos. Ello es así, tanto por la cantidad de proyectos, programas y servicios que gestionan, como por el dinamismo que demuestran a la hora de emprender nuevos caminos, orientaciones y estrategias en la búsqueda de más y mejores éxitos en finalidades irrenunciables como la inclusión o el ejercicio pleno de los derechos en un marco de ciudadanía plena.

Las entidades que pertenecen a estos movimientos asociativos — asociaciones, fundaciones, cooperativas, etc.— pueden producir o promover calidad de vida de múltiples maneras:

- *Prestando apoyos en centros y servicios*
- *Gestionando programas*
- *Realizando una defensa institucionalizada y sistemática de los derechos de las personas que tienen discapacidad*
- *Mediante la influencia y la mentalización social*
- *En la lucha consciente por el cambio social*
- *Mediante la reivindicación fundamentada*
- *En la búsqueda de la complicidad de los entornos (capital social)*

¹³LACASTA, J. J. *Discapacidad, Tercer Sector i Inclusión Social*. Madrid: Grupo Editorial Cinca, 2010, p. 52-53

- *Desarrollando espacios para la reflexión sobre valores*
- *Generando espacios y condiciones para el apoyo mutuo*
- *Estimulando la solidaridad*
- *Dedicándose a los estudios y a la investigación*
- *Impulsando el voluntariado*
- *Vertebrando la sociedad civil a través de la participación y el asociacionismo*
- ...

Difícilment, el sector públic podria atendre les necessitats de les persones amb discapacitat sense l'aportació del sector privat. Estem parlant de l'entorn de 7.000 associacions i entitats agrupades en un total de 86 confederacions, federacions o plataformes d'àmbit local, provincial, autonòmic o estatal¹⁴.

El treball que fan aquestes entitats privades, amb o sense ajudes públiques és, a totes llums, d'una importància cabdal per a millorar la situació de totes les persones afectades i, també, de les seves famílies que, en molts casos, són oblidats i invisibles. Ells són els que no han deixat que la situació anés a pitjor. Els que han lluitat per a mantenir la moral i dignitat dels seus familiars afectats, els que s'han associats per fer front a les mancances dels sistemes públics i han aconseguit crear aquest important teixit associatiu que ha anat lluitant en cada un dels àmbits que els l'hi correspon en funció dels diferents aspectes i característiques que pot tenir la discapacitat.

Són aquestes entitats les que, amb la seva lluita davant les administracions i poders públics, han anat aconseguint el reconeixement d'uns drets i d'uns ajuts que difícilment s'hagués aconseguit sense aquesta pressió avalada per la constatació d'unes dades objectives que feien necessari el suport públic i la participació de tota la societat aplicant, també amb aquest col·lectiu, les justes mesures de caràcter social a l'igual que s'ha de fer amb tots els col·lectius en risc d'exclusió social.

Té un gran mèrit, per tant, el treball que van fer totes aquelles persones que tenien algun membre de la família afectada i que davant la inoperància, o poca col·laboració de les administracions públiques del moment, van iniciar unes

¹⁴CERMI.
<<http://www.cermi.es>> [Consulta: 24 febrer 2014]

bases amb l'aportació de molt d'esforç i treball i, també, recursos econòmics d'aquelles famílies d'afectats que ho podien fer i que també lluitaven, a través de l'associació, per aconseguir millores en la situació tant en l'àmbit de la salut com en el de la inserció social i laboral de la persona afectada.

Si coneixem casos del que avui són grans empreses i que van tenir uns inicis modestos però amb un gran capital compost per esforç i treball, també sabem que el capital inicial d'aquestes associacions va ser, en la majoria dels casos, les sinergies creades amb la unió de famílies, amb semblants problemàtiques, per arribar amb grup allà a on molt difícil s'hi podia arribar individualment. És a dir, aconseguir un benestar i un futur digne per a totes les persones afectades de discapacitat. Amb tots els reconeixements públics que s'han esmentat anteriorment com són, Constitució i LISMI entre molts altres, va ser l'Estat i les seves administracions públiques que es van responsabilitzar d'una part important de la lluita de les famílies pel benestar dels afectats. És el que correspon a l'Estat Social dels països desenvolupats i amb uns serveis socials que donin suport als col·lectius més vulnerables.

No semblen, però, que els mandats constitucionals, lleis i normatives que han estat elaborades per a aquesta finalitat, es puguin aplicar en tota la seva intensitat en les èpoques, com l'actual, de fortes retallades pressupostaries i que afecten de forma molt directa als més febles pel fort impacte social de les polítiques d'austeritat.

Les polítiques d'austeritat que afecten als pressupostos en polítiques social i protecció social són les responsables d'un empitjorament de la pobresa i de la marginació social. Estem d'acord en que no hi ha prou diners per a tot, però cal fer una distribució més justa i pal·liar els efectes perversos d'una crisi econòmica que està afectant amb més intensitat als col·lectius que ja estaven, abans de la crisi, en risc d'exclusió social.

S'ha passat dels pressupostos de l'abundància i dels dèficits sense mesura que van satisfer a tothom amb els redits polítics que això provocava, a tot el contrari i a pagar les factures dels desordres. El problema és la falta d'equitat en el pagament. Pel que fa a les persones amb discapacitat, només cal observar les taxes d'atur o les reduccions a nivell de la Unió Europea, de l'Estat Espanyol i de la Generalitat de Catalunya, de les subvencions per a polítiques socials.

Si en l'actualitat, les dificultats són moltes per elaborar uns pressupostos justos i per realitzar amb puntualitat els pagaments, l'Avant Projecte de Modificacions de la Llei General de Subvencions no augura bones notícies pel sector. Esperem que el Tercer Sector no es vegi més perjudicat del que ho està actualment.

Important destacar, en els darrers anys de crisi econòmica, la desaparició d'unes institucions financeres molt arrelades als seus territoris com eren les caixes d'estalvis, que amb la seva obligada bancarització, han posat en dubte el futur del finançament de la seva obra social, com diu Aguilera, G.¹⁵:

Mortes les caixes d'estalvis, la seva ànima, l'obra social, també estava sentenciada. Tret de Catalunya, on La Caixa ha generalitzat la butlla amb una inversió de 500 milions. El BBVA tampoc no ha volgut trencar amb les antigues caixes d'Unnim, i la Fundació Catalunya-La Pedrera explotarà el seu ric patrimoni per tirar endavant en solitari. Les caixes que van optar per unions a Madrid sí que deixen una obra social tocada de mort

Les ara noves fundacions procedents de les antigues caixes, han tingut que adaptar els seus pressupostos amb retallades que, també, afecten a tot l'entorn de l'obra social de les fundacions.

A Catalunya, Caixabanc manté el mateix pressupost destinat a obra social dels darrers anys. La importància de l'Entitat i de la seva aportació (500 milions d'euros) a obra social és, actualment, d'una necessitat cabdal per mantenir uns serveis als quals l'administració pública no hi podria arribar. A l'inici de la crisi econòmica, l'any 2007, l'import total que les caixes catalanes van destinar a obra social va arribar als 700 milions d'euros. Aquesta és un altre de les conseqüències negatives de la crisi i que afecta, també amb més intensitat, als col·lectius més febles i més necessitats.

Al manteniment de les activitats i dels pressupostos destinats a l'obra social de la Fundació La Caixa (Caixabanc) són, en tots els casos, de vital importància en èpoques d'austeritat en els pressupostos de les administracions públiques, i pel

¹⁵AGUILERA, GEMMA. L'obra social que no va al purgatori. *El Temps*, n. 1518 (16/07/2013). També disponible en línia a: <<http://www.eltemps.cat/article/1461/Lobra-social-que-no-va-al-purgatori>>[Consulta: 30 maig 2014]

que fa a les persones amb discapacitat i altres en risc d'exclusió social, pel programa INCORPORA que lluita per la seva integració sociolaboral.

3.5. TREBALL PROTEGIT

El treball protegit és l'instrument d'inserció sociolaboral que, per la via econòmica, està destinat als col·lectius que tenen especials dificultats d'ocupació.

D'acord amb la filosofia de la LISMI, l'ocupació de les persones amb discapacitat ha de produir-se en el mercat ordinari, reservant el Treball Protegit -Centres Especials de Treball (CET) i Centres Ocupacionals (CO)- només a aquells casos en que es consideri imprescindible.

La finalitat serà, per tant, la integració laboral en el mercat ordinari, sent el treball protegit, amb tota la seva cadena de suports, un pas previ a aquesta integració laboral que representarà el final d'un procés i que serà el punt que certificarà l'obtenció dels objectius marcats per la Llei.

Així ho expressa la LISMI:

TITULO SEPTIMO

De la integración laboral

Artículo treinta y siete.

Será primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante fórmula especial de trabajo protegido que se menciona en el artículo cuarenta y uno.

Per la seva part, l'article 41, en el seu primer apartat, diu:

Uno. Los minusválidos que por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales, deberán ser empleados en Centros Especiales de Empleo, cuando su capacidad de trabajo sea igual o superior a un porcentaje de la capacidad habitual que se fijará en la correspondiente norma reguladora de la relación laboral de carácter especial de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en Centros Especiales de Empleo.

La LISMI, deixa així ben definit el que s'ha de fer, com s'ha de fer i qui ho ha de fer. No hi ha marge per l'error o la improvisació. Els mitjans per donar suport al procés és el que pot alentir-lo, ja que no sempre es podran disposar per fer front als compromisos, tot i que ho estipuli la Llei.

3.5.1 CENTRES ESPECIALS DE TREBALL

Els CET són regulats¹⁶ d'acord amb l'article 42 de la LISMI que estableix l'objectiu principal d'aquests centres especials.

El 27 de febrer de 2009 les competències dels centres especials de treball van passar del Departament d'Acció Social i Ciutadania al Departament de Treball (Decret 30/2009, de 24 de febrer, de reestructuració parcial del

¹⁶ESPAÑA. “Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido” [en línia]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 294 (09/12/1985), p. 38811-38812.
<https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1985-25591> [Consulta: 14 juliol 2014]

Departament de Treball i del Departament d'Acció Social i Ciutadania. DOGC 5328, de 27 de febrer de 2009)¹⁷.

Centre Especial de Treball¹⁸:

És una de les formes que pot adoptar una empresa d'inserció. Es tracta d'una organització creada amb l'objectiu principal de realitzar un treball productiu, participant regularment en les operacions del mercat i amb la finalitat d'assegurar un lloc de treball remunerat i de prestar serveis d'ajustament personal i social que requereixen els seus treballadors discapacitats, alhora que és un mitjà d'integració de persones amb discapacitat en el règim de treball ordinari.

La definició de la Generalitat de Catalunya¹⁹:

Els centres especials de treball (CET) són empreses que asseguren un treball remunerat a les persones amb discapacitat i garanteixen la seva integració laboral. La seva plantilla ha de comptar amb un mínim del 70% de persones treballadores amb un grau de discapacitat igual o superior a un 33%. Els CET també són un mitjà d'integració de persones amb discapacitat en el règim de treball ordinari.

Els CET tenen com a finalitat assegurar un lloc de treball remunerat i la prestació dels serveis d'ajustament personal i social que requereix el personal amb discapacitat. L'objectiu d'aquests centres és productiu, com el de qualsevol altra empresa, però la seva funció és social.

Poden incorporar-se com a treballadors i treballadores als CET les persones amb discapacitat intel·lectual, física, sensorial o malaltia mental. Gairebé la totalitat de la plantilla dels centres especials de treball estarà constituïda per treballadors i treballadores amb discapacitat, sense perjudici de les places en plantilla del personal no discapacitat, també imprescindible per al desenvolupament de la seva activitat.

¹⁷CATALUNYA. “Decret 30/2009, de 24 de febrer, de reestructuració parcial del Departament de Treball i del Departament d'Acció Social i Ciutadania” [en línia]. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, n. 5328 (27/02/2009), p. 15867.

<<http://www20.gencat.cat/portal/site/portaldogc/menuitem.c973d2fc58aa0083e4492d92b0c0e1a0/?vgnextoid=485946a6e5dfe210VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&appInstanceName=default&action=fitxa&documentId=464948>> [Consulta: 14 juliol 2014]

¹⁸*Compra Social!* [en línia]. <<http://www.comprasocial.net>> [Consulta: 18 octubre 2013]

¹⁹*Centres de treball per a discapacitats – Treball i discapacitat –* <http://www.gencat.net/treballiindustria/relacions_laborals/discapacitat> [Consulta: 20 octubre 2013]

Els centres especials de treball poden tenir caràcter públic o privat, i poden ser creats per les Administracions Públiques, directament o bé en col·laboració amb altres organismes, per entitats, o per persones físiques, jurídiques o comunitats de béns amb capacitat jurídica per ser empresaris.

La creació CET exigeix la seva qualificació i inscripció en el Registre de centres especials de treball de Catalunya.

Registre de centres especials de treball (CET)

Els centres especials de treball (CET) són un mitjà d'integració de persones amb discapacitat en el règim de treball ordinari. L'objectiu principal és dur a terme un treball productiu, participant regularment en les operacions del mercat, i amb la finalitat d'assegurar un lloc de treball remunerat, prestant els serveis d'ajustament personal i social que requereixi el seu personal amb discapacitat.

Per a obtenir la qualificació com a CET i fer-ne la inscripció, cal sol·licitar-ho al Registre de Centres Especials de Treball.

A qui va dirigit?

A qualsevol organització, independentment de la seva estructura jurídica.

Subvencions de cost salarial (SMI) de centres especials de treball

Es tracta de subvencions destinades al foment de la integració laboral de les persones amb discapacitat en centres especials de treball.

A qui va dirigit?

Als centres especials de treball amb establiment permanent a Catalunya i amb treballadors també residents a Catalunya. Es considera centre especial de treball el que compleix els requisits que estableix el Reial decret 2273/1985, de 4 de desembre, que regula els centres especials de treball.

Les subvencions es regulen per les següents Resolucions:

RESOLUCIÓ EMO/2466/2013, de 21 de novembre, per la qual es fa pública la segona ampliació per a l'exercici 2013 dels imports màxims destinats a la

concessió de la subvenció adreçada al foment de la integració laboral de les persones amb discapacitat en centres especials de treball.

Article únic

Ampliar l'import màxim previst a l'article 2.1 de la Resolució EMO/576/2013, de 19 de març, de convocatòria per a l'any 2013 de la presentació de sol·licituds per a la concessió de subvencions destinades al foment de la integració laboral de les persones amb discapacitat en centres especials de treball (DOGC núm. 6341, de 22.3.2013), en la quantitat d'1.485.482,00 euros amb càrrec a la partida pressupostària IU0802 D/4820029/333 dels pressupostos de la Generalitat de Catalunya per a l'any 2013, i en la quantitat de 37.511,70 euros amb càrrec a la partida IU0802 D/482002900/3330/2011.

L'atorgament d'aquestes subvencions estarà condicionat a l'existència de disponibilitats pressupostàries i a la transferència efectiva de fons per part de l'Estat.

La quantitat total ampliada es fixa en 35.796.238,54 euros.

Important tenir en compte el paràgraf que diu “*L'atorgament d'aquestes subvencions estarà condicionat a l'existència de disponibilitats pressupostàries i a la transferència efectiva de fons per part de l'Estat.*”

És a dir, es manté la concessió de la subvenció, però, no es pot assegurar el termini de cobrament. És, doncs, una seria dificultat per a la promoció i planificació de les CET.

Serna, M²⁰ diu:

“Actualment, a Catalunya hi ha un ampli ventall de CET que actuen en molt diversos sectors productius i que ocupen més d'onze mil persones amb discapacitat. En els darrers anys, molts d'ells han fet un gran esforç d'adaptació als nous requeriments del mercat i a les noves necessitats productives. Com a resultat d'aquesta posada al dia, actualment poden oferir una gran diversitat de productes i serveis que responen a les necessitats i demandes del mercat públic i privat amb processos productius de gran qualitat”.

²⁰Consellera de Treball Generalitat de Catalunya.

Les 10 raons per contractar serveis i productes a un CET²¹ són:

- *La compra de serveis i productes a un CET és una compra social que empreses, administracions i societat valoren com una estratègia de futur i que permet avançar en la responsabilitat social empresarial.*
- *Els CET poden col·laborar amb qualsevol empresa ordinària en la prestació de serveis a tercers.*
- *Col·laborar amb un CET permet conèixer millor les capacitats de les seves persones treballadores i permet trencar amb els estereotips existents sobre les capacitats de les persones.*
- *Col·laborar amb un CET pot permetre l'acompliment de la llei pel que fa a la contractació de persones amb discapacitat.*
- *Els CET són empreses clau pel creixement i l'impuls d'un nou model econòmic on les persones són el centre de l'estratègia empresarial.*
- *Els CET són una peça clau de l'economia social, sostenible, competitiva i solidària del nostre país.*
- *Els CET són empreses molt arrelades en el territori i la seva activitat té un gran impacte en la seva població.*
- *Els processos de producció dels CET són rigorosos, fiables i d'alta qualitat.*
- *Els CET són empreses innovadores. Els processos que han de dissenyar per adaptar-se a les possibilitats del personal amb discapacitat poden beneficiar també l'empresa ordinària*
- *Els beneficis dels CET no són únicament econòmics, sinó també socials, i ajuden a crear llocs de treball per a persones amb discapacitat.*

²¹CATALUNYA. GENERALITAT. *Catàleg de serveis i productes dels Centres Especials de Treball de Catalunya* [en línia]. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, 2009. <http://www20.gencat.cat/docs/treball/03%20-%20Centre%20de%20documentacio/Documents/01%20-%20Publicacions/03%20-%20Igualtat%20d_oportunitats/Arxius/CATALEG%20CET%20FINAL.pdf> [Consulta: 20 octubre 2013]

A Catalunya hi han registrats 245 centres especials de treball²². Els sectors d'activitat dels CET²³ són tan diversos com els de les empreses de treball ordinari. Les empreses registrades estan en els següents sectors:

- Agricultura ecològica
- Ajudes tècniques i aparells ortopèdics
- Alimentació
- Artesania
- Articles per a la pesca
- Arts gràfiques
- Bugaderia, Tintoreria
- Comerç
- Confecció Tèxtil
- Construcció, rehabilitació i reformes
- Copisteria, reproducció i encuadernació
- Distribució de correspondència, publicitat i missatgeria
- Embalatges
- Emmagatzematge i control d'estocs
- Formació
- Fusteria
- Gestió de serveis públics
- Hípica
- Instal·lacions, manteniment i pintura
- Jardineria, vivers, "gardens" i activitats forestals
- Jocs educatius
- Manufactures, manipulats i envasats
- Material i mobiliari d'oficina
- Mudances i transport
- Muntatges industrials
- Neteja i manteniment d'edificis i locals
- Reciclatge, recollida i recuperació
- Rentat de cotxes
- Reparacions
- Restauració i hostaleria
- Senyalització viària
- Serralleria
- Serveis a les empreses
- Serveis de consergeria i recepció
- Tractaments documentals
- Transport de viatgers
- Transport de viatgers adaptat
- Troquelats de cartró o altre material
- Vestuari professional i equips de protecció laboral

Com es pot veure, els sectors d'activitat de les CET són tan variats com ho poden ser el de les empreses del treball ordinari que són les que estan destinades, en el següent pas, a rebre els treballadors discapacitats que han

²²CATALUNYA. GENERALITAT. *Centres Especials de Treball (CET)* [en línia].

<http://www14.gencat.cat/sacgencat/AppJava/servei_fitxa.jsp?codi=3777>[Consulta: 14 maig 2014]

²³CATALUNYA. GENERALITAT. *Centres Especials de Treball (CET)* [en línia].

<http://www14.gencat.cat/sacgencat/AppJava/servei_fitxa.jsp?codi=3777>[Consulta: 14 maig 2014]

estat preparats per dur a terme un treball productiu i remunerat i integrar-se en l'empresa ordinària.

Donada la diversitat de tipus i graus de discapacitats, és del tot important l'existència de l'alta quantitat de CET disperses per tot Catalunya²⁴ i la seva existència en nombrosos sectors d'activitat. Això ha de permetre una millor adaptació de la persona discapacitada a un sector i tipus de treball més adequat a les seves possibilitats i aptituds.

Les CET no solament proporcionen feina a les persones amb discapacitat, sinó que els hi van creant uns hàbits laborals i socials amb els quals es van ja integrant a la societat.

A Espanya, segons les dades de l'any 2011²⁵, recollits per l'Observatori Estatal de la Discapacitat, el 66% del total de la contractació a persones amb discapacitat es van realitzar en CET. Percentatge que és superior si només considerem a les persones amb discapacitat intel·lectual.

Es tracta, per tant, d'uns eslabons imprescindibles de la cadena de valors que componen les entitats que treballen per a la integració sociolaboral de les persones amb discapacitat.

3.5.2 ENTITATS AMB SERVEIS D'INSERCIÓ LABORAL

Hi ha un nombre important d'entitats, moltes d'elles ja esmentades en el seu apartat, que tenen com a objectiu treballar per la integració laboral de les persones amb discapacitat.

Aquestes entitats, associacions o fundacions, que reuneixen els requisits per a ser beneficiaris de les accions de donacions o patrocini que s'inclouen en el RD.

²⁴Veure Annex amb l'índex de Centres Especials de Treball a Catalunya per comarques.

²⁵FEAPS. <<http://www.feacem.es/FEACEM/CEE>> [Consulta: 11 juny 2014]

364/2005 i que, per tant, son declarades d'utilitat pública i consten en el registre de la Generalitat de Catalunya²⁶.

Empreses d'inserció (EI)²⁷

La normativa que regula les Empreses d'Inserció s'inicia amb la Llei 27/2002²⁸, tot i que la Llei d'àmbit estatal data del desembre del 2007.

“Té la consideració d'empresa d'inserció aquella que sigui qualificada com a tal, que porti a terme qualsevol activitat econòmica de producció de béns o de prestació de serveis i l'objecte social de la qual tingui com a finalitat primordial la integració sociolaboral de persones en situació o greu risc d'exclusió social”.

“La finalitat de l'empresa d'inserció és transmetre un conjunt de coneixements pràctics que han de facilitar a les persones en situació d'exclusió la seva incorporació en el mercat de treball.

Les empreses d'inserció poden ser empreses mercantils, societats cooperatives o societats laborals, però, el 80% dels beneficis s'han de revertir per garantir la sostenibilitat econòmica del projecte empresarial”²⁹.

Són un total de 52 les empreses d'inserció³⁰ repartides per tota la geografia de Catalunya i que representen un altre dels importants actius per la inserció sociolaboral de les persones amb discapacitats i d'altres col·lectius amb risc d'exclusió social.

²⁶CATALUNYA. GENERALITAT. *Entitats per la integració laboral de les persones discapacitades*. <http://www.gencat.net/treballiindustria/ambits/relacions_laborals/discapacitat>

[Consultat: 15 octubre 2013]

²⁷Departament d'Empresa i Ocupació Generalitat de Catalunya.

²⁸CATALUNYA. “Llei 27/2002, de 20 de desembre, de mesures legislatives per a regular les empreses de inserció sociolaboral” [en línia]. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, n.3793(03/01/2003),p.53

<<http://www20.gencat.cat/portal/site/portaldogc/menuitem.c973d2fc58aa0083e4492d92b0c0e1a0/?vgnnextoid=485946a6e5dfe210VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&appInstanceName=default&action=fitxa&documentId=308141>> [Consulta: 15 abril 2014]

²⁹CATALUNYA. GENERALITAT. *Present i futur de les empreses d'inserció: polítiques i experiències de la inserció laboral a Catalunya* [en línia]. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, 2010.

<http://www20.gencat.cat/docs/treball/03%20-%20Centre%20de%20documentacio/Documents/01%20-%20Publicacions/03%20-%20Igualtat%20d_opportunitats/Arxius/Present%20i%20futur.pdf> [Consulta: 15 abril 2014]

³⁰Veure, annex II, llista d'Empreses d'Inserció de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Generalitat de Catalunya.

La tasca d'inserció d'aquestes empreses és, igualment, bàsica per les persones amb discapacitat, al representar una via eficient per a la integració sociolaboral de les persones en risc d'exclusió social. Les subvencions i ajudes públiques a les empreses d'inserció són, també, bàsiques per a mantenir i potenciar la seva tasca social.

Segons les dades publicades³¹, abans d'entrar a l'empresa d'inserció el 53% dels usuaris estava en situació d'atur. Del col·lectiu que ja no estava en l'empresa d'inserció, solament un 18,6% estava a l'atur. També cal destacar que, en el període analitzat, el 22,8% dels treballadors que van deixar l'empresa d'inserció abans de que acabés el seu contracte de treball ho van fer perquè havien trobat feina en el mercat de treball no protegit.

Subvencions del programa de suport al funcionament de les empreses d'inserció

Es subvencionen els costos, per part d'una empresa d'inserció, derivats de la contractació d'un tècnic d'acompanyament a la inserció que dugui a terme mesures de prospecció i acompanyament per a la inserció laboral, i/o els costos derivats de la contractació d'un tècnic d'acompanyament a la producció que dugui a terme mesures de formació en el lloc de treball.

A qui va dirigit?

A les empreses d'inserció sociolaboral que figurin inscrites en el Registre Administratiu d'Empreses d'Inserció de Catalunya.

Incentius a la contractació de persones en situació de risc d'exclusió o destinatàries de la renda mínima d'inserció

Els ajuts estan dirigits a les empreses d'inserció sociolaboral (EI) que contracten persones que es troben en situació o greu risc d'exclusió social acreditada pels serveis socials o que reben la renda mínima d'inserció (RMI), per un període mínim de tres mesos i màxim d'un any dins de l'exercici pressupostari. La subvenció es podrà prorrogar anualment fins a un màxim de 30 mesos.

³¹CATALUNYA. GENERALITAT. *Present i futur de les empreses d'inserció: polítiques i experiències de la inserció laboral a Catalunya* [en línia]. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, 2010.
<http://www20.gencat.cat/docs/treball/03%20-%20Centre%20de%20documentacio/Documents/01%20-%20Publicacions/03%20-%20Igualtat%20d_oportunitats/Arxius/Present%20i%20futur.pdf>[Consulta: 18 octubre 2013]

A qui va dirigit?

A les empreses d'inserció sociolaboral que figurin inscrites en el Registre Administratiu d'Empreses d'Inserció de Catalunya.

La normativa³² que regula la concessió de subvencions a les empreses d'inserció per a la realització d'accions per a millorar l'ocupació i la inserció laboral dels col·lectius en risc o situació d'exclusió social, menciona en la Base 2 de les Bases reguladores del Annex: *“Es consideren destinatàries d'aquestes subvencions”*: apartat b) *“Persones amb disminució física, psíquica o sensorial o amb malalties mentals que acreditin que hi ha exclusió social”*.

Serveis d'inserció laboral per a persones amb discapacitat o malaltia mental³³

Descripció:

A partir del diagnòstic d'ocupabilitat, els personal tècnic acorda la realització d'un itinerari personal d'inserció. Aquest itinerari pot incloure informació, orientació, coneixement del mercat de treball i de les tècniques de recerca activa de feina, formació professionalitzadora i formació en competències transversals, pràctiques no laborals en empreses, seguiment i acompanyament a la inserció.

Objectiu:

Inserir laboralment les persones amb discapacitat o malaltia mental.

³²CATALUNYA. “Ordre EMO/253/2013, de 15 d'octubre, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions a les empreses d'inserció per a la realització d'accions per a la millora de l'ocupació i la inserció laboral dels col·lectius en risc o situació d'exclusió social, i s'obre la convocatòria per a l'any 2013” [en línia]. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* (23/10/2013).

<<http://dogc.vlex.es/vid/reguladores-accions-cola-lectius-risc-470532366>>

[Consulta: 14 juliol 2014]

³³Departament d'Empresa i Ocupació. <<http://www.gencat.cat>> [Consulta: 15 octubre 2013]

Persones destinatàries:

Les persones amb discapacitat física, intel·lectual o sensorial que tinguin una grau de discapacitat igual o superior al 33% i persones amb malaltia mental que compleixin els requisits següents:

- Estar inscrites en el Servei d'Ocupació de Catalunya com a demandants d'ocupació (com a no ocupats o per la millora de l'ocupació).
- No participar en una altra mesura de foment de l'ocupació, amb excepció de la formació ocupacional o contínua.
- Tenir possibilitats d'inserció en el món laboral.

Persones beneficiàries:

Entitats públiques o privades d'iniciativa social que desenvolupin serveis de suport a la inserció laboral de persones amb discapacitat en condicions de qualitat.

Són moltes les entitats que col·laboren amb la Generalitat en tot el procés d'inserció laboral mitjançant la subvenció establerta. Les entitats col·laboradores registrades i la localitat a on es troben són les següents:

Entitats col·laboradores en itineraris d'inserció amb subvenció³⁴

Agrupació Catalana d'Entitats per a la Inserció laboral de persones amb malaltia mental BCN
Ajuntament de Badalona
Ajuntament de les Franqueses del Vallès
Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat
Ajuntament de Molins de Rei. Barcelona
Ajuntament de Palafolls
Ajuntament de Sabadell

³⁴CATALUNYA. GENERALITAT. *Entitats col·laboradores en itineraris d'inserció amb subvenció del Departament d'Empresa i Ocupació* [en línia].
<<http://www20.gencat.cat/docs/treball/08%20-%20Igualtat%20oportunitats/02%20-%20POLI TI QUES %20LABORALS%20PER%20A%20LA%20DIVERSITAT/ENLLACOS%20DOCUMENTS%20GENERICS/Llista%20d.entitats%20col.laboradores%20amb%20subvencio%20del%20DT.pdf>> [Consulta: 15 maig 2014]

Allem Agrupació d'Entitats per a l'atenció al minusvàlid de les comarques de Lleida.
Apindep Ronçana SCCL. Santa Eulàlia de Ronçana
Associació Alba d'atenció al Disminuït Tàrrrega
Associació Catalana D'integració i Desenvolupament Humà - ACIDH C. Barcelona
Associació Catalana per a la Promoció de les Persones Sordes - ACAPPS Barcelona
Associació Catòlica Internacional Serveis a la Joventut Femenina -ACISJF Barcelona
Associació d'Amics de la UPC Barcelona
Associació de Familiars de Malats Mentals del Barcelonès Nord - AFAMMEBAN S. Adrià del Besòs
Associació de Joventut Organitzada i Activa de Barcelona - JOIA Barcelona
Associació de Paràlisis Cerebral - ASPACE Barcelona
Associació de Paraplègics i Discapacitats Físics de Lleida - ASPID C. Lleida
Associació de Pares de Malalts Mentals - DAU C. Barcelona
Associació de Persones amb Discapacitat Psíquica - APRODISCA Montblanc
Associació Lleidatana Síndrome de Down Lleida
Associació Manresana de Pares de Nens Subdotats - AMPANS Santpedor
Associació per a la Formació i Ocupació de Catalunya - AFOCAT Manresa
Associació Salut Mental Ponent Lleida
Associació Sant Tomàs Pro-Persones Retard Mental - PARMO-EINA Vic
Associació Servei Suport al Treball per a Persones amb Discapacitat - TRESC Girona
Associació Shalom Lleida
Associació Sinergrup (Grup d'entitats amb Sinèrgia Social) El Vendrell
Associació Taller Sant Miquel Sant Feliu de Llobregat
Associació Teatral i Social "El Trampolí" La Bisbal d'Empordà

Aquestes entitats que col·laboren amb la Generalitat en els itineraris d'inserció són d'una importància cabdal per tal de poder portar a terme la inserció laboral. Es tracta d'una part més de l'important cadena d'accions i de serveis que, amb participació pública i privada, porten a terme els ajuts a la integració laboral de les persones discapacitades.

En molts casos, són els ajuntaments els que prenent, també, l'iniciativa de la col·laboració al disposar d'uns mitjans i d'unes estructures que els hi permeten donar aquest important i necessari servei a la comunitat.

Són, no obstant, les associacions les que tenen més protagonisme en aquesta col·laboració donat que són, també elles, les que més representen als diferents grups de persones amb discapacitat i, per tant, amb un especial interès en la inserció laboral d'aquest col·lectiu.

3.5.3 CENTRES OCUPACIONALS

Els centres ocupacionals representen una eina important per a les persones amb discapacitat severa ja que facilita uns serveis de teràpia ocupacional amb l'objectiu d'aconseguir una rehabilitació i integració social del afectat.

La normativa de la Generalitat de Catalunya³⁵ diu:

“Els centres ocupacionals per a persones amb disminució facilita a les persones afectades, mitjançant una atenció diürna de tipus rehabilitador integral, els serveis de teràpia ocupacional, a fi de que puguin assolir, dins de les possibilitats de cada persona, i d'un programa individual de rehabilitació, la seva integració social.

Hi poden accedir aquelles persones amb disminució que estan en edat laboral (a partir del 16 anys) i han acabat el període de formació corresponent, el grau de disminució de les quals és igual o superior al 65%

³⁵Departament de Benestar Social i Família. Generalitat de Catalunya.

Normativa:

- CATALUNYA. “Decret 279/1987, de 27 d'agost, pel qual es regulen els Centres Ocupacionals per a Disminuïts”. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, n. 889 (14/09/1987), p. 3614.
<<http://www20.gencat.cat/portal/site/portaldogc/menuitem.c973d2fc58aa0083e4492d92b0c0e1a0/?vgnextoid=485946a6e5dfe210VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&appInstanceName=default&action=fitxa&documentId=24014>> [Consulta: 13 juliol 2014]
- CATALUNYA. “Ordre de 10 d'abril de 1997, d'aprovació de ràtios de personal per al Servei de Teràpia Ocupacional“ [en línia]. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, n. 2371 (15/04/1997), p. 3840.
<<http://www20.gencat.cat/portal/site/portaldogc/menuitem.c973d2fc58aa0083e4492d92b0c0e1a0/?vgnextoid=485946a6e5dfe210VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&appInstanceName=default&action=fitxa&documentId=151476>> [Consulta: 14 juliol 2014]
- CATALUNYA. “Ordre de 28 de juliol de 1992, de desplegament del Decret 279/1987, de 27 d'agost, pel qual es regulen els centres ocupacionals per a persones amb disminució” [en línia]. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, n. 1640 (02/09/1992), p. 527
<<http://www20.gencat.cat/portal/site/portaldogc/menuitem.c973d2fc58aa0083e4492d92b0c0e1a0/?vgnextoid=485946a6e5dfe210VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&appInstanceName=default&action=fitxa&documentId=73399>> [Consulta: 14 juliol 2014]
- CATALUNYA. “Decret 280/1993, de 28 de setembre, de modificació del Decret 279/1987, de 27 d'agost, pel qual es regulen els centres ocupacionals per a disminuïts” [en línia]. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, n. 1827 (29/11/1993), p. 7904<<http://www20.gencat.cat/portal/site/portaldogc/menuitem.c973d2fc58aa0083e4492d92b0c0e1a0/?vgnextoid=485946a6e5dfe210VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&appInstanceName=default&action=fitxa&documentId=95700>> [Consulta: 13 juliol 2014]
- CATALUNYA. “Ordre de 25 d'octubre de 1995, de modificació de l'Ordre de 28 de juliol de 1992, de desplegament del Decret 279/1987, de 27 d'agost, pel qual es regulen els centres ocupacionals per a persones amb disminució” [en línia]. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, n. 2127 (13/11/1995), p. 8434.
<<http://www20.gencat.cat/portal/site/portaldogc/menuitem.c973d2fc58aa0083e4492d92b0c0e1a0/?vgnextoid=485946a6e5dfe210VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&appInstanceName=default&action=fitxa&documentId=115409>> [Consulta: 16 juliol 2014]

segons valoració feta per els centres d'atenció a persones disminuïdes (CAD).

En aquestes persones ha de concórrer el fet que, temporal o definitivament, no tinguin capacitat de treball suficient per cobrir el cost del manteniment d'una plaça de centre especial de treball.

Per poder ser admès en qualsevol centre públic o privat, caldrà l'elaboració prèvia d'un programa individual de rehabilitació personal del sol·licitant que prepararan els tècnics dels centres d'atenció de persones disminuïdes (CAD), supervisat pel servei de valoració i orientació per a persones amb disminució de la zona.

Els centres ocupacionals per a persones amb disminució poden ser establiments independents o serveis ubicats, amb organització autònoma, en un centre especial de treball, en un centre laboral ordinari o en un establiment de serveis socials. En qualsevol cas, han de tenir una estructura complerta i concreta de places, mitjans personals, econòmics i materials.

L'Entitat responsable es L'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials (ICASS)".

Es tracte de serveis de teràpia ocupacional amb uns programes molt individualitzats per tal de donar, també, oportunitats d'integració laboral a persones amb alts graus de discapacitat (igual o superior al 65%).

És a dir, no donar cap cas per perdut. Es posen al servei d'aquestes persones els recursos necessaris per avaluar, mitjançant els serveis tècnics corresponents, i preparar un programa específic d'inserció i d'acompanyament a centres ocupacionals amb ubicacions molt diverses, però, totes elles amb estructures preparades per donar treball a aquestes persones amb discapacitats de grau elevat.

3.5.4 ENCLAVAMENTS LABORALS

El RD 290/2004 del 20 de febrer descriu i regula el funcionament dels enclavaments laborals. Els articles i apartats més representatius:

Article 1.

(Apartat 2)

S'entén per enclavament laboral el contracte entre una empresa del mercat ordinari de treball, anomenada empresa col·laboradora, i un centre especial d'ocupació per a la realització d'obres o serveis que tinguin una relació directa amb l'activitat normal d'aquella i per a la realització de la qual un grup de treballadors amb discapacitat del centre especial d'ocupació s'hagi de desplaçar temporalment al centre de treball de l'empresa col·laboradora.

(Apartat 3)

La direcció i l'organització del treball a l'enclavament correspon al centre especial d'ocupació, amb el qual el treballador amb discapacitat ha de mantenir plenament, durant la vigència de l'enclavament, la seva relació laboral de caràcter especial en els termes que estableix el Reial decret 1368/1985, de 17 de juliol, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels minusvàlids que treballin en centres especials d'ocupació.

Article 2

Objectius dels enclavaments laborals.

Són objectius dels enclavaments laborals els següents:

- a) Afavorir el trànsit des de l'ocupació als centres especials d'ocupació a l'ocupació en empreses del mercat ordinari de treball de les persones amb discapacitat i, en particular, d'aquelles que per les seves característiques individuals presenten especials dificultats per a l'accés al mercat ordinari de treball d'acord amb el que estableix l'article 6.2.*
- b) Permetre als treballadors amb discapacitat d'un centre especial d'ocupació dur a terme la seva activitat laboral en una empresa del mercat ordinari de treball i completar, en tot cas, la seva experiència professional mitjançant l'exercici de les feines, tasques i funcions que es facin en aquesta empresa, i facilitar d'aquesta manera les seves possibilitats d'accés al mercat ordinari de treball.*

- c) *Aconseguir que l'empresa del mercat ordinari de treball en què es fa l'enclavament laboral tingui un coneixement millor de les capacitats i aptituds reals dels treballadors amb discapacitat, com a pas previ a la seva eventual incorporació a la plantilla de l'empresa.*
- d) *Possibilitar el creixement de l'activitat duta a terme pels centres especials d'ocupació i, per tant, la contractació per aquests de nous treballadors amb discapacitat, i afavorir la creació d'ocupació estable per a persones amb discapacitat.*
- e) *Facilitar a les empreses el compliment de l'obligació de la quota de reserva legal del dos per cent de treballadors amb discapacitat que estableix l'article 38.1 de la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social dels minusvàlids, transitòriament, com a mesura alternativa en els termes que preveu aquest Reial decret i, definitivament, mitjançant la contractació directa dels treballadors amb discapacitat de l'enclavament per l'empresa col·laboradora o una altra empresa del mercat ordinari de treball".*

Es tracta d'un pas intermedi entre les CET i la inserció en l'empresa ordinària i que representa una important eina de suport per tal de facilitar la integració a l'empresa ordinària amb el procés menys traumàtic possible.

Possibilita, per tant, el transit cap a l'empresa del mercat ordinari ja que ajuda a les empreses a fer el test i avaluar, sobre el mateix terreny, les opcions que té la persona amb discapacitat per a col·laborar amb l'empresa. Si el poder fer aquest test pràctic és sempre positiu i obre un ampli ventall de possibilitats, amb més motiu ho és en el cas d'empreses que, per normativa, estan obligades a contractar treballadors o a aplicar mesures alternatives.

Aquesta possibilitat obre les portes i facilita la incorporació a les empreses, tant si estan obligades com no, de persones amb discapacitat. Es tracta de que l'empresari es convenci i perdi la por a la seva contractació. Dona la possibilitat de que la persona s'adeqüi a la feina i de que, al mateix temps, la feina també s'adeqüi a la persona. És a dir, es pugui produir les sinergies corresponents i s'encaixi persona i feina en el temps adequat i, del mercat de treball protegit, es passi al mercat de treball ordinari.

3.6. ELS PASSOS PREVIS A L'OBJECTIU FINAL

Si la LISMI compleix el mandat de l'article 49 de la Constitució, la inserció en el treball protegit és una conseqüència de diversos articles de la LISMI:

Article 3.1

Los poderes públicos prestarán todos los recursos necesarios para el ejección de los derechos a que se refiere el artículo primero, constituyendo una obligación del Estado la prevención, los cuidados médicos y psicológicos , la rehabilitación adecuada, la educación, la orientación, la integración laboral, la garantía de unos derechos económicos, jurídicos sociales mínimos y la Seguridad Social.

Article 37

Será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido que se menciona en el artículo cuarenta y uno.

Article 42.1

Los Centros Especiales de Empleo son aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieren sus trabajadores minusválidos, a la vez que sea un medio de integración de un mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal.

En els seus articles, la LISMI, va ja establir els principis i característiques que s'han d'establir pel funcionament dels CET i que s'articulen posteriorment en un Reial Decret³⁶.

³⁶ESPAÑA. “Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido” [en línia]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 294 (09/12/1985) p. 8811-38812. <https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1985-25591> [Consulta: 14 juliol 2014]

Tal com s'ha vist, a l'entorn dels CET existeixen eines que complementen i ajuden a la integració laboral de les persones amb discapacitat, com són els Centres Ocupacionals i els Enclavaments Laborals.

Tots ells són importants i necessaris ja que cobreixen uns espais temporals que ajuden, cada un en els diferents processos en que es poden trobar les persones afectades per diversos tipus i graus de discapacitat, a superar etapes que es presenten en la integració.

En molts casos, el pas previ a la incorporació a un CET és un Centre Ocupacional. Sense els serveis de teràpia ocupacional que facilita el centre a les persones amb discapacitat severa, seria molt difícil aconseguir l'objectiu d'integració social.

Els programes de rehabilitació són molt individualitzats i estan en funció de les possibilitats de cada persona. Són, per tant, uns programes que faciliten i preparen, a les persones amb un grau de discapacitat igual o superior al 65%, la incorporació posterior a un CET, en els casos que això sigui possible i sempre dependent de la capacitat de treball suficient per a cobrir el cost de manteniment d'una plaça en un CET.

Ens trobem amb uns centres on els objectius són l'habilitació, en els casos en que sigui possible, de la capacitat de treball i una atenció i serveis, en tots els casos, de rehabilitació el més integral possible.

Tot aquest procés rehabilitador es pot aplicar a les persones que ja estan en edat laboral (a partir dels 16 anys) ja que amb anterioritat, seran les institucions públiques i/o privades, les que aplicaran els serveis educatius i formatius especialitzats que marquen les normatives com etapes prèvies a l'inici de l'edat laboral per a totes les persones.

En els Centres Especials de Treball, ja trobem un centre i un lloc de treball per a les persones amb discapacitat, amb un objectiu productiu i finalitats econòmiques i participant, amb més o menys intensitat, en les regles que marquen els mercats. Les finalitats últimes seran la d'assegurar un lloc de treball remunerat i l'adaptació personal i social que cada treballador pugui necessitar per la culminació de l'objectiu final que serà la integració en el règim de treball

ordinari. La convivència en un CET amb companys de treball, amb i sense discapacitat, ajuden a anar socialitzant al treballador discapacitat i creant uns hàbits laborals que els hi ha de donar seguretat en el desenvolupament del tipus de treball pel qual estan degudament preparats.

Les CET, són els eixos a l'entorn dels quals es desenvolupen les accions, formatives i rehabilitadores de les persones amb discapacitat i que són prèvies a la seva incorporació en aquests centres per a cobrir un lloc de treball, i les finalistes, que seran la conseqüència de tots els passos anteriors, i que s'han de materialitzar amb la incorporació en un lloc de treball de l'empresa ordinària.

Aquest és el pas més important i, també, el més difícil d'assolir. Aquesta és la part pendent de tot el programa establert, ja que són pocs els treballadors amb discapacitat dels CET que fan el pas d'integrar-se en el mercat ordinari.

Sí que són centres amb la missió de socialitzar i integrar laboralment. Hi ha però certs desacords en la forma en que ho poden fer. Giménez, S. diu en relació als CET³⁷:

La socialització que es du a terme en aquets centres és entre persones fonamentalment de la mateixa condició, de manera que s'impedeix l'obertura cap a la relació amb altres persones sense discapacitat. Hi ha una integració laboral però no es genera una sociabilitat amb la comunitat que pugui proporcionar una socialització sense guetos que aïllin a aquestes persones.

Són empreses amb un fort component de prestació d'un servei social però també d'una activitat econòmica amb generació d'ingressos per a famílies en les zones a on el nombre de persones afectades justifica i demanden la seva implementació. Pel que fa a Catalunya, hi ha registrats 245 centres especials de treball³⁸ amb activitats tan variades com són las de les empreses de treball ordinari.

³⁷GIMENES, S. *Sinergies en temps de crisi: els centres especials d'ocupació*.

Tarragona: Publicacions URV, 2012. p. 12

³⁸Veure Annex II, l'Índex de Centres Especials de Treball a Catalunya per comarques.

Pel que fa a l'enclavament laboral, es pot considerar un apèndix del CET. Aquí ja hi participa l'empresa del mercat ordinari amb la consideració d'empresa col·laboradora. És a dir, una empresa contracta uns serveis amb un CET a realitzar en els locals de l'empresa, i aquest prestarà els serveis desplaçant temporalment un o més treballadors amb discapacitat a l'empresa que, en aquest cas, tindrà la consideració de col·laboradora i, per tant, d'enclavament laboral.

Tot i sent treballs de tipus temporals, aquests desplaçaments faciliten les adaptacions dels afectats als llocs de treball de les empreses del mercat ordinari. També els hi permet als CET valorar com s'adapten els afectats i tenir la possibilitat de que de la temporalitat del treball pugui esdevenir un treball definitiu en l'empresa ordinària amb la incorporació a la plantilla de l'empresa.

Facilita també a les empreses, el compliment de l'obligació de cobrir la quota de reserva de les empreses. Afavoreix, per tant, el creixement de l'activitat del CET amb la possibilitat de noves contractacions per cobrir la demanda que pot originar-se en els centres col·laboradors.

Ens trobem, per tant, amb tres elements bàsic que, sota la denominació de treball protegit, interactuen per aconseguir una màxima integració de les persones amb discapacitat.

Amb aquesta interacció es desenvolupen unes sinergies positives en benefici dels afectats i que no serien possibles si faltés, per manca de recursos econòmics, humans, tècnics o d'altre tipus, qualsevol d'aquests elements, siguin les empreses d'inserció, les CET o els enclavaments laborals situats en les empreses col·laboradores.

Cal tenir en compte, també, el treball important que fan les Empreses d'Inserció (EI) que tenen com a finalitat primordial la integració sociolaboral de persones en situació de greu risc d'exclusió social. Està clar, que a part d'altres col·lectius, també s'hi troba el de persones amb discapacitat.

Les subvencions i ajudes públiques a aquestes empreses d'inserció són, igualment, bàsiques per mantenir un altre dels elements de suport, amb la transmissió de coneixements pràctics, a la incorporació al mercat de treball.

Segons estudis elaborats³⁹:

A Espanya hi ha un total de 2.215 CET en les que hi treballen un total de 64.391 persones amb discapacitat. El total de l'ocupació és superior a 70.000 persones amb i sense discapacitat. És a dir, són centres que representen ser bons creadors d'ocupació.

En el període 2009 – 2011, de forta crisi i d'intensa destrucció d'ocupació, les CET van augmentar la seva ocupació un 16,4%. Si tots els centres es fusionessin en una sola empresa, serien una de les més importants en termes de nombre de treballadors.

Tot i que els CET reben ajuts i subvencions de les administracions públiques, aquests són al cap de l'any, contribuents nets a les arques de l'Estat. És a dir, per cada euro que reben de les administracions públiques, en retornen 1,42 euros. Si es consideren els estalvis que generen a l'estat del benestar per l'ocupació que donen a les persones amb discapacitat, el retorn seria de 1,47 euros.

Són, per tant, elements bàsics pel millors desenvolupament del mercat de treball de les persones amb discapacitat creant també ocupació per persones no afectades per una discapacitat.

Se'ls ha de donar el màxim de suport per tal que siguin més eficients i puguin ajudar amb més intensitat en la formació pràctica i en la integració en el mercat de treball ordinari de les persones amb discapacitat, que és encara l'assignatura pendent del sistema.

En tot cas, realitzen una funció social que l'Estat no arriba a poder-ho fer, però sí que ho té de protegir per tal de complir amb el compromís de garantir una vida digna per a tota la població. L'ocupació es cabdal per a tota persona ja que li permet tenir un lloc en la societat.

³⁹KPMG; FEACEM; FUNDACIÓN ONCE. *Presente y Futuro de los Centros Especiales de Empleo*, p. 179-182 [en línia]
<<http://riberdis.cedd.net/handle/11181/4126>> [Consulta: 15 juny 2014]

La funció dels CET és bàsica per a les persones amb discapacitat per iniciar-se en les etapes laborals, tenir els seus propis ingressos i millorar la seva autoestima. El que ja és més difícil és aconseguir l'objectiu final de la inclusió en l'empresa ordinària. La protecció que generen els CET a la persona amb discapacitat, també, pot generar un obstacle per a la posterior integració a l'empresa ordinària per el canvi que representa passar d'un model a l'altre, tot i les ajudes i suports que es puguin donar.

Donen treball i formació i compleixen una funció social important i intensa en tot el territori català i espanyol. El que no es veu prou desenvolupada és la seva funció com alternativa de transició que va ser l'objectiu per la qual van ser creades. En l'actualitat suposen més un fi en si mateix que un mitjà per aconseguir l'objectiu de transició a l'empresa ordinària.

IV. AJUTS I SUPORTS PÚBLICS A LA INTEGRACIÓ LABORAL

4.1. SERVEIS SOCIALS DE SUPORT A LA INTEGRACIÓ LABORAL (SSIL)

Els SSIL són serveis socials de suport a la integració laboral de les persones amb disminució que tenen per objecte la seva adaptació a l'entorn laboral en particular, i a l'entorn cívic, en general. Actuen potenciant especialment la dinàmica de pas dels treballadors amb disminució dels centres especials de treball cap al sistema ordinari de treball i, un cop assolida, vetllen perquè l'activitat laboral es realitzi sense discriminacions.

Hi poden accedir les persones amb disminució que treballin en centres especials de treball, amb un grau igual o superior al 33% de disminució.

Està format per equips interdisciplinaris de professionals amb autonomia funcional però que atenen sempre les normes de règim interior del centre de treball, tenen cura del projecte social desplegat per l'entitat titular d'un SSIL que conté les bases, els objectius i la metodologia d'integració social i rehabilitació laboral que ha de dur a terme el centre o el servei. Cada equip ha d'estar format, com a mínim, per un psicòleg i un assistent social o diplomad en treball social per cada cent usuaris; i un monitor de suport qualificat per cada quinze treballadors amb disminució.

Els nivells d'actuació són:

1. Actuacions adreçades a ajustar l'activitat del treballador amb disminució a la realitzada dins l'horari laboral del centre de treball.

Les funcions que han d'incloure són:

- Propostes d'adaptació del lloc de treball i al lloc de treball
- Definició d'objectius productius i laborals
- Suport de monitor
- Relacions humanes generades a l'entorn del lloc de treball
- Aprenentatge i formació professional
- Creació d'hàbits laborals i relacionals

- Propostes de mesures de rehabilitació professional
 - Programa individual d'integració que conté els aspectes següents:
 - diagnòstic
 - objectius
 - metodologia d'ajustament i integració
 - seguiment
2. Actuacions en coordinació amb els serveis socials especialitzats i amb els serveis generals de benestar per a facilitar, en cada cas, el nivell de vida més alt. Els SSIL hauran de ser constituïts en la forma i amb el contingut establert en l'ordre publicat al DOGC.
3. Els SSIL seran enregistrats, homologats i fomentats per l'Administració de la Generalitat.

Els objectius són els d'oferir mitjans d'equitat social que permetin equilibrar la posició del treballador disminuït i fer realitat el dret a una veritable igualtat d'oportunitats, per tal d'aconseguir la viabilitat del dret al treball i a la lliure elecció de professió i ofici¹.

Tal com s'ha vist, els SSIL són una eina clau per la integració laboral de les persones amb discapacitat. El programa individual d'integració, ajuda i dona suport a la persona discapacitada en tot aquest difícil procés d'integració laboral, que s'inicia amb el corresponent diagnòstic per tal d'avaluar les possibilitats laborals de la persona i establir uns objectius que portaran a desenvolupar una metodologia d'ajustament i integració.

El posterior seguiment de la persona integrada, és també clau per aconseguir una bona adaptació al lloc de treball, que pot ser més difícil a l'inici de la prestació del servei laboral per les lògiques dificultats d'aprenentatge de noves tasques i nous entorns de convivència humana. Si aquests inicis són ja

¹ CATALUNYA. "Ordre d'1 de Març de 1990 per la qual s'institueixen els serveis socials de suport a la integració laboral de les persones amb disminució i es regula el seu regim jurídic" [en línia]. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, n. 1267 (14/03/1990). <<http://cv.uoc.edu/DBS/a/materials/portada/linksgeneral/DM158NO.html>> [Consulta: 16 juliol 2014]

complexes per a la població en general, amb més motiu ho són per les persones amb discapacitats.

Es pot donar una especial importància a aquest seguiment, que és el que ha d'acompanyar i donar suport a la persona discapacitada per tal de poder complir amb l'objectiu final que no és altre que l'èxit de la integració laboral.

4.2. SERVEI OCUPACIONAL D'INSERCIÓ (SOI)²

Els SOI són també uns serveis bàsics per tal de potenciar i mantenir les capacitats dels discapacitats fins el moment de la incorporació a un centre especial de treball.

Tot i poder estar la persona discapacitada preparada per una activitat laboral, no sempre hi ha llocs de treball disponibles en les CET i, per tant, cal esperar el temps necessari fins que arriba la possibilitat de la seva incorporació per realitzar el treball més adient i que millor s'adapta a la seva discapacitat.

Els Serveis Ocupacionals d'Inserció³ es van crear com a pas intermedi entre els centres ocupacionals per a persones amb limitacions funcionals i els centres espacials de treball.

Es tracta d'un servei de teràpia ocupacional que s'estructura de forma diferenciada del que són las activitats productives dels centres especials de treball. És a dir, es tracta d'un servei de caire social que no pretén constituir una fase prèvia del procés productiu dels CET.

Els usuaris del servei són habitualment persones amb limitacions funcionals psíquiques que han finalitzat el corresponent període d'escolaritat i tenen les

²Centre d'Informació per a l'Autonomia Personal.
<<http://www.ciap.cat>> [Consulta: 12 gener 2014]

³ CATALUNYA. "Decret 336/95, de 28 de desembre, de Regulació del Servei Ocupacional d'Inserció en els Centres Ocupacionals per a persones amb disminució Psíquica" [en línia].
<<http://www.coordinadoraprofunds.org/docs/200/decret336.pdf>> [Consulta: 24 maig 2014]

capacitats productives adients per incorporar-se a un CET un cop realitzat un període de formació per assolir els nivells per accedir-hi.

Donat que l'objectiu del SOI és mantenir i potenciar les capacitats laborals dels usuaris fins tenir la possibilitat d'incorporar-se a una activitat remunerada, aquests no perceben cap salari ni tenen contracte de treball. Les funcions són tant d'ajustament personal i social com la realització d'activitats prelaborals.

El Servei Ocupacional d'Inserció Laboral per a persones amb disminució⁴ està, doncs, adreçat a potenciar i conservar les capacitats laborals per tal que l'usuari d'aquest servei estigui en disposició d'integrar-se a l'activitat laboral quan les circumstàncies ho permetin, preveient també, quan les necessitats d'atenció individual de l'usuari ho requereixi, l'orientació envers el servei de teràpia ocupacional.

4.3. SUBVENCIONS DE CONCESSIÓ DIRECTA DE CREACIÓ I MANTENIMENT DE LLOCS DE TREBALL

Es tracta de subvencions⁵ per a fomentar les accions destinades a finançar iniciatives que generin ocupació per a treballadors amb disminució desocupats mitjançant la creació o l'ampliació de llocs de treball, manteniment d'aquests llocs de treball o que ajudin a la seva constitució com a treballadors autònoms.

⁴ CATALUNYA. “Decret 336/95, de 28 de desembre, de Regulació del Servei Ocupacional d'Inserció en els Centres Ocupacionals per a persones amb disminució Psíquica” [en línia]. <<http://www.coordinadoraprofunds.org/docs/200/decret336.pdf>> [Consulta: 24 maig 2014]

⁵ ESPAÑA. “Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional” [en línia]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 83 (07/04/2006), p. 13625-13629.

<http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2006-6248> [Consulta: 14 juliol 2014]

²⁶ CATALUNYA. “Ordre TRE/98/2009, de 3 de març, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions destinades a la realització d'accions relatives a les unitats de suport a l'activitat professional en el marc dels serveis d'ajustament personal i social de les persones amb discapacitat en els centres especials de treball, i s'obre la convocatòria per a l'any 2009” [en línia]. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, n. 5338 (13/03/2009), p. 21393. <http://www20.gencat.cat/portal/site/portaldogc/menuitem.c973d2fc58aa0083e4492d92b0c0e1a0/?vgnextoid=485946a6e5dfe210VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&appInstanceName=default&action=fitxa&documentId=464459&language=ca_ES&newLang=ca_ES> [Consulta: 14 juliol 2014]

Consta de tres programes:

- a) *Subvencions per a la creació de centres especials de treball i ampliació de la seva plantilla*⁶.

Important el manteniment i, si és possible, l'increment d'aquestes subvencions ja que es tracta d'un element clau en la integració laboral del discapacitat. La dificultat de trobar llocs de treball en els CET ajorna la integració i provoca unes despeses públiques addicionals amb els serveis del SOI.

- b) *Subvencions pel manteniment de llocs de treball en centres especials de treball*⁷.

Si és important poder entrar a treballar en un CET, també ho és poder mantenir el lloc de treball i evitar frustracions i situacions que condueixen a l'atur. Està clar que és preferible subvenció pel manteniment del lloc de treball que la despesa pública que suposa la situació d'aturat.

- c) *Subvencions per a la constitució com a treballadors autònoms.*

Tot l'ajut que pugui fer per donar suport a una activitat autònoma sempre serà una valuosa resposta a l'emprenedor que vol iniciar una activitat i que li ha de reportar una font d'ingressos i, per tant, una independència econòmica que, en el transcurs del temps, pot crear nous llocs de treball per tal d'aconseguir el desenvolupament i creixement de l'activitat autònoma.

Totes les subvencions esmentades (a,b i c) són del tot bàsiques per aconseguir la integració laboral de les persones discapacitades. Són subvencions per la

⁶CATALUNYA. "ORDRE EMO/277/2013, de 5 de novembre, per la qual s'estableixen les bases reguladores i s'obre la convocatòria de subvencions del programa d'ajuts extraordinaris destinats al manteniment de les persones amb discapacitat en centres especials de treball, i es publica l'import màxim de caràcter excepcional per a l'any 2013" [en línia]. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

<<http://legislacion.derecho.com/ordre-emo-0277-2013-05-noviembre-2013-departament-d-empresa-i-ocupacio-5301799>> [Consulta: 14 juliol 2014]

⁶⁻⁷CATALUNYA. "ORDRE BSF/83/2013, de 29 d'abril, per la qual s'aproven les bases i s'obre la convocatòria per a la concessió dels ajuts del Programa d'atenció social a les persones amb discapacitat per a l'any 2013" [en línia]. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, n. 6377 (16/05/2013).

<http://www20.gencat.cat/portal/site/portaldogc/template.PAGE/menuitem.c973d2fc58aa0083e4492d92b0c0e1a0/?javax.portlet.tpst=0cabbd23d3d48ca42a538bab0c0e1a0&javax.portlet.prp_0cabbd23d3d48ca42a538bab0c0e1a0=action=fitxa&documentId=635967> [Consulta: 14 juliol 2014]

finalitat de crear CET, per ampliar les seves plantilles, per mantenir-les i per la constitució de treballadors autònoms.

Aquests ajuts constitueixen l'eix a l'entorn del qual es desenvolupa una part important i molt bàsica en tot aquest procés d'integració. La falta, l'ajornament o l'incompliment de pagament de les subvencions, faria més vulnerable el col·lectiu de persones discapacitades.

Es tracta d'un seguit de peces que formen part d'una cadena de valors que cal mantenir i potenciar per evitar situacions de risc d'exclusió social que pot representar la limitació o falta de qualsevol de les subvencions esmentades.

4.4. PROGRAMA D'AJUDES I D'ATENCIÓ SOCIAL A PERSONES AMB DISCAPACITAT (PUA)⁸.

Aquest programa té per objecte facilitar els ajuts econòmics necessaris pel desenvolupament de l'autonomia personal de les persones amb discapacitat física, psíquica o sensorial, i poder millorar-ne la qualitat de vida i fomentar-ne la integració social.

Poden ser beneficiàries les persones que tinguin reconegut un grau de discapacitat igual o superior al 33% i que compleixin les condicions i els requisits establerts.

⁸ CATALUNYA. "ORDRE BSF/83/2013, de 29 d'abril, per la qual s'aproven les bases i s'obre la convocatòria per a la concessió dels ajuts del Programa d'atenció social a les persones amb discapacitat per a l'any 2013" [en línia]. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, n. 6377 (16/05/2013).

<http://www20.gencat.cat/portal/site/portaldogc/template.PAGE/menuitem.c973d2fc58aa0083e4492d92b0c0e1a0/?javax.portlet.tpst=0cabbdc23d3d48ca42a538bab0c0e1a0&javax.portlet.prp_0cabdc23d3d48ca42a538bab0c0e1a0=action=fitxa&documentId=635967> [Consulta: 14 juliol 2014]

La tipologia dels ajuts segons la base 14 de la normativa és la següent:

1. Ajuts per a mobilitat i transport.

1.1 Ajuts per a mobilitat.

1.1.1 Obtenció o reconversió del permís de conduir.

1.1.2 Adaptació de vehicle.

1.2 Ajuts per a transport per assistir a determinats serveis.

1.2.1 Atenció precoç.

1.2.2 Ensenyament reglat postobligatori i formació ocupacional en centres autoritzats per a l'alumnat més gran de 16 anys.

2. Ajuts per a l'autonomia personal i la comunicació.

Es tracta d'ajudar a les persones afectades, i en una situació de complexitat especial⁹, a obtenir les eines necessàries per a integrar-se socialment i eliminar barreres que dificulten la integració.

Formen part de l'entramat de mesures que faciliten una millor qualitat de vida de les persones discapacitades i del seu entorn familiar.

Tal com ja diu la normativa, aquest ajuts estan subjectes a la disponibilitat pressupostària.

4.5. AJUTS AL TREBALL AUTÒNOM

El treball autònom, és a dir, l'autoocupació va tenint una importància creixent com a via d'accés al món laboral de les persones amb discapacitat.

⁹ S'entenen com a casos de complexitat especial aquells en què concorrin diferents necessitats socials, laborals, sanitàries, familiars i econòmiques que calgui articular en el seu conjunt.

Hi ha diferents tipus d'ajut segons la normativa reguladora¹⁰:

Subvenció per a l'establiment com a treballador/a autònom/a o per compte propi.

Hi ha tot un seguit de subvencions per ajudar a les persones amb discapacitat a iniciar una activitat com a treballador autònom per compte propi.

- En el cas d'aturats, la quantia de la subvenció és de 5.000 euros.
- En el cas de dones aturades amb discapacitat, la quantia de la subvenció és de 6.000 euros.

En aquests imports veiem una discriminació positiva per ajudar a les dones aturades amb discapacitat. Discriminació que s'entén donades les dificultats addicionals que tenen les dones amb discapacitat a trobar feina, i estan penalitzades amb una superior taxa d'atur (veure gràfic 9.17.)¹¹.

Subvenció per a assistència tècnica

Es pot accedir a subvencions per iniciar l'activitat d'una empresa, per finançar part dels serveis externs pel desenvolupament de l'activitat empresarial, tal com organització, producció, comercial i altres pròpies de la gestió empresarial.

També hi ha ajudes per potenciar el foment a l'agrupació d'empreses i col·laboracions amb altres treballadors autònoms. Les quanties de les subvencions, poden arribar al 75% de les inversions i amb un màxim de 5.000 euros.

Subvenció per a formació

Està clar que per iniciar una activitat empresarial cal tenir una formació adequada en la gestió i en el funcionament de les eines tecnològiques que es precisen per desenvolupar-la.

Es subvencionen cursos relacionats amb la direcció i gestió empresarial i amb les tecnologies de la informació i la comunicació.

¹⁰ CATALUNYA. GENERALITAT. *Treball autònom* [en línia].
<<http://www20.gencat.cat/portal/site/empresaiocupacio/menuitem.7c312755b8c91fe0a6740d63b0c0e1a0/?vgnextoid=195e2111ba9af110VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&vgnextchannel=195e2111ba9af110VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&vgnextfmt=default>> [Consulta: 15 febrer 2014]

¹¹ L'any 2011 la taxa d'atur de les dones era 5,4 punts superior a la dels homes.

Els imports de les ajudes poden arribar al 75% dels costos dels cursos rebuts, amb un màxim de 1.000 euros.

Capitalització de l'atur

És tracta d'una opció molt vàlida per totes aquelles persones amb discapacitat que davant del panorama d'un mercat de treball que no crea llocs, sinó que en va destruint, poden utilitzar els recursos que els hi corresponent de la prestació d'atur de forma total i immediata per l'inici d'una activitat empresarial que pugui representar una font d'ingressos pel seu futur més immediat.

Les subvencions i facilitats fiscals que també es donen per la creació d'una activitat en règim d'autònom, és un altre element d'ajuda per l'emprenedor que, davant de les dificultats, busca altres opcions fora d'un mercat de treball amb signes clars d'ofegament en aquests anys de crisi econòmica.

Les diferents opcions pels discapacitats autònoms que tinguin dret a la capitalització de l'atur són:

- Capitalitzar el 100% de la prestació d'atur (40% en la població general) i una subvenció del 50% de la quota mínima d'autònoms a la Seguritat Social durant tant de temps com s'hagi rebut la prestació d'atur, aplicat mes a mes.
- Capitalitzar menys del 100% i aplicar el restant en pagaments mensuals per a la cotització a la Seguritat Social.
- Capitalitzar la totalitat en pagaments mensual per a subvencionar la cotització a la Seguritat Social.

Són, per tant, unes ajudes importants per a l'inici de activitats. Si aquest tipus d'ajudes són molt necessàries i positives per a la població en general, amb més motiu ho són per a les persones discapacitades.

L'estímul econòmic en forma d'avançament d'uns imports dels que la persona afectada ja té dret i la subvenció d'unes quotes que rebaixen les despeses a l'inici de l'activitat, són molt estimulants i de gran ajuda per a tota la població

emprenedora i, amb més motiu, per les persones que pateixen alguna discapacitat i que amb aquest ajuts poden desenvolupar una activitat per gaudir d'uns ingressos i d'una autònoma personal.

Vista la normativa, es podria considerar que la subvenció del 50% de la cotització a Seguritat Social s'hauria d'aplicar en un termini llarg i sense condicionar-ho al temps en que s'ha rebut el subsidi d'atur. La persona que l'ha cobrat poc temps, se'l penalitza amb menys subvenció en uns moments difícils com són els inicis d'activitats professionals i/o empresarials.

4.6. FINANÇAMENT PÚBLIC D'ASSOCIACIONS, FUNDACIONS I ALTRES ENTITATS PRIVADES.

La majoria d'entitats que treballen per a la integració sociolaboral de les persones amb discapacitat, poden portar a terme els seus objectius gràcies a les subvencions públiques. D'altre forma, no seria possible mantenir tota la xarxa d'entitats que són imprescindibles per la integració del col·lectiu de persones amb discapacitat.

Pel que fa a les subvencions a Catalunya, important revisar els trets més importants de la normativa corresponent:

ORDRE EMO/253/2013, de 15 d'octubre, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions a les empreses d'inserció per a la realització d'accions per a la millora de l'ocupació i la inserció laboral dels col·lectius en risc o situació d'exclusió social, i s'obre la convocatòria per a l'any 2013.

Article 1

Objecte

Fer pública la convocatòria per a l'any 2013 i aprovar les bases reguladores per a la concessió de les subvencions a les empreses d'inserció per a la

realització d'accions per a la millora de l'ocupació i la inserció laboral dels col·lectius en risc o situació d'exclusió social mitjançant els programes següents, desenvolupats pel Servei de Programes d'Inserció Laboral de la Direcció General d'Economia Social i Cooperativa i Treball Autònom:

Programa 1, Suport al funcionament de les empreses d'inserció.

Programa 2, Incentius a la contractació de persones en risc d'exclusió per part de les empreses d'inserció.

Article 2

Aplicació pressupostària i import

2.1 L'import màxim destinat a la concessió d'aquestes subvencions és de 3.340.000,00 euros, i es distribueix de la manera següent:

Taula 4.1 Aplicació pressupostària 2013

Programa	Partida pressupostària	Quantia (€)
1	IU0802 D/470000322/3331	1.200.000,00
2	IU0802 D/470000322/3331	2.140.000,00

Font: Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Aquesta actuació és elegible dins l'Eix 2 i el Tema prioritari 71 del Programa operatiu del Fons social europeu de competitivitat regional i ocupació de Catalunya per al període 2007-2013, número CCI 2007ES052PO007, amb un cofinançament del FSE del 50%.

La resolució d'atorgament d'aquestes subvencions està condicionada a l'existència de disponibilitat pressupostària suficient per a aquesta finalitat.

2.2 La distribució inicial d'importos de la partida pressupostària 470000322/3331 es podrà modificar segons el desenvolupament i les necessitats de cada programa.

2.3 Aquests imports es podran ampliar mitjançant una resolució del director general d'Economia Social i Cooperativa i Treball Autònom.

En el seu annex, bases reguladores:

Base 1. Objecte

L'objecte d'aquestes bases és regular la concessió de subvencions a les empreses d'inserció per a la realització d'accions per millorar l'ocupació i la inserció laboral dels col·lectius en risc o situació d'exclusió social mitjançant els programes desenvolupats pel Servei de Programes d'Inserció Laboral de la Direcció General d'Economia Social i Cooperativa i Treball Autònom.

Base 2. Entitats beneficiàries

Podran ser entitats beneficiàries d'aquests ajuts les empreses d'inserció sociolaboral.

A efectes del que estableix aquesta Ordre, s'entén per empresa d'inserció sociolaboral aquella que sigui qualificada com a tal d'acord amb la Llei 27/2002, de 20 de desembre, sobre mesures legislatives per regular les empreses d'inserció sociolaboral, i que estigui inscrita al Registre administratiu d'empreses d'inserció de Catalunya.

En el finançament públic, és on podem trobar en l'actualitat un dels punts febles del sistema. Cal tenir en compte el que també es diu en l'article 2 apartat 2.1: *"La resolució d'atorgament d'aquestes subvencions està condicionada a l'existència de disponibilitat pressupostària suficient per a aquesta finalitat"*.

És a dir, en un entorn de crisi econòmica com la que es viu Catalunya i Espanya des de l'any 2007, es supedita la materialització de la subvenció a la disponibilitat de l'Administració.

Per a totes les associacions, fundacions i altres entitats privades, aquesta situació d'incertesa i de manca de recursos pel més que possible retard en els pagaments, és un element negatiu que dificulta, en gran mesura, el desenvolupament de les activitats de totes les entitats que treballen per la integració sociolaboral de les persones amb discapacitats.

Es pot veure, en posteriors capítols, que s'han fet grans esforços en matèria de despesa social que ha estat molt elevada i deguda, en una part important, al fort

increment de la taxa d'atur. També es pot veure, no obstant, l'augment de despesa destinada a l'ajut a persones amb discapacitat. Tot això és positiu sempre que es puguin complir els terminis de pagament dels imports compromesos amb totes les entitats que precisen dels ajuts per seguir amb una activitat que, si s'atura per falta de recursos, pot tenir unes greus conseqüències al provocar uns costos socials i, per tant, econòmics amb el deteriorament d'un sistema bàsic per una integració sociolaboral que s'ha anat construint amb recursos públics i privats i a base de molts anys de treball i d'esforços.

El *Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2013-2016*¹², compta amb 240 mesures i s'articula en tres eixos estratègics:

1. Impulsar la inclusió a través de l'ocupació
2. La garantia d'un sistema de prestacions econòmiques
3. El compromís amb els serveis bàsics

Hi ha un apartat específic d'atenció a tots els grups més vulnerables i que poden trobar-se en risc d'exclusió.

Pel que fa al grup d'actuacions dirigides a les persones amb discapacitat, les 179, 183 i 187 són les que fan referència a l'ocupació i als serveis de capacitació necessaris:

Actuación. 179. Diseñar y poner en marcha, con la participación de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla y del movimiento social de la discapacidad, un Plan de Acción de la Estrategia Española sobre Discapacidad para el periodo 2013-2020, que tenga como objetivos prioritarios los ámbitos de la accesibilidad, el empleo, la educación y la formación, la pobreza y la exclusión social, la información, la participación, la igualdad y los colectivos vulnerables, la sanidad y los servicios sociales y la acción exterior.

Actuación. 183. Mantener el servicio de capacitación profesional puesto en marcha en determinados centros del IMSERSO con el fin de favorecer la

¹² Aprovat en Consell de Ministres el 13/12/2013.
<<http://www.msssi.gob.es/gabinete/notasPrensa.do>> [Consulta: 22 maig 2014]

formación de las personas con discapacidad mediante una oferta formativa integrada y adaptada tanto a las necesidades de cualificación del mercado como a los intereses profesionales de las personas con discapacidad.

Actuación. 187. Acometer la actualización de la normativa que regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad así como la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos.

El *Plan* va ser aprovat i dotat amb 136.600 milions d'euros pels anys 2013-2016. Si tenim en compte les altes necessitats socials d'aquests anys, el repartiment dels recursos per a cobrir les demandes es presenta prou difícil i serà del tot indispensable el consens de tots els qui han col·laborat en l'elaboració del projecte, com són: diversos ministeris, Comunitats Autònomes, entitats locals i el Tercer Sector d'Acció Social.

Es dona així resposta al compromís de l'*Estratègia Europa 2020* de reduir entre 1,4 i 1,5 milions el nombre de persones en rics de patir exclusió social.

Tal com disposa el *Plan*, cal unir esforços per posar en marxa un *Plan de Acción de la Estratègia Espanyola sobre la Discapacitat pel període 2013-2020* amb els objectius prioritaris en els àmbits que s'han establert.

Important, també, el manteniment del servei de capacitació professional per tal de potenciar i adaptar, a les necessitats del mercat, la formació de les persones amb discapacitat.

Actualitzar la normativa que regula l'accés a l'ocupació pública i la provisió de llocs de treball de les persones amb discapacitat.

Sí que hi ha una voluntat política que pot estar, més o menys, condicionada per unes demandes socials que no permeten retardar accions. En tot cas, serà el repartiment que es pugui acordar i el compliment dels pagaments que podrà rebaixar, en part, les dificultats actuals de tots els grups que estan en risc d'exclusió social. Potser seria més correcte parlar dels grups que ja formen part d'aquesta exclusió.

4.7. ELEMENTS DE LA CADENA DE VALORS AL SERVEI DE LA INTEGRACIÓ LABORAL

Si en el capítol III es destacava la importància de les entitats públiques i privades en el suport a la integració laboral de les persones amb discapacitat, d'aquest capítol IV, s'ha de destacar la importància dels diferents serveis socials i ajuts públics de suport a la integració laboral i que formem una part bàsica i necessària dels múltiples elements de la cadena de valors que l'integren.

Si l'accés al món del treball, un cop acabada l'etapa escolar, depèn de múltiples factors, com poden ser: la preparació, les aptituds, les actituds i, per descomptat, la situació de l'entorn econòmic en general i del empresarial en particular, en el cas de les persones amb discapacitat, aquest accés és molt més complexa per les limitacions que la discapacitat pot comportar.

En aquests casos, no solsament és necessari tenir uns llocs de treball on desenvolupar unes pràctiques i/o uns treballs que permetin l'obtenció d'uns mitjans econòmics per exercir el dret a gaudi d'una independència personal, sinó que cal disposar d'uns serveis socials efectius que acompanyin, des de la finalització de l'etapa escolar, en tot aquest procés d'inserció laboral.

A Catalunya, aquests serveis socials especialitzats, són els serveis d'intermediació laboral que seran els encarregats d'elaborar els itineraris d'inserció laboral que correspondrà en cada cas.

Apart de les accions de la Formació Ocupacional ordinàries promogudes pel Departament de Treball i amb la participació de persones amb discapacitat, per les que es desenvolupen accions específiques i adaptades a les diferents necessitats, hi ha, com s'ha vist al llarg del capítol, tota una cadena de serveis d'orientació, preparació, intermediació i acompanyament posterior, si és necessari, durant el període de desenvolupament de la feina en el lloc de treball trobat.

Els Serveis Socials de Suport a la Integració Laboral (SSIL) no solsament fan aquesta important tasca d'intermediació per l'obtenció d'un lloc de treball en un

CET o en una empresa del mercat de treball ordinari, sinó que també treballa per a aconseguir la millora a la feina de les persones que ja estan treballant.

Aquest servei social està a l'abast de totes les persones que el puguin necessitar, ja que tots els CET tenen un SSIL que assisteix a tots els treballadors de l'empresa, i en el cas d'estar treballant en una empresa del sector ordinari, existeix un SSIL extern amb les mateixes funcions i garanties. És a dir, acompanyament i assistència sempre que el servei sigui necessari.

Important, també, els serveis que ofereix el Servei Ocupacional d'Inserció (SOI) a totes aquelles persones amb discapacitat que necessitin participar en activitats prelaborals amb l'adquisició o manteniment d'hàbits laborals i coneixements professionals que puguin facilitar la futura integració en l'àmbit laboral.

Si és important per a totes les persones el poder mantenir-se amb activitat durant el període d'espera fins a trobar el lloc de treball adequat, més ho és per a les persones amb discapacitat. En molts casos, pot ser difícil adquirir nous coneixements i, en major mesura, mantenir-los.

La inactivitat pot ser molt negativa i els serveis del SOI representen un pas intermedi entre els centres ocupacionals i els centres especials de treball. Es tracta de mantenir i estimular les capacitats laborals a l'espera de trobar l'oportunitat d'incorporar-se a una activitat remunerada. Es pretén, tant un servei d'ajustament personal i social com la realització d'activitats prelaborals.

Un altre element important d'aquesta cadena de valors, són les subvencions per a la creació i manteniment de llocs de treball per a persones amb discapacitat.

Donades les dificultats de les empreses del mercat ordinari per a crear llocs de treball, les subvencions per la creació de CET i/o ampliació de la seva plantilla, són eines vitals per la integració laboral del col·lectiu i, al mateix temps, la millor alternativa al cost que té la subvenció de l'atur. Cal, així, potenciar la creació d'aquestes eines que són tan bàsiques com ho són els CET, que representen el millor pont per arribar al objectiu final que no és altre que el treball en una empresa del mercat ordinari.

En aquesta línia de subvencions, les que estan destinades a la constitució de treballadors autònoms, compleixen amb doble finalitat de donar i crear ocupació. És a dir, es dona la possibilitat de treballar en règim d'autònom, amb la independència que això pot representar, i amb l'oportunitat de creació futura del llocs de treball que es poden anar produint en el curs del desenvolupament positiu de l'activitat iniciada.

Com a complement a la subvenció per a l'establiment com a treballador autònom, s'amplia l'ajut, amb subvencions per a assistència tècnica i per formació. Els dos conceptes són sempre d'obligada implementació en la creació d'una activitat al marge de la seva dimensió i de la seva especialitat.

Tot i que les quanties de les subvencions no representen unes quantitats elevades, sí que ajuden quan es tracta de desenvolupar una activitat com autònom. Si, en aquestes subvencions, els hi sumem les quantitats que puguin correspondre per la prestació de l'atur i que es poden capitalitzar, es dona la possibilitat d'iniciar una activitat amb una expectativa de futur que ha de ser molt positiva per l'autoestima de la persona amb discapacitat i amb un retorn important d'una inversió de caràcter social.

Cal donar el màxim suport a aquestes accions que, de ben segur, seran l'origen de la creació d'altres llocs de treball, sigui pel augment de l'activitat, per l'associació amb altres persones per a fer front a altres activitats o per la natural inèrcia de l'activitat econòmica general que s'ha de preveure positiva.

Tot i que no es tracta d'un programa per a la integració laboral, el Programa d'Ajudes i d'Atenció Social a Persones amb Discapacitat (PUA), sí que representa un pas previ a aquesta integració.

El PUA concedeix ajuts econòmics destinats a millorar l'autonomia personal de les persones amb discapacitat i poder millorar-ne la seva qualitat de vida i fomentar-ne la integració social. Tots són elements i passos previs necessaris per la integració laboral.

Tots són, per tant, elements d'una cadena de valors que es van donant suport un a l'altre. Si un d'aquests elements falla o s'afebleix, per problemes econòmics o d'altre índole, tots els altres elements que segueixen a la cadena queden

malmesos i el sistema pot fer fallida si no s'actua amb els mitjans necessaris i adequats per evitar perdre la intensitat aconseguida a base d'esforços de molts anys i de moltes persones i, també, de recursos de tots que s'han de seguir utilitzant per millorar i normalitzar, en la mida del possible, la situació i integració de les persones amb discapacitat.

Fins aquí, i de moment, tot sembla funcionar, malgrat la manca de recursos en el camp econòmic i que limita les possibilitats d'un millor funcionament del sistema. Una de les limitacions importants i que venen, en part, provocades per baixa activitat econòmica d'aquests anys de recessió, és la incorporació de les persones amb discapacitat que disposen una preparació, d'unes aptituds i actituds adequades d'entrar a treballar en una empresa del sector de treball ordinari. Aquesta és l'assignatura pendent i el resultat esperat de tots els esforços esmentats.

TERCERA PART

Empreses i crisi econòmica

V. POLÍTIQUES ACTIVES D'OCUPACIÓ PEL COL·LECTIU DE PERSONES AMB DISCAPACITAT.

5.1. LLEI D'OCUPACIÓ

Les polítiques actives d'ocupació, deriven de la Llei d'ocupació¹ que regula el funcionament i les competències en política d'ocupació.

En el seu inici diu:

Article 1 Definició

Tenint en compte el que estableixen els articles 40 i 41 de la Constitució, la política d'ocupació és el conjunt de decisions adoptades per l'Estat i les comunitats autònomes que tenen per finalitat el desenvolupament de programes i mesures tendents a la consecució de la plena ocupació, així com a la qualitat en l'ocupació, a l'adequació quantitativa i qualitativa de l'oferta i demanda d'ocupació, a la reducció de les situacions de atur i a la deguda protecció en les situacions de atur. La política d'ocupació s'ha de desenvolupar, dins les orientacions generals de la política econòmica, en l'àmbit de l'estratègia coordinada per a l'ocupació que regula el Tractat constitutiu de la Comunitat Europea.

Tothom estarà d'acord que les polítiques actives d'ocupació són de gran importància per a totes les persones que estan en situació d'atur, tant per a les que han perdut la feina com per a les que volen entrar per primera vegada al mercat laboral.

Les polítiques passives d'ocupació són també importants però són pal·liatives, és a dir, no curen el mal de l'atur. Si les polítiques actives són importants per a

¹ESPAÑA. “Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo” [en línia]. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 301 (17/12/2003), p. 44763-44771.
<http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2003-23102> [Consulta: 12 gener 2014]

tothom, en més mesura ho són pels col·lectius en risc d'exclusió social i, entre ells, el de les persones amb discapacitat. En anteriors capítols ja s'ha mencionat la problemàtica que comporta la seva integració laboral i els recursos humans, tècnics i econòmics que es destinen per millorar la situació dels afectats.

5.2. Polítiques actives d'ocupació a Catalunya

El Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC)², disposa d'un paquet de mesures per activar l'ocupació de les persones amb risc d'exclusió social. Entre aquestes mesures, es troben les dirigides a les persones amb discapacitat.

Aquestes mesures (14-17), que són de vital importància pel col·lectiu a Catalunya, es presenten en el següent apartat³:

Paquet de mesures per a persones amb discapacitat

Les persones amb discapacitat són un col·lectiu prioritari en el marc de l'Estratègia Catalana per a l'Ocupació, com a conseqüència de les dificultats que, com a col·lectiu, afronten a l'hora de trobar una feina, ja sigui en un entorn protegit o, molt especialment, en el mercat ordinari (mostra d'això són les baixes taxes d'activitat del col·lectiu).

Les dificultats d'inserció són molt sovint motivades per la persistència d'estereotips associats a una suposada baixa productivitat de les persones amb discapacitat, la qual cosa explica tant les dificultats d'accés al mercat ordinari, com la seva concentració en determinats sectors i activitats amb escàs valor afegit. Aquest paquet de mesures dirigides a persones amb discapacitat s'orienta, doncs, a promoure la seva integració laboral, tant en el mercat protegit com en l'ordinari, i a facilitar així mateix en condicions d'igualtat la seva participació en les mesures ocupacionals i, en particular, en les de millora de la qualificació.

²CATALUNYA. DEPARTAMENT D'EMPRESA I OCUPACIÓ. *El paquet de mesures amb la col·laboració de la Unió Europea mitjançant el Fons social europeu*<<http://www.oficinadetreball.cat>> [Consultat: 16 gener 2014]

³*Servei d'Ocupació de Catalunya.*
<<http://www.oficinadetreball.cat>> [Consulta: 16 gener 2014]

SERVEIS ESPECÍFICS PER A COL-LECTIUS

MESURA 14: Racionalització de la contractació de les persones amb discapacitat als Centres Experimentals de Treball CET

Els objectius específics són els de garantir el futur dels Centres Especials de Treball a Catalunya. És a dir, impulsar les reformes legislatives i el model de finançament necessaris, millorar la competitivitat i assegurar el creixement sostenible dels centres.

Es tracta d'adaptar la situació del sector que té unes dificultats clares per desenvolupar-se i que, aquestes dificultats, s'han potenciat arran de la crisi econòmica que pateix el país en els últims anys.

Es planteja que les subvencions incentivin, de forma real, la inversió productiva i el desenvolupament de noves dinàmiques que s'assimilin a les de les empreses ordinàries. No es considera per tant positiu, que per les caigudes de l'activitat tradicionals, les empreses del mercat ordinari vegin interès en convertir-se en un CET per desenvolupar noves activitats i gaudir-se de subvencions, ajuts i contractació protegida provocant un augment del transit, invers del que es pretén, és a dir, de l'empresa ordinària cap al CET.

La reforma de les polítiques per a la inserció de les persones amb discapacitat als CET i que es concreta en tres grans línies d'actuació, com són:

- Propostes per a la modificació legislativa o regulació normativa en l'àmbit estatal i de Catalunya per a flexibilitzar aspectes per tenir la consideració de CET com:
 - Els percentatges mínims de persones discapacitades en plantilla.
 - L'establiment d'una quota mínima de persones amb dificultats especials d'inserció.
 - La delimitació dels criteris d'accés.
 - Els límits quantitius i temporals a l'entrada de nous CET.

- La implementació d'un suport específic als CET, que inclou:
 - Revisió de les actuals línies de finançament per tal de millorar-les, potenciar-les i fer-ne difusió juntament amb nous instruments a desenvolupar.
 - Creació d'equips preparats per l'assessorament de processos de canvi de gestió i/o nous models productius.
 - Promoció de la cooperació entre els CET i les empreses ordinàries per a aconseguir economies d'escala amb la consegüent optimització dels costos d'estructura.
 - Promoció del mecenatge per projectes d'empresa d'economia social.
 - Programes per la professionalització dels equips gestors dels CET.
 - L'impuls de nous mercats pels CET, com poden ser les Administracions públiques amb el subministra de productes i serveis.

- La implementació d'un nou model de finançament dels CET.
 - Amb aquest nou model, les subvencions es determinaran d'acord a diferents paràmetres, com són:
 - Perfil de les persones amb discapacitat.
 - Impacte de la discapacitat en la productivitat vinculada a l'activitat econòmica.
 - Situació econòmica i financera de l'empresa.

MESURA 15: Suport a la integració de les persones amb discapacitat al mercat ordinari.

L'objectiu, tal com ja diu l'enunciat de la mesura, és promoure la integració de les persones amb discapacitat en el mercat de treball ordinari.

Es tracta de potenciar el paper de les CET com element promotor de la integració al mercat ordinari. Sense oblidar el protagonisme que poden tenir com a proveïdors de llocs de treball finalistes per a totes les persones en que les seves condicions de discapacitat no permetin altres opcions.

El finançament, els circuits i els procediments de gestió es revisen per donar el màxim d'impuls a la integració al mercat ordinari. Es pretén igualment minimitzar l'acceptació de les causes d'excepcionalitat per tal de que s'opti per la contractació directa en lloc de l'aplicació de mesures alternatives.

Potser hi haurà menys tolerància a l'acceptació de les mesures alternatives. Pot ser positiu si suposa un increment de contractació fixa sense perjudicar altres llocs de treball producte de l'activitat que generen les mesures alternatives, és a dir, que el resultat final sigui positiu i no un resultat de suma zero, que els llocs que es creen per un cantó, es destrueixen per un altre.

Les actuacions amb aquesta finalitat de millorar la inserció de les persones amb discapacitat, com són:

- Aplicar mecanismes per potenciar les CET de transició al mercat ordinari i disminuir així, en la mesura del possible, els CET finalistes.
- Racionalització de les línies de finançament que donen suport a la inserció de persones amb discapacitat al mercat ordinari. Redisseny dels circuits i procediment de gestió per tal de donar impuls al treball amb suport.
- Revisió dels criteris d'acceptació de les causes d'excepcionalitat i d'aplicació de mesures alternatives com a fórmula per incrementar la contractació directa.

MESURA 16: Foment de la participació de les persones amb discapacitat a la formació professional per a l'ocupació i l'orientació professional.

La mesura consisteix en l'aplicació de mecanismes per a involucrar a les entitats que especialitzades en el treball amb persones amb discapacitat, donin suport tècnic tant a centres de formació professional com a altres d'orientació professional. Es tracta, per tant, de que les persones amb discapacitats participin de manera normalitzada i no discriminatòria d'uns serveis de formació i orientació professionals en entitats especialitzades i que seran convenientment assessorades pels tècnics adients.

S'amplien així, les possibilitats dels afectats amb discapacitats, ja que, pensant en l'entorn de la empresa ordinària i adaptant l'oferta formativa i d'orientació professional permanent, es poden constatar unes opcions laborals que ampliiin el camp de visió habitual pel col·lectiu.

MESURA 17: Consolidació dels mecanismes de concertació social i territorial de les polítiques ocupacionals adreçades a persones amb discapacitat

L'objectiu és donar continuïtat als mecanismes de concertació social i territorial de les polítiques ocupacionals adreçades a les persones amb discapacitat.

Es tracta de donar continuïtat a les "Taules de concertació social i territorial" que pretén ser un instrument per a facilitar i enfortir la tasca de totes les entitats i agents que presten serveis adreçats a la integració laboral de les persones amb discapacitats. Estableix les bases d'un marc de treball comú i compartit per tots.

Es tracta d'optimitzar recursos i establir estratègies i accions conjuntes i treballar des d'espais, principis i models compartits.

Les mesures exposades són, en teoria, molt valuoses per a les persones amb discapacitat ja que ens trobem amb un clar suport en:

- La continuïtat i sostenibilitat dels CET, revisant la normativa i donant suport a la racionalització de tots els processos, tant de finançament, com de gestió, contractació, cooperació, mecenatge i professionalització, entre altres.
- La inserció en el mercat ordinari amb nous sistemes de col·laboració pública i privada. Menys flexibilitat en l'acceptació de causes d'excepcionalitat i afavorir un increment de la contractació directa.
- La participació en condicions d'igualtat en la formació i orientació professional.

La consolidació dels mecanismes de concertació social i territorial.

Per tant, els àmbits de Polítiques Actives d'Ocupació (PAO), que integren el paquet de mesures, són:

- Orientació professional
- Formació i requalificació
- Oportunitats d'ocupació i foment de la contractació
- Foment de la igualtat d'oportunitats en l'ocupació
- Oportunitats per a col·lectius amb dificultats especials

Cal evitar que la falta de recursos pugui malmetre o ajornar l'aplicació de les PAO. Els retards dels pagaments de l'Estat a la Generalitat són habituals en aquests anys de dificultats⁴.

Tot i les dificultats que genera l'actual crisi econòmica, no es poden acceptar retallades o ajornaments en temes que tan afecten al benestar social com són les polítiques actives d'ocupació i que han de donar, al seu torn, unes respostes positives per a la societat en general i, per tant, per a les persones i les empreses que són les destinatàries primeres.

5.3. Polítiques actives d'ocupació a Espanya

A nivell espanyol, el que es diu al respecte està molt relacionat amb el que ja s'ha dit en anteriors capítols pel que fa al suport a l'ocupació de les persones amb discapacitat.

⁴*La Generalitat rebrà els 192 milions d'euros de l'Estat per aplicar a polítiques actives d'ocupació del 2013, ha lamentat el Govern català* [en línia]
<<http://www.europapress.cat>> Europa Press (19/12/2013) [Consulta: 21 febrer 2014]

Així s'anuncia en els propòsits i objectius de les polítiques actives d'ocupació de l'Administració Espanyola⁵:

Empleo y discapacidad

“El empleo es un elemento esencial para garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas y contribuye decisivamente en la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social, así como a su desarrollo personal. Las personas con discapacidad, especialmente aquéllas que presentan una discapacidad severa, conforman un grupo con altos niveles de desempleo.

Uno de los objetivos básicos de la política de empleo de trabajadores con discapacidad es su integración en el sistema ordinario de trabajo o, si no es posible, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido.

Para el cumplimiento de este objetivo, la normativa contempla diferentes medidas que fomentan el empleo de los trabajadores con discapacidad, tales como el establecimiento de un sistema de intermediación laboral, el empleo con apoyo, los enclaves laborales, o la regulación de medidas de acción positiva en las políticas activas de empleo (reserva de puestos, subvenciones por la contratación, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, desgravaciones fiscales, etc.)”

Pel que fa a l'ocupació en l'empresa ordinària les mesures són les següents:

1. Les que contemplen la quota de reserva de llocs de treball per les persones amb discapacitat⁶ i els incentius econòmics a la contractació⁷.
2. Les que fomenten l'autoocupació, les que financen projectes empresarials, l'ocupació per compte pròpia i les que concedeixen subvencions per a la constitució de cooperatives de treball associat o societats laborals.

⁵ESPAÑA. MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. *Empleo y Discapacidad*.

<<http://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/informacion/empleoDiscapacidad.htm>>[Consulta: 21 febrer 2014]

⁶La quota de reserva estableix que les empreses amb 50 ó més treballadors, han de reservar el 2% dels llocs de treball per a les persones amb discapacitat.

⁷Es tracta de subvencions per contracte, bonificacions i excepcions de quotes, deduccions fiscals i subvencions a l' adaptació de lloc de treball.

3. L'ocupació amb suport⁸ que suposa l'acompanyament, per un preparador laboral especialitzat, als treballadors amb discapacitat amb especials dificultats d'inserció laboral en empreses del mercat laboral ordinari.
4. Les establertes per a l'ocupació pública. La quota fixada de reserva de places per a les persones amb discapacitat és d'un 7%.

Ens trobem, per tant, amb tot un seguit de mesures que ja estan contemplades en les polítiques que, amb caràcter habitual, ja s'especifiquen per a promocionar la integració laboral de les persones amb discapacitat. És a dir, es tracta de potenciar el que ja està establert per tal d'aconseguir un major grau d'ocupació en l'empresa ordinària i administració pública en èpoques de grans dificultats econòmiques que provoquen unes altes taxes d'atur.

L'Ocupació protegida:

Són aquells llocs de treball que s'han dissenyat per que la persona discapacitada pugui exercir una activitat laboral que no sigui en el mercat ordinari:

- És el cas dels "Centres Especials de Treball"⁹ que tenen com a objectiu principal la integració de persones amb discapacitat assegurant una remuneració per a la realització d'un treball adequat per a les persones afectades.

⁸Regulat en el: ESPAÑA. "Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo" [en línia]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 168 (14/07/2007), p. 30618-30622.

<http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-13588> [Consulta: 16 juliol 2014]

⁹Regulats en el: ESPAÑA. "Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido" [en línia]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 294 (09/12/1985), p. 38811-38812.

<https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1985-25591> [Consulta: 14 juliol 2014], que són centres públics o privats que realitzen un treball productiu i assistencial, assegurin una remuneració per als treballadors i amb l'objectiu fonamental de la integració del major nombre de persones amb discapacitat al mercat de treball ordinari. El treball d'aquests centres s'ha actualitzat en el: ESPAÑA. "Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo" [en línia]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 96 (22/04/2006), p. 15592-15596.

<https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2006-7171> [Consulta: 16 juliol 2014]

- Els “Enclavaments Laborals”¹⁰ suposen el transit temporal, de persones amb discapacitat, d’un CET a les instal·lacions d’una empresa del mercat ordinari per a la realització d’una activitat productiva. La finalitat última d’aquest trànsit és facilitar la transició de l’ocupació protegida a l’ocupació ordinària.

No hi ha, tampoc, unes mesures o estratègies de caire més específiques com a polítiques actives d’ocupació pel col·lectiu de persones amb discapacitat pel que fa a ocupació protegida.

Es tracta, per tant, de potenciar totes les eines que ja s’utilitzen habitualment per fer front a una demanda social que també s’aguditzava en el col·lectiu de persones amb discapacitat.

Important tenir en compte l’aprovació de la *Estratègia Espanyola de la Discapacitat*¹¹ 20012-2020. Mesures estratègiques que s’han d’articular i concretar en dos plans d’acció en els períodes 2012-2015 i 2016-2020, en els que han de participar, en la seva execució, totes les administracions.

Pel que fa a l’ocupació, les quatre mesures estratègiques que es plantegen queden resumides en els següents punts:

- Mesures estratègiques per desenvolupar l’ocupació de les persones amb discapacitat.
- La incorporació del factor discapacitat en l’Estratègia Espanyola d’Ocupació.
- Nova economia de la Discapacitat
- Incorporació al mercat laboral de les dones amb discapacitat.

¹⁰Regulats en el: ESPAÑA. “Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad” [en línia]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 45 (21/02/2004), p. 8386-8391.
<http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2004-3277> [Consulta: 14 juliol 2014]

¹¹Aprovada el 14/10/2011 per el Consell de Ministres a proposta del Ministeri de Sanitat, Política Social i Igualtat.

Pel que fa a aquesta aprovació, Cayo, L¹² diu:

“Amb aquesta iniciativa, disposem d’una eina idònia per a avançar en els propers anys en polítiques públiques de discapacitat. Però, com tota eina, serà eficaç, resultarà útil si s’usa i si s’utilitza correctament, alliberant tot el potencial que comporta”

L’Estratègia Espanyola de la Discapacitat, dona resposta a l’aprovació, en l’àmbit de la Unió Europea, de l’Estratègia Europea sobre Discapacitat 2010-2020: un compromís renovat per una Europa sense barreres.

5.4. Polítiques actives d’ocupació de la Unió Europea

Pel que fa a l’ocupació a la UE, l’*“Estratègia Europea sobre Discapacitat 2010-2020 defineix que l’objectiu final és el de “Possibilitar que moltes persones amb discapacitat tinguin ingressos per activitats laborals en el mercat de treball obert”*¹³

En el punt 4 Ocupació¹⁴, es diu:

“L’actuació de la UE donarà suport i complementarà els esforços nacionals destinats a: analitzar la situació de les persones amb discapacitat en el mercat laboral; lluitar per a evitar que les persones amb discapacitat caiguin en la trampa o entrin en la cultura de les prestacions per discapacitat, que se’ls convenci d’entrar en el mercat laboral; contribuir a la seva integració en el mercat laboral a través del Fons Social Europeu (FSE); desenvolupar polítiques actives del mercat; millorar l’accessibilitat dels llocs de treball; desenvolupar serveis de col·locació professional, estructures de suport i formació en el lloc de treball; promoure l’ús del Reglament general

¹²Pròleg de l’Estratègia Espanyola sobre Discapacitat. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, p. 9.

¹³EUROPA. COMISIÓN. *Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: Un compromiso renovado para una Europa sin barreras* [en línia]. <http://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/estrategia_europea_discapacidad_2010_2020.pdf> [Consulta: 21 febrer 2014]

¹⁴Ídem, p. 8.

d'excepció per categories¹⁵, que permet concedir ajudes estatals sense notificació prèvia a la Comissió”.

Punt 5 Educació i formació¹⁶:

“Promoure una educació i un aprenentatge permanent inclusius per a tots els alumnes”.

Pel que fa al suport amb el finançament, es puntualitza:

“Optimitzar l'ús dels instruments de finançament de la UE per tal d'afavorir l'accessibilitat i la no discriminació i augmentar la visibilitat de les possibilitats de finançament en els programes posteriors a 2013 pel que fa a la discapacitat¹⁷”

Tot apunta, per tant, que es disposen d'uns fons europeus que ajudin i permetin portar a terme les mesures que potenciïn l'ocupació del màxim nombre de persones amb discapacitat reduint així, i de forma significativa, les elevades taxes d'atur existents tant a Catalunya com a Espanya i en altres països de la UE.

Repassem missió i objectius del Fons Social Europeu (FSE)¹⁸

“El Fons Social Europeu (FSE) és un dels Fons Estructurals de la Unió Europea; es va crear per a reduir les diferències en la prosperitat i el nivell de vida entre les diferents regions i Estats membres de la UE i, per tant, té la finalitat de promoure la cohesió social i econòmica.

El Fons Social Europeu es dedica a fomentar l'ocupació a la Unió Europea. Ajuda als Estats membres a que les empreses i les persones treballadores

¹⁵EUROPA. “Reglamento (CE) No 800/2008 de la Comisión de 6 de agosto de 2008 por el que se declaran determinadas categorías de ayuda compatibles con el mercado común en aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado (Reglamento general de exención por categorías)” [en línia]. *Diario Oficial de la Unión Europea*, L. 214/3 (09/08/2008).

<http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Organismos_Intermedios/FICHEROS/Reglamento_general_exencion_por_categorias.pdf> [Consulta: 18 gener 2014]

¹⁶EUROPA. COMISIÓN. *Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: Un compromiso renovado para una Europa sin barreras* [en línia].

<http://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/estrategia_europea_discapacidad_2010_2020.pdf>, p. 8 [Consulta: 21 febrer 2014].

¹⁷*Ídem*, p. 11

¹⁸CATALUNYA. SERVEI D'OCUPACIÓ DE CATALUNYA. *El Fons Social Europeu a Catalunya: missió i objectius*.

<http://www.oficinadetreball.cat/socweb/opencms/socweb_ca/web_institucional/Fons_Social_Europeu_Catalunya/Missio_objectius.html> [Consulta: 21 febrer 2014]

europnees estiguin més ben dotades per fer front als nous reptes globals. Cofinança intervencions que están subvencionades amb fons nacionals públics i privats.

L'estratègia de l'FSE i el seu pressupost es negocien i decideixen en el sí del Consell de la UE, el Parlament Europeu i la Comissió Europea. Partint d'aquesta base, els Estats membres planifiquen Programes Operatius (PO) de set anys de durada aprovats per la Comissió Europe.

Un dels quatre principis fonamentals de l'Estratègia Europea d'Ocupació (EEO) determinada per la Cimera de Luxemburg (novembre de 2007), és passar de les polítiques passives a les actives, amb la finalitat de garantir que les persones desocupades puguin accedir al mercat laboral. L'EEO concedeix especial importància a la dimensió local de l'ocupació i a la valoració de les iniciatives locals, i s'assenta sobre aquests dos aspectes.

Les polítiques actives no sols combaten la desocupació, sinó que mantenen l'ocupabilitat i, en combinació amb polítiques de caràcter social, són un factor clau per aconseguir que els mercats laborals siguin més inclusius per a tothom".

Important ressaltar l'últim paràgraf on es diu que les polítiques actives, en combinació amb polítiques de caràcter social, són un factor clau per aconseguir que els mercats laborals siguin més inclusius per a tothom.

Queda clar, per tant, que a nivell de la UE es posen mitjans per que el diferents països puguin fer front, amb polítiques actives d'ocupació, al seriós problema de l'atur i poder mantenir el màxim nivell de l'ocupabilitat. Es posa especial accent en aconseguir uns mercats laborals més inclusius per a tothom.

L'aposta a favor dels col·lectius amb més risc d'exclusió social és clara pel que fa a l'actitud de la UE, d'Espanya i de Catalunya. En teoria sembla que es disposen de tots els elements que poden fer possible una bona integració laboral de les persones amb discapacitat.

Es tracta d'un mixt d'eines que cal organitzar i optimitzar per aconseguir els resultats necessaris i desitjats.

El Fons Social Europeu (FSE) compte amb un pressupost de 76.000 milions d'euros per a la cofinanciació de 117 programes operatius en els 27 estats

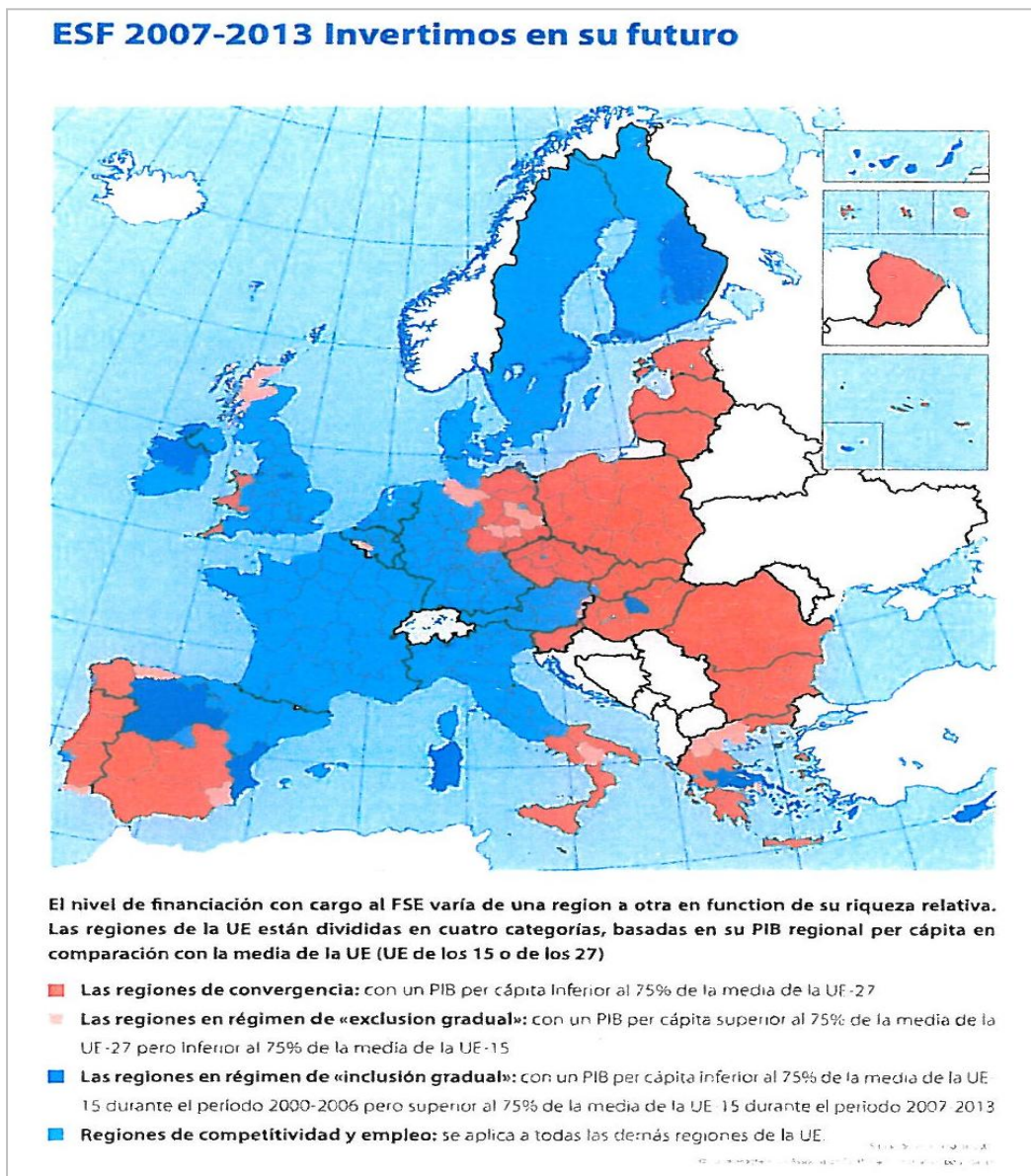
membres per a portar-los a terme en el període 2007-2013. Els fons nacionals públics i privats de cada país aporten, al seu torn, altres 41.000 milions d'euros.

Les intervencions estan destinades a la realització de projectes en els següents àmbits:

- a) Adaptabilitat de persones i empreses
- b) Accés a l'ocupació i la incorporació al mercat laboral
- c) Inserció laboral de persones desfavorides
- d) Reforma dels sistemes educatius i de formació
- e) Bona gestió, associació i implicació dels agents socials

Es pot observar (mapa 5.1.) la classificació dels diferents països i regions de la UE, en funció del seu PIB, pel programa 2007-2013.

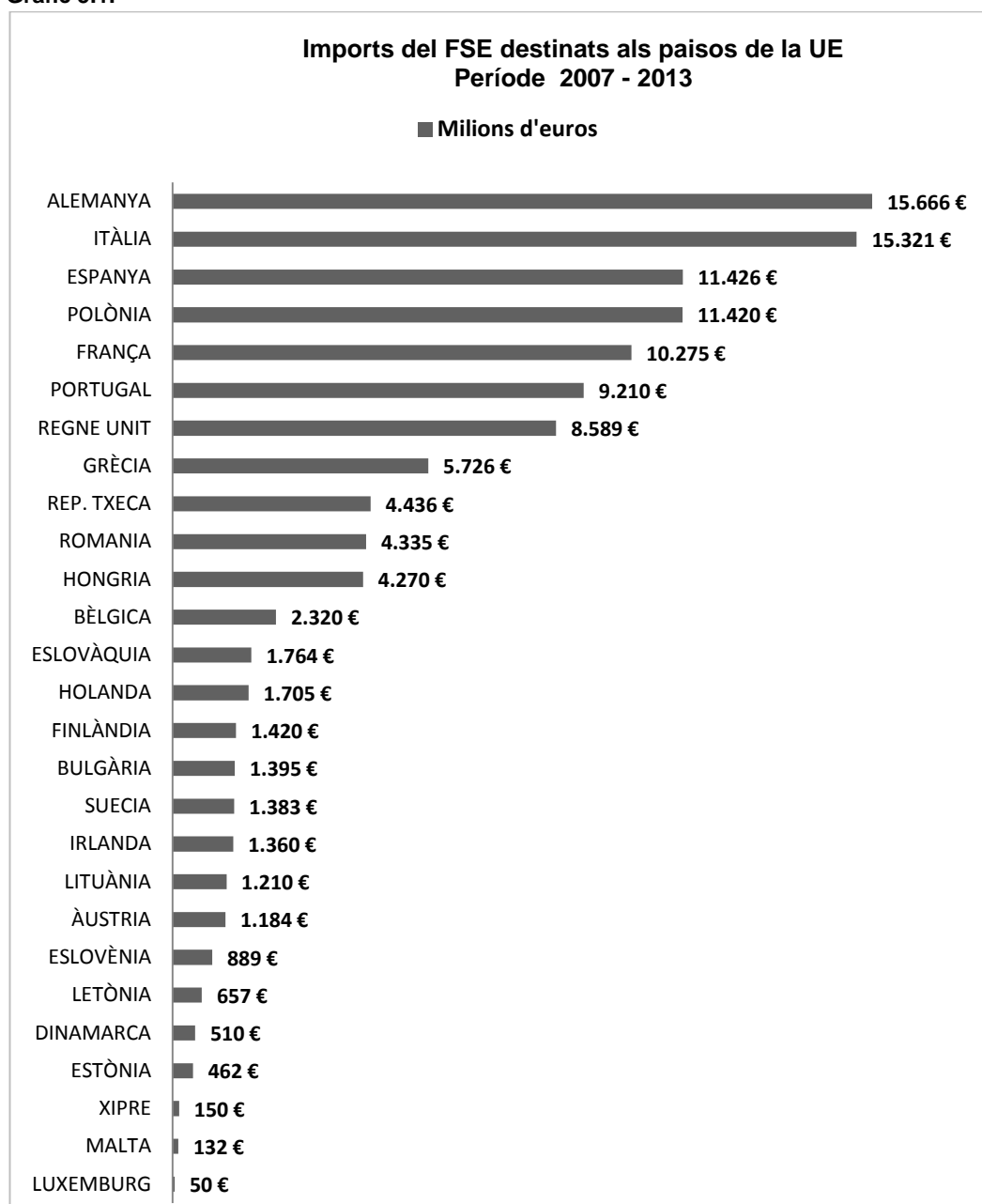
Mapa 5.1.



Font: Comissió Europea. Política Regional-Inforegio.
http://ec.europa.eu/regional_policy/atlas2007/spain/index_es.htm

L'import destinat a cada estat membre es mostra en el següent gràfic:

Gràfic 5.1.



Font: Elaboració pròpia a partir del Fons Social Europeu – Comissió Europea (Consulta: 21/02/2014)

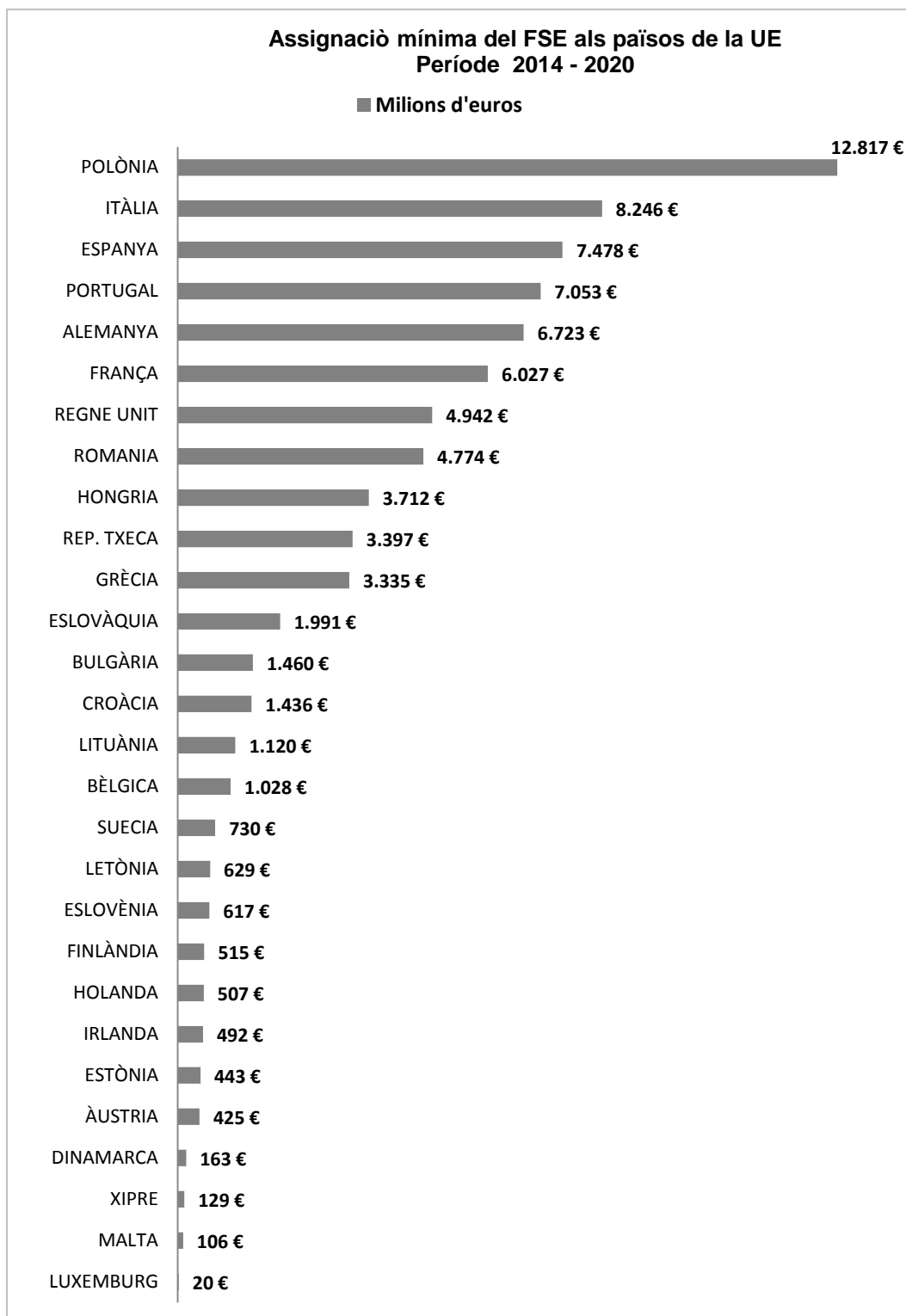
Pel que fa al període 2014–2020, la Comissió Europea ha establert, per primera vegada en l'història de la política de cohesió, una contribució mínima per part del FSE. En el període 2014–2020, les assignacions del FSE suposaran, com a mínim, el 23,1% del pressupost de la política de cohesió.

El percentatge real s'establirà en funció dels reptes que cada país tingui plantejats en matèria d'ocupació, inclusió social, educació i gestió. És a dir, per

aquest període, s'adoptaran els acords de col·laboració pertinents entre la Comissió i cada país de forma individual.

L'assignació mínima del FSE per aquest període s'indica en el següent gràfic.

Gràfic 5.2.



Font: Elaboració pròpia a partir del Fons Social Europeu – Comissió Europea (Consulta: 21/02/2014).

Es tracta d'assignacions mínimes i, per tant, no definitives fins als acords corresponents. Falta saber, igualment, quina serà l'aportació de fons que, de forma pública i privada, faran cada un dels països per completar els imports del FSE.

Els imports totals del FSE tenen un augment molt modest de tan sols 4.300 milions d'euros, que representa un 0,53%. Cal esperar que els imports definitius siguin superiors als inicials i les aportacions nacionals puguin superar les del període anterior.

S'ha de tenir sempre en compte que, segons la Comissió Europea, s'ha de dedicar al menys un 20% dels imports assignats del FSE a la inserció social, ajudant així, a les persones amb dificultats o pertanyents a grups desfavorits a obtenir qualificacions i ocupació. És a dir, igualtats d'oportunitats per integrar-se al mercat laboral.

En els dos períodes, la posició d'Espanya pel que fa a l'import de l'assignació, és alta ja que es troba en tercera posició i després d'Itàlia en ambdós casos.

Pel que fa a Catalunya, cal tenir en compte que les assignacions esmentades per a cada país de la UE, suposen el total de les quantitats assignades a cada regió del país.

Per tant, el finançament s'assigna en funció de les següents disposicions¹⁹:

Disposiciones generales aplicables al FEDER, el FSE y el Fondo de Cohesión.

COBERTURA GEOGRAFICA DE LA AYUDA.

Todas las regiones europeas se pueden beneficiar de la ayuda del FEDER y el FSE. No obstante, existirá una distinción entre regiones menos desarrolladas, en transición y más desarrolladas, con el fin de asegurar que la concentración de los fondos se aplique según el nivel del Producto Interior Bruto (PIB).

¹⁹EUROPA. COMISIÓN. *Política de cohesión 2014-2020. Inversión en el crecimiento y el empleo* [en línia]. <http://ec.europa.eu/regional_policy/what/future/index_es.cfm>, p. 5 [Consulta: 19 novembre 2013]

Regiones menos desarrolladas: el apoyo a las regiones menos desarrolladas seguirá siendo una prioridad importante para la política de cohesión. El proceso de recuperación de las regiones menos desarrolladas necesitará esfuerzos sostenidos a largo plazo. Esta categoría incluye aquellas regiones cuyo PIB per cápita es inferior al 75 % del PIB medio de los 27 países miembros de la UE.

Regiones en transición: esta categoría nueva de región se introducirá para sustituir el sistema actual de inclusión y exclusión gradual. Esta categoría incluirá todas las regiones con un PIB per cápita entre el 75 % y el 90 % de la media de los 27 países miembros de la UE.

Regiones más desarrolladas: aunque las intervenciones en las regiones menos desarrolladas siguen siendo la cuestión de mayor prioridad de la política de cohesión, existen desafíos importantes que conciernen a todos los Estados miembros, como la competición mundial en la economía basada en el conocimiento y el cambio hacia la economía hipocarbónica. Esta categoría incluye aquellas regiones cuyo PIB per cápita es superior al 90 % del PIB medio de los 27 países miembros de la UE.

Se ha creado además una «red de seguridad» para todas las regiones que cumplen los requisitos según el objetivo de convergencia en el periodo 2007-2013, pero cuyo PIB per cápita sea superior al 75 % del PIB medio de los 27 países miembros de la UE. Las categorías de regiones más desarrolladas o en transición recibirán una dotación de los Fondos Estructurales al menos igual a los dos tercios de su dotación de 2007-2013

És a dir, el nivell de finançament a càrrec del FSE varia d'una regió a l'altre al estar relacionada amb la seva riquesa relativa.

Com és de tota lògica, es dóna prioritat a les regions menys desenvolupades i amb una renda per càpita inferior a la mitjana dels països de la UE. Segueixen les regions considerades en transició, que estan per sobre del 75% i per sota del 90% de la mitjana de la UE.

Tot i que els esforços més importants estan dirigits a les regions que més ho poden necessitar, segons la seva riquesa relativa, les regions més desenvolupades, com Catalunya, també se les considera pel fet de que estan,

igualment, necessitates de suport per augmentar la seva competitivitat en un mercat global.

Es pot veure (mapa 5.2.) la situació de les diferents regions econòmiques espanyoles en funció del seu nivell de PIB per el programa 2007-2013.

Mapa 5.2. Política de cohesión 2007-2013



Font: Comissió Europea. Política Regional-Inforegio.

Pel que fa a Catalunya i pel període 2007-2013, s'estableix²⁰:

Programa Operativo 'Cataluña'

Programa en el marco del Objetivo 'Competitividad Regional y Empleo', cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER)

El 7 de diciembre de 2007, la Comisión Europea aprobó un Programa Operativo comunitario para la Comunidad Autónoma de Cataluña, en España, para el período 2007-2013. Este Programa Operativo forma parte del Objetivo «Competitividad Regional y Empleo»; su presupuesto total es de unos 1 400 millones EUR. La contribución de la Unión Europea a través del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) ronda los 679 millones EUR, lo que representa en torno al 1,9 % de la contribución comunitaria en favor de España en el marco de la política de cohesión 2007-2013.

1. Objeto y finalidad del Programa

La estrategia de desarrollo de la Comunidad Autónoma de Cataluña se orienta hacia la realización de los objetivos de la Estrategia de Lisboa, es decir:

- renovar las bases de la competitividad;*
- incrementar el potencial de crecimiento y de productividad;*
- reforzar la cohesión social a través de la investigación, la innovación y la valorización del capital humano.*

Com s'ha vist durant l'actual crisi econòmica, les regions considerades desenvolupades i que, en aquesta categorització en el programa 2007-2013, es defineixen com a "*Regiones de competitividad y empleo*", també pateixen, i fins i tot amb més mesura, els problemes de la desocupació. Desenvolupament econòmic alt, no vol dir avui, taxes altes d'ocupació. Molts problemes estructurals d'aquest desenvolupament, poden comportar, com hem vist en el cas d'Espanya

²⁰EUROPA. COMISIÓN. *Plan de Comunicación del Programa Operativo Feder-Catalunya 2007-2013* [en línia]. <http://www.diba.cat/c/document_library/get_file?uuid=d8bfec2d-a8f1-4690-8b87-677a65600a73&groupId=362008>[Consulta: 2 març 2014]

i d'altres països, la necessitat de suport per revitalitzar un mercat de treball amb les polítiques actives d'ocupació necessàries.

Aquesta necessitat d'ajuda es fa més palesa quan s'exposa la situació, en aquest context, de les persones amb discapacitat.

Està clar que les polítiques actives d'ocupació poc poden fer per si soles si no van acompanyades de creixement econòmic i del corresponent suport a les empreses per conduir aquest creixement i crear els llocs de treball necessaris per donar resposta a la demanda dels mercats.

El programa de suport de la Unió Europea pel període 2014-2020 pretén seguir donant el suport necessari per aconseguir aquests objectius de creixement econòmic i de creació d'ocupació.

La classificació establerta de cada una de les regions dels països integrants de la UE-27 pel programa 2014-2020 segons el nivell de PIB per càpita, es pot veure en el següent mapa 5.3.

La situació de Catalunya es manté en el grup de "Regions més desenvolupades" conjuntament amb altres comunitats com: Aragó, Navarra, País Basc, La Rioja, Cantàbrica i Madrid.

Aquestes "Regions més desenvolupades" abans dites "Regiones de competitividad y empleo" estan totes en el mateix nivell, establert per la UE, que tenen la majoria de regions centreeuropees i nòrdiques.

L'ocupació, tot i estant millor que les altres zones d'Espanya, algunes d'aquestes regions més desenvolupades, com Catalunya, venen arrossegant uns seriosos problemes socials degut a les altes taxes de desocupació que pateixen i a les carències de recursos públics per fer front a les altes demandes de protecció social i de no limitacions a un estat del benestar que ha estat habitual en les nostres societats, però, de molt difícil manteniment en èpoques de recessió econòmica o de, fins i tot, molt baix creixement.

La Comissió Europea en la seva “Política de cohesión 2014 – 2020” manifiesta²¹:

“En conjunto, la política de cohesión reformada destinará hasta 351 800 millones de euros a inversiones en las regiones y ciudades de Europa, así como en la economía real.

Será el instrumento de inversión principal para cumplir los objetivos de «Europa 2020»: generar crecimiento y puestos de trabajo, abordar el cambio climático y la dependencia energética y reducir la pobreza y la marginación social.

Contribuirá a esto que el Fondo Europeo de Desarrollo Regional se centre en las prioridades fundamentales, tales como el apoyo a las pequeñas y medianas empresas, con el objetivo de duplicar las ayudas de 70 000 millones de euros a 140 000 millones a lo largo de siete años.

Habrá una mayor orientación hacia los resultados y una nueva reserva de eficacia en todos los fondos estructurales y de inversión que incentive los buenos proyectos.

Por último, la eficiencia de la política de cohesión, de desarrollo rural y de pesca también se asociará a la gobernanza económica para promover el cumplimiento por los Estados miembros de las recomendaciones de la UE en el marco del Semestre Europeo.”

La Comissió detalla 12 elements destacats del programa UE 2014-2020. El primer és el que fa menció a la política d'ocupació:

1. *“Las personas que buscan empleo podrán contar con la ayuda del futuro presupuesto de la UE, que representa una **contribución importante a la creación de puestos de trabajo a través del Fondo Social Europeo (FSE) y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional.***

Al menos 70 000 millones de euros (esto es, unos 10 000 millones de euros anuales) estarán disponibles con este fin al amparo del FSE, y servirán de complemento a las medidas nacionales en este ámbito.

*La nueva **Iniciativa sobre Empleo Juvenil** ligada al FSE y que asciende a un mínimo de 6 000 millones de euros apoyará la aplicación de la «garantía juvenil» en 2014-2015.*

²¹EUROPA. COMISIÓN. *Política de cohesión 2014-2020. Inversión en el crecimiento y el empleo* [en línea].

<http://ec.europa.eu/regional_policy/what/future/index_es.cfm> [Consulta: 19 novembre 2013]

*En conjunto, la **política de cohesión** reformada destinarà hasta 366 800 millones de euros² a inversiones en las regiones y ciudades de Europa, así como en la economía real.*

Será el instrumento de inversión principal para cumplir los objetivos de «Europa 2020»: generar crecimiento y puestos de trabajo, abordar el cambio climático y la dependencia energética y reducir la pobreza y la marginación social.

Contribuirá a esto que el Fondo Europeo de Desarrollo Regional se centre en las prioridades fundamentales, tales como el apoyo a las pequeñas y medianas empresas, con el objetivo de duplicar las ayudas de 70 000 millones de euros a 140 000 millones a lo largo de siete años.

Habrà una mayor orientación hacia los resultados y una nueva reserva de eficacia en todos los fondos estructurales y de inversión que incentive los buenos proyectos. Por último, la eficiencia de la política de cohesión, de desarrollo rural y de pesca también se asociará a la gobernanza económica para promover el cumplimiento por los Estados miembros de las recomendaciones de la UE en el marco del Semestre Europeo.”

Hi ha, per tant, una important ajuda orientada a generar creixement i ocupació, a reduir la pobresa i la marginació social.

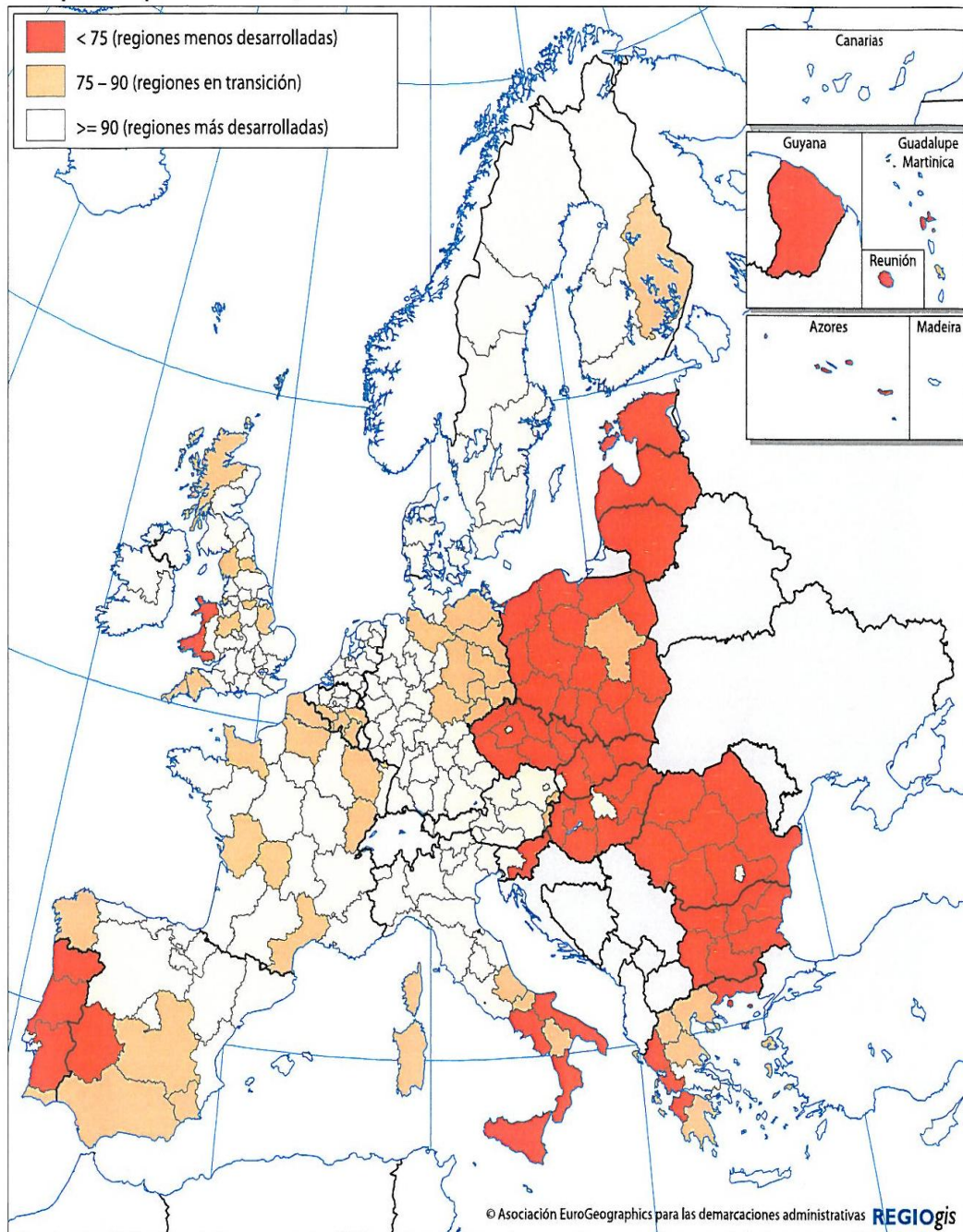
Important és el suport explícit a l'ocupació juvenil, amb un import mínim de 6.000 milions. Igualment important el suport a les petites i mitjanes empreses amb un import que duplica el d'anterior programa, és a dir, 140.000 milions al llarg dels 7 anys de durada del programa.

Les empreses són, per tant, l'eix que cal potenciar per tal d'aprofitar el seu desenvolupament i creixement per crear l'ocupació que tant necessiten moltes de les regions europees, entre elles Catalunya i altres espanyoles. El suport a les empreses és bàsic per aconseguir creixement econòmic i ocupació.

Mapa 5.3.

Simulación de admisibilidad 2014-2020

PIB per cápita en EPA; índice EU27=100



Font: Unió Europea. Política de Cohesión 2014-2020 Inversió en el creixement i el treball, p.16.

En la simulació d'admissibilitat 2014-2020 (gràfic 5.3.), es pot veure que Catalunya està classificada com a regió més desenvolupada. També s'hi troben classificades igual altres nou regions. Extremadura es troba a l'altre extrem com a menys desenvolupada i altres quatre estan al mig i considerades regions en transició.

La situació de Catalunya, per tant, és bona i la d'Espanya també llevat d'Extremadura. Important serà que el desenvolupament superior no limiti en excés l'aportació de fons que són del tot necessaris per reduir les alarmants taxes d'atur que tots patim.

5.5. Pressupostos de l'Estat per a polítiques actives

Pel que fa als recursos destinats a polítiques actives en els pressupostos generals de l'Estat per l'any 2014²², hi ha una regressió important en el seu muntant si ho comparem amb anteriors pressupostos, com són, els del 2013 i 2011, anys en que es van destinar importants sumes per tal d'intentar evitar el greu col·lapse que s'estava produint en l'àmbit de l'ocupació en tot el territori espanyol.

Tal com es mostra (gràfic 5.3.), els imports pressupostats pels conceptes que conformen els eixos més importants per les polítiques actives d'ocupació per a la població en general i per a les persones amb discapacitat són clarament regressius i difícilment poden ajudar a millorar una situació que ja està molt degradada i que necessita de més recursos per portar a terme polítiques per la creació, i manteniment, de l'ocupació.

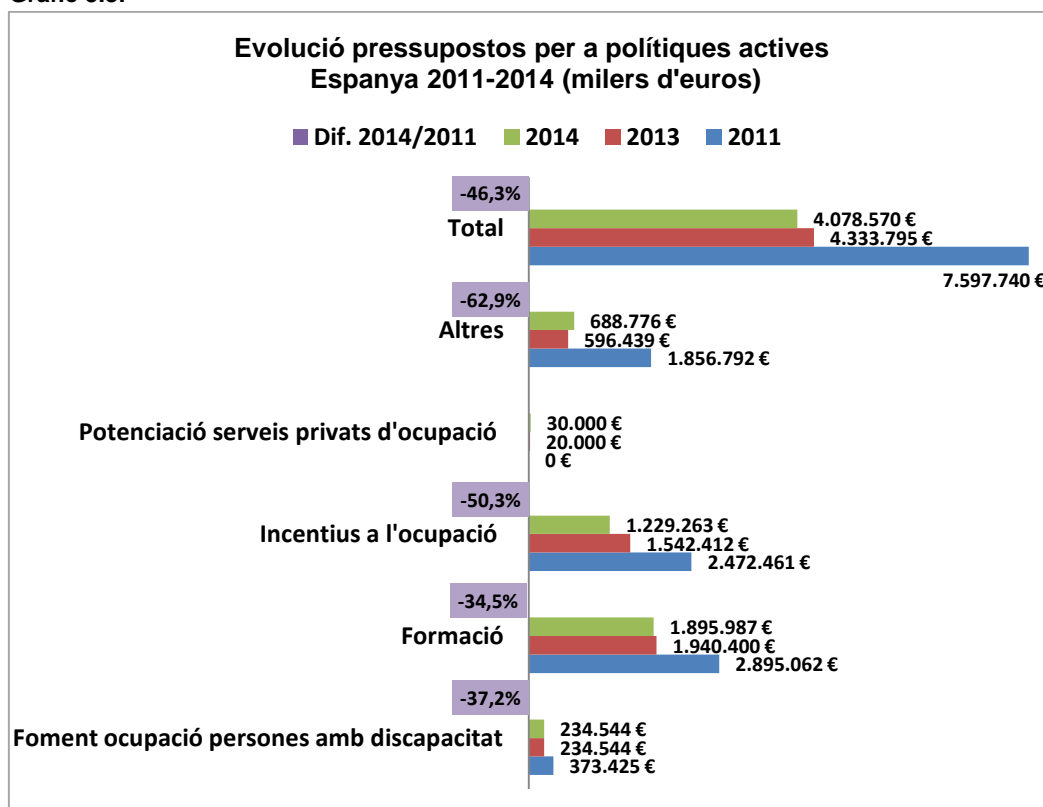
²²ESPAÑA. PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO. *Presupuesto por programas y memoria de objetivos. Tomo IX (Sección 19)* [en línia].

<http://www.sepg.pap.minhap.gob.es/Presup/PGE2014Proyecto/MaestroTomos/PGE-ROM/doc/L_14_A_G9.PDF> [Consulta: 26 abril 2014]

NEGUERUELA CORTÉS, ENRIQUE. *Los presupuestos de 2014 para políticas de empleo* [en línia]. Madrid: Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2013.

<http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc173981_Informe_sobre_los_presupuestos_de_2014_para_politicas_de_empleo._.pdf> [Consulta: 2 març 2014]

Gràfic 5.3.



Font: Elaboració pròpia a partir dels pressupostos del SEPE

Dins de l'apartat d'altres, es troben conceptes com: administració i serveis d'ocupació, creació directe d'ocupació i incentiu a la creació d'empreses. Tots ells han sofert rebaixes importants.

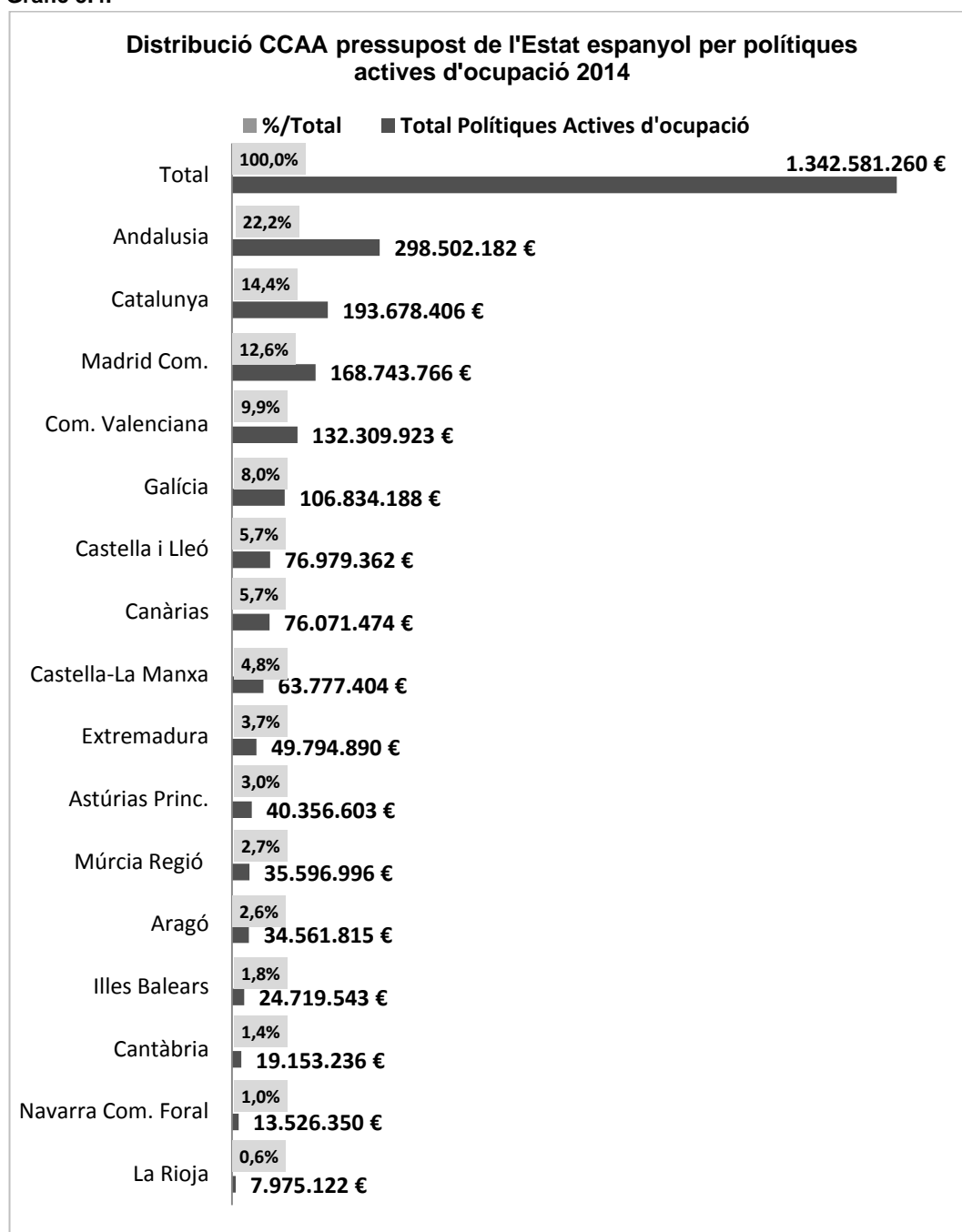
L'únic apartat que s'ha incrementat, el 2014 en relació al 2013, i que representa un augment d'un 50%, és a dir, 10 milions euros addicionals, és el corresponent a la potenciació dels serveis privats d'ocupació, partida que no existia el 2011 i és, per tant, de nova creació en els pressupostos del 2013.

Tots podem entendre que la llarga durada de la recessió limita els recursos disponibles per la baixa activitat i la conseqüent disminució dels impostos recaptats. A aquest problema, cal afegir-hi la obligada limitació dels dèficits públics.

Malgrat el greu escenari, que ha provocat un nivell d'atur a tot l'Estat espanyol d'unes dimensions desconegudes i insostenible en el temps, no sembla que la millor opció per intentar millorar la situació de la població aturada sigui la reducció de tots aquells apartats que alimenten les polítiques actives d'ocupació.

Els imports que, per a polítiques actives d'ocupació per l'any 2014, l'Estat espanyol distribueix a les CCAA, i que són denominats "Créditos de subvenciones gestionadas por Comunidades Autónomas con competencias estatutariamente asumidas en el ámbito de las políticas activas de empleo financiadas con cargo al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal", es mostra en el següent gràfic.

Gràfic 5.4.



Font: BOE. 26/11/2013. <https://www.boe.es/boe/dias/2013/11/26>. Marca Empleo. <http://marcaempleo.es> i <http://desarrollolocalyempleo.blogspot.com.es/distribucion-presupuestaria-de-las-politicas-activas-de-empleo/> [Consulta: 7/05/2014].

Aquests imports transferits a les diferents comunitats, suposa unes aportacions que complementen els recursos propis de cada una de les CCAA destinats a l'execució de les polítiques actives d'ocupació.

Els criteris aprovats pel 2013²³, corresponen al nou marc de polítiques actives aprovats per la Conferència i que es basen en l'avaluació i l'orientació a resultats. S'avalua la informació sobre el grau d'acompliment d'uns objectius comuns a tots les comunitats i que ja es van establir en el "*Plan Anual de Empleo 2012*", com són:

- Atenció als joves
- Atenció a la resta de col·lectius aturats
- Suport als emprenedors
- Major relació entre polítiques actives i prestacions
- Atenció a col·lectius amb especials dificultats

Per primera vegada, per tant, la distribució pressupostaria corresponent a l'any 2013 es fa més amb criteris d'eficiència:

- Un percentatge dels fons es distribueix en funció de l'acompliment d'objectius.
- Els criteris de distribució són una peça clau dels nous models de polítiques actives d'ocupació.
- S'aprova la distribució de subvencions a les CCAA per a ajudes prèvies a la jubilació ordinària en el Sistema de la Seguretat Social.

Està clar que cal exigir el màxim d'eficiència amb aquests recursos públics que tenen una aplicació bàsica per ajudar i donar suport a unes polítiques que són de vital importància per a la societat i per a la seva cohesió social.

També seria d'interès general, veure en què han pogut fallar les administracions d'aquelles comunitats que no han complert els objectius i posar tots els mitjans

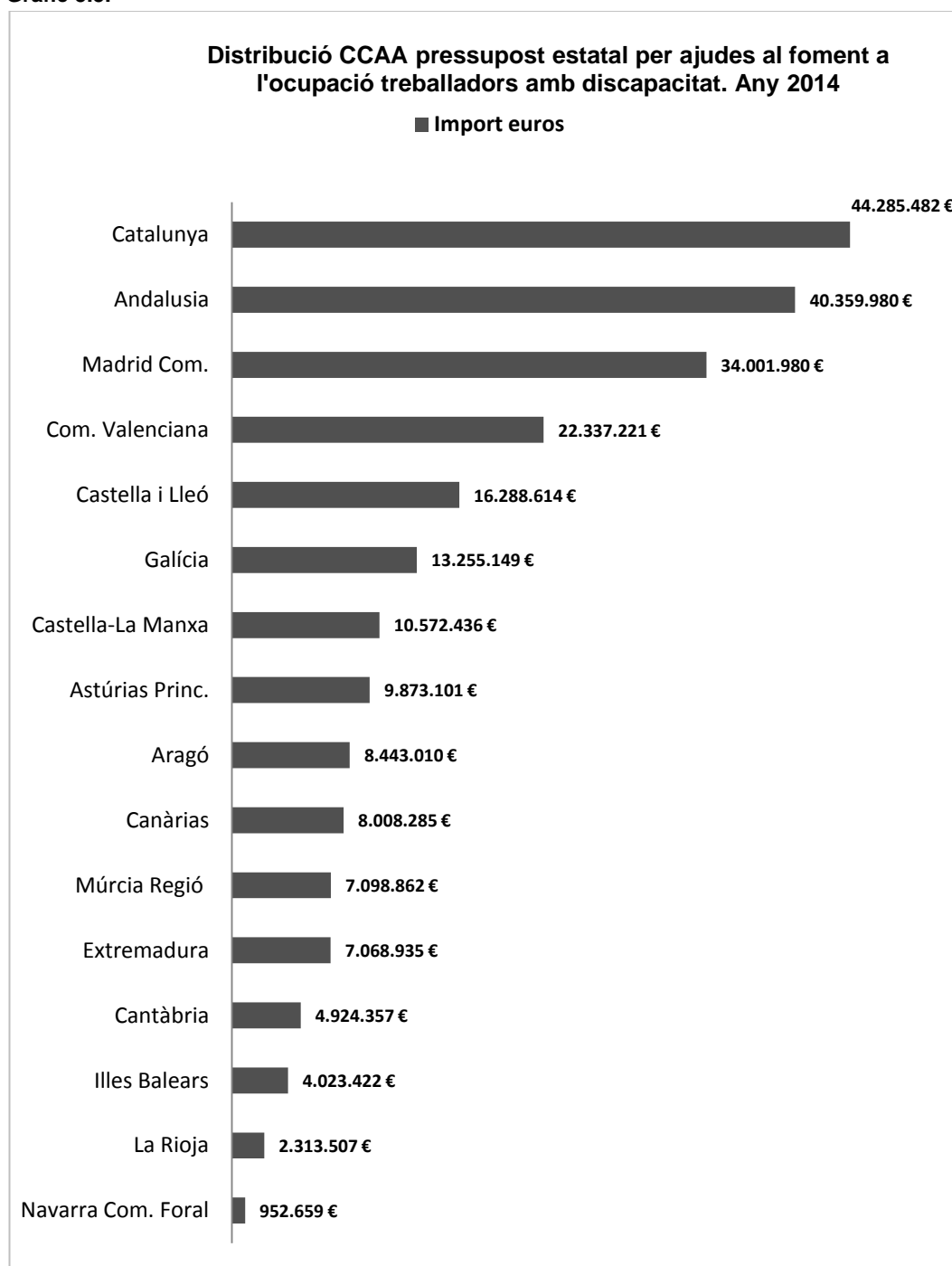
²³ESPAÑA. "Orden ESS/2198/2013, de 21 de noviembre, por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2013, para sugestión por las comunidades autónomas con competencias asumidas, subvenciones del ámbito laboral financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado" [en línia]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 283 (26/11/2013), p.94074-94116.

<http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-12412>[Consulta: 7 maig 2014]

possibles per definir noves estratègies i suports que facin possible l'èxit d'aquestes tan bàsiques polítiques actives.

Quant a l'aplicació pressupostaria pel col·lectiu de persones amb discapacitat, es mostra (gràfic 5.5.) les assignacions per a cada una de les comunitats que tenen transferida la competència corresponent.

Gràfic 5.5.



Font: BOE. 26/11/2013. Sec. III. Pag. 94095B
<<https://www.boe.es/boe/dias/2013/11/26>> (Consulta: 7/05/2014).

Els criteris aplicats el 2013 per a la distribució de l'àmbit 7²⁴ que és el que correspon a l'apartat anomenat "Oportunidades para colectivos con especiales dificultades", són els següents:

1.- Un 61 por 100 en función de las plantillas de personas con discapacidad de los Centros Especiales de Empleo a 31 de diciembre de 2012.

2.- Un 19 por 100 en función de la media en cómputo anual en 2012 de los demandantes de empleo con discapacidad.

3.- Un 20 por 100 en función del grado de cumplimiento del objetivo del PAPE 2012 "Apoyo al empleo de colectivos con especiales dificultades" medido en base al número de personas con discapacidad atendidas en cada Comunidad Autónoma respecto del número de personas con discapacidad en cada Comunidad Autónoma y el número de personas con discapacidad atendidas respecto de la totalidad de personas con discapacidad. Todo ello, en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2012.

Para determinar el porcentaje de la dotación que se prevé que financiará las subvenciones de la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario se tiene en cuenta la dotación inicial del presupuesto de 2011, último presupuesto realizado en base a programas de políticas activas de empleo.

Queda, per tant, molt clar els criteris per a la distribució a les CCAA dels imports, a càrrec dels Pressupostos Generals de l'Estat, destinats al foment de l'ocupació de persones amb discapacitat.

Es busca la major eficiència en la utilització dels recursos rebuts de l'Estat per tal de poder millorar aquest finançament en següents exercicis i aconseguir millorar resultats. Els recursos rebuts han de donar resultat, tot i que, en aquests anys de crisi econòmica tan intensa i de llarga durada, molts objectius poden tenir una dificultat addicional que no és fàcil de superar si no millora l'entorn econòmic general.

²⁴ESPAÑA. "Orden ESS/2198/2013, de 21 de noviembre, por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2013, para su gestión por las comunidades autónomas con competencias asumidas, subvenciones del ámbito laboral financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado" [en línia]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 283 (26/11/2013), p. 94074-94116.
<http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-12412> [Consulta: 7 maig 2014]

Pel que fa Barcelona, important el projecte de l'Ajuntament per ajudar a crear ocupació²⁵:

L'alcalde de Barcelona, Xavier Trias, ha anunciat aquest dimarts que l'Ajuntament invertirà 22 milions d'euros a fomentar la contractació de barcelonins en risc d'exclusió social o més grans de 40 anys aturats des de fa més d'un any. Amb aquesta mesura, l'Ajuntament pretén fomentar la contractació de 1.340 persones en els pròxims tres anys.

Amb el llançament dels Bons Compromís, el govern municipal busca ajudar les petites i mitjanes empreses de l'àrea metropolitana i formar barcelonins amb difícil accés al mercat laboral. Les ajudes es componen d'un incentiu fix per sis mesos de contractació de 5.000 euros en el cas de més grans de 40 anys i de 6.000 euros per als que estan en risc d'exclusió i d'un bon condonat a l'ampliació del contracte laboral fins a 18 mesos, de 10.000 i 12.000 euros, respectivament.

"Lluitem contra l'atur ajudant les persones i a la vegada les empreses petites i mitjanes i les entitats que volen contractar i els és difícil fer-ho", ha assegurat l'alcalde. A més, ha assenyalat que aquest programa per fomentar la creació de llocs de treball "és de gran abast" i té "vocació de permanència". L'alcalde ha destacat que es porti a terme "en un entorn de compromís entre l'administració, les empreses, les entitats del tercer sector i les entitats financeres".

En moments difícils, com els actuals, aquestes iniciatives que parteixen dels àmbits públics locals, són ben rebudes per l'ajut que donen a les empreses per a fomentar la contractació a tots aquells col·lectius amb risc d'exclusió, persones més grans de 40 anys aturats des de fa més d'un any.

Són, en definitiva, unes polítiques actives d'ocupació d'àmbit local amb l'objectiu de fomentar la contractació de 1.340 persones en els propers tres anys. La discriminació positiva dels ajuts, també ha d'afectar directament al col·lectiu de persones amb discapacitat.

Aquestes ajudes a l'ocupació són conseqüència d'un cas excepcional de les finances de l'Ajuntament de Barcelona que, al tancar amb superàvit els darrers

²⁵«Barcelona invertirà 22 milions per crear ocupació per aturats en risc» [en línia]. *Diari ARA* (17/06/2014).
<http://www.ara.cat/societat/Barcelona-invertira-milions-crear-ocupacio-trias-bons_compromis_0_1158484298.html> [Consulta: 17 juny 2014]

exercicis²⁶, pot destinar recursos addicionals per crear ocupació per als col·lectius amb més dificultats d'inserció. En l'actualitat, aquests superàvits, són casos difícils de trobar en els àmbits de l'administració pública, tant a Catalunya com a Espanya.

5.6. Necessitats de més recursos per les PAO i dificultats per mantenir-los

Pel que fa a les diferents fonts que componen el finançament de les polítiques actives, com són les aportacions de l'Estat, del Fons Social Europeu i les quotes de formació professional que aporten els treballadors, totes elles s'han reduït el 2014 en relació al 2011, destacant la disminució de l'Estat en formació per a l'ocupació en un 87,1% i en polítiques d'ocupació en un 63,8%. Les quotes de formació, en el mateix període, s'han reduït en un 10,2% i les del Fons Social Europeu en un 13%.

Cal destacar, que els ingressos per les quotes de formació professional que es retenen en la nòmina dels treballadors, no s'adeqüen al cicle econòmic. En períodes de recessió econòmica i amb altes taxes d'atur, com l'actual, es tradueix en menys cotitzants i, per tant, menys recaptació quan més necessàries són les polítiques actives per crear ocupació. A l'inrevés succeeix, per tant, en els períodes de bonança econòmica.

En l'aspecte del finançament de les PAO, les CCAA no tenen gaire marge de maniobra, apart de la gestió, ja que la normativa és competència del Govern Central i els recursos provenen de la Conferència Sectorial i del Fons Social Europeu. No poden les CCAA disposar d'uns recursos per poder fer front a unes necessitats que els hi assegurin lluitar per uns nivells d'atur que s'acostin a unes taxes més raonables, com ho poden ser les de la UE.

²⁶L'Ajuntament de Barcelona té un superàvit acumulat de 23,5 milions d'euros gràcies al fet que ha tancat l'exercici de 2013 amb un superàvit de 139 milions. La tinent d'alcalde d'Economia, Empresa i Ocupació, Sònia Recasens, que ha presentat aquest dimecres la liquidació del pressupost municipal de l'any 2013, ha destacat que han aconseguit recuperar l'estabilitat sense recórrer a l'endeutament i compten aquest "petit marge de superàvit".

Les aportacions procedents de les quotes de formació i del Fons Social Europeu tenen un pes, sobre el total de les aportacions, superior al 2014 del que tenien el 2011 donada la forta reducció de les aportacions de l'Estat.

Sobre el finançament, Ramos, P. exposa²⁷:

Tot aquest tema del finançament es cabdal, perquè, donat la font dels recursos que es destinen a PAO, i la capacitat normativa que es reserva Madrid, el marge d'actuació de les CCAA és reduït. Així, si fins al 2012 es destinaven entre 7.000 i 7.500m€ en PAO a l'estat, a partir del 2013 les quantitats destinades, oscil·len entre 3.500 i 3.900 m€ i, curiosament, la partida més reduïda és aquella al finançament de les actuacions de les CCAA.

Si les disminucions en els pressupostos dels imports destinats a polítiques actives d'ocupació tenen una transcendència important per a la població en general, la que afecta al col·lectiu de persones amb discapacitat ho té, fins i tot, en més intensitat per la major afectació que la crisi econòmica està tenint sobre aquest col·lectiu.

Es destinen 138 milions menys el 2014 en el foment d'ocupació dels afectats, un 37% menys de l'import pressupostat el 2011. Val a dir, que s'ha mantingut el 2014 el mateix import que es va pressupostar pel 2013. No s'ha disminuït, doncs, com ha passat amb les partides dels incentius a l'ocupació o formació.

Tot i que les polítiques actives d'ocupació són competència de les comunitats autònomes que les tenen transferides, l'Estat hi té un pes important en la seva execució. No passa el mateix amb el foment d'ocupació de les persones amb discapacitat ja que són les comunitats les que distribueixen l'import pressupostat, com passa a Catalunya en tots els casos.

Seran, doncs, les comunitats autònomes, amb les competències transferides, les que tindran que lluitar amb els representants de l'Estat en la Conferència Sectorial d'Ocupació per tal de que s'apliqui un criteri de distribució dels

²⁷RAMOS, PACO. "Sobre la nova Llei d'Ocupació i la privatització del SOC" [en línia]. *Sumant.cat* (15/05/2014).
<<http://www.sumant.cat/2014/05/15/sobre-la-nova-llei-docupacio-i-la-privatitzacio-del-so/>>
[Consulta: 29 maig 2014]

recursos pressupostats que ajudi a totes a, com a mínim, no empitjorar la difícil situació social que es viu en la majoria de comunitats. L'abundància és fàcil de distribuir, però, l'escassetat no ho és mai.

La forta reducció del pressupost en el període analitzat i els esforços que s'han de fer per a reduir els dèficits en els límits imposats, no provoquen cap tipus d'optimisme pels propers anys per l'objectiu de poder disposar de les eines necessàries que ajudin a aquest important col·lectiu de persones, discapacitat o no, que es troben en situació d'atur i que se'ls ha de donar un suport ja sigui, a grans trets, directament mitjançant una formació professional i una guia per adequar les seves aptituds i actituds a unes necessitats empresarials, o també motivant amb incentius a les empreses en la contractació laboral.

Com diu Muns, J²⁸:

“El deute de les administracions públiques s’ha incrementat del 36% del PIB el 2007 al 96% el febrer del 2014. O sigui, s’ha triplicat en sis anys. Per tant, l’ajust haurà de continuar durant molts anys per fer front a un deute que probablement arribarà al 110-115% del PIB d’aquí un parell anys”.

Donat els escenaris que es presenten de cara al futur més proper, caldria prioritzar molt en unes despeses que són bàsiques per donar impuls a la creació d'ocupació que ha de ser la base del benestar social i el millor suport al creixement econòmic que s'ha d'anar produint.

Ja hem vist que les assignacions del FSE pel període 2014-2020, tendeixen a la baixa en relació als imports destinats als països de la UE pel 2007-2013. En èpoques, com les actuals, en que les taxes d'atur a tot Espanya són d'un nivell insostenible, es fa del tot necessari disposar del màxim de recursos per crear ocupació amb les adients polítiques actives, al mateix temps que s'han de destinar més recursos a la protecció social que, amb gran mesura, han d'anar a subvencions per a la protecció de persones en situació atur i, per extensió, a totes aquelles persones que, també la crisi i les retallades, les han situat en el punt de partida de l'exclusió social.

²⁸MUNS, JOAQUIM. “Ajuts amb deute, mala situació”. *La Vanguardia* (4 de maig 2014)

Una de les prioritats que fa menció la Comissió com element destacat del programa 2014-2020, és donar suport a les petites i mitjanes empreses mitjançant l'objectiu de duplicar les ajudes del Fons Europeu de Desenvolupament Regional de 70.000 milions a 140.000 milions d'euros al llarg dels set anys de duració del programa.

Cal donar impulsos per crear ocupació, i són les empreses les destinatàries dels impulsos per tal de que es tradueixin en activitat, ocupació i creixement econòmic. L'ordre d'aquestes variables potser diferent, però, la que no va mai primer és la creació d'ocupació.

Per crear l'ocupació necessària, cal implicar a tota la societat de tots els països de la UE. Cal potenciar els vasos comunicants existents entre països per tal de que, apart de les ajudes econòmiques establertes, els països amb millor situació econòmica ajudin amb les seves importacions al desenvolupament i millora de l'activitat en aquells països membres que precisen d'una col·laboració especial i extra dels altres socis, al marge dels motius que han provocat en cada país la difícil i complexa situació.

Es pot acceptar que molts dels pressupostos en infraestructures que s'han fet en nom d'un presumpte benefici social, han creat ocupació. Si això és cert, també ho és el fet de que, en molts d'aquests casos, la resposta en benefici social ha estat nul·la i s'han malgastat, per tant, una important part dels pressupostos que aplicats als serveis de protecció social, sí que té un benefici social clar i prepara les bases per a la recuperació de l'estat de benestar bàsic al que tothom hi té drets i deures.

Hi ha un dret i un deure que està implícit en la nostra normativa legal i que és la base sobre la qual s'assenta l'estat de benestar, que és el dret i el deure a treballar. S'han d'esmerçar el màxim de recursos per activar la creació d'ocupació de tots els col·lectius i amb especial atenció als col·lectius, com ho són els de discapacitats, que sense un ajut i suport específic per la seva integració, poden ser seriosos candidats a l'exclusió social.

Hem vist l'evolució dels pressupostos per a polítiques actives a Espanya pels anys 2014, 2013 i 2011, gràfic 5.3. amb una disminució 2014/2011 del 37% pel

foment d'ocupació de les persones amb discapacitat, i un 34,5% de disminució per a la formació, entre altres disminucions.

La partida pressupostaria que es pot considerar correcta és la potenciació dels serveis privats d'ocupació, de nova assignació a partir del 2013, que, i tot i tenint un escàs pressupost pel 2014 de 30.000 euros, ha augmentat un 50% en relació al 2013. És important comptar amb els serveis privats d'ocupació que, en molts casos, poden aplicar unes estratègies més eficients que les públiques.

Aquesta col·laboració amb els serveis privats d'ocupació també es materialitzen amb l'anunci a Catalunya²⁹ *“La Generalitat precisa que es pagaran 1.600 euros per cada contracte igual o superior a sis mesos que s'aconsegueixin per a una persona amb discapacitat, i per l'entrevista inicial s'abonaran 80 euros”*.

Està clar, que el recursos que es tenen o es preveu que es tindran, són els que es poden pressupostar per disposar-ne. No es pot fer polítiques a base d'anar engreixant els dèficits públics, d'acord, però tampoc es pot portar a terme unes polítiques d'austeritat a uns extrems que pugui portar a moltes persones a situar-se en les fronteres que marquen l'exclusió social o, fins i tot, ja a situar-les en aquesta exclusió social.

²⁹LA VANGUARDIA. EFECOM. *La Generalitat pagarà entre 725 i 1.600 euros a agències per col·locar aturats*. 4 de Juliol 2014.

VI. TREBALL, DISCAPACITAT I CRISI ECONÒMICA

6.1. CONSEQÜÈNCIES I AFECTACIÓ DE LA RECESSIÓ ECONÒMICA INICIADA L'ANY 2007 AL MERCAT DE TREBALL A CATALUNYA, ESPANYA I UE.

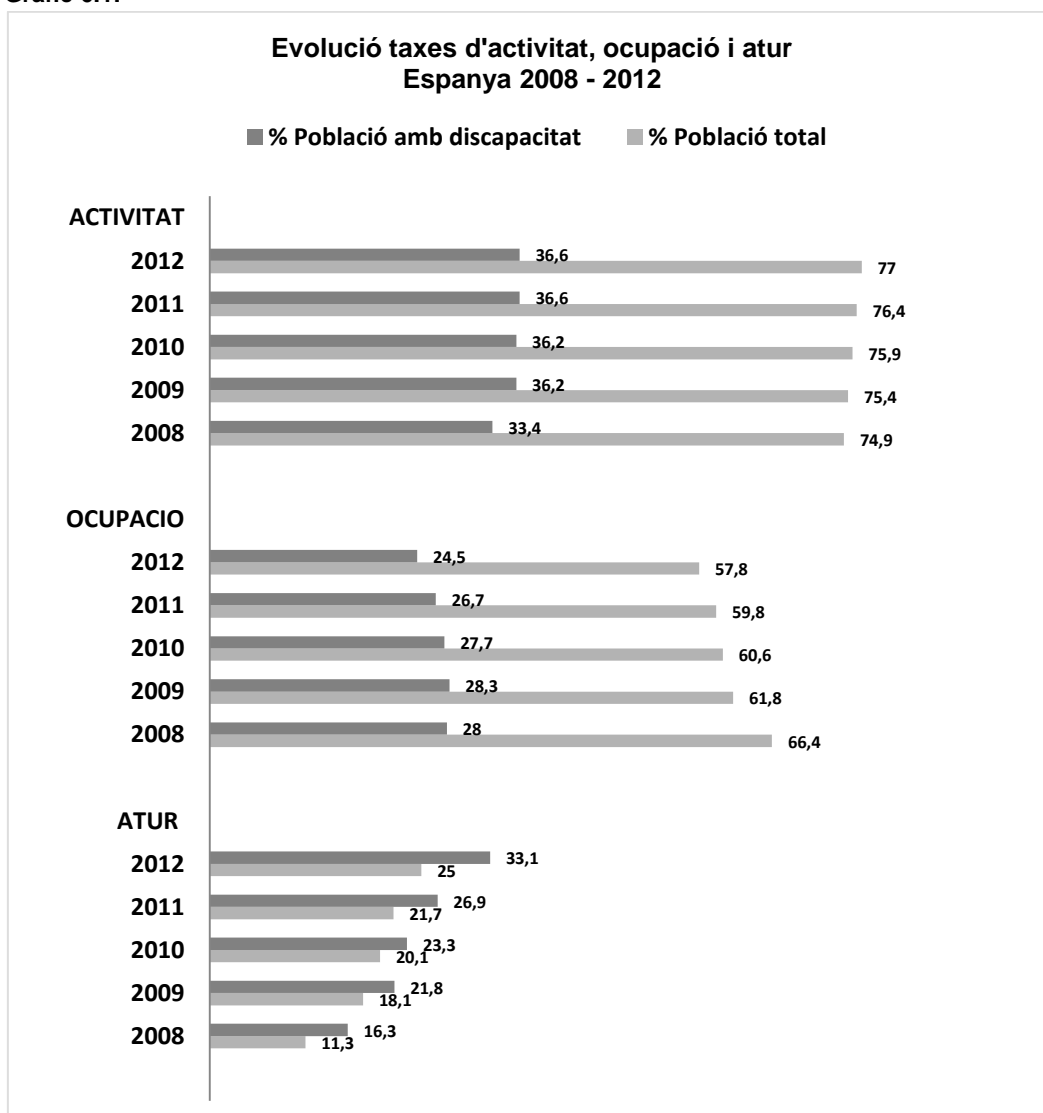
Com ja s'ha dit en anteriors capítols, les persones amb discapacitat tenen que superar moltes barreres per accedir al mercat de treball. Si es troben dificultats en el mercat de treball protegit, en més mesura les troben en el mercat de treball ordinari.

Si aquestes dificultats ja les troben en períodes de bona activitat econòmica i en creixements del PIB que assegurin uns alts nivells d'ocupació, no és difícil imaginar l'escenari en els anys de crisi econòmica com la que es va iniciar l'any 2007 i que a Catalunya i a Espanya ha tingut serioses conseqüències socials que s'han traduït en unes taxes d'atur que el 2014 estan a l'entorn del 26%.

Important repassar les dades disponibles¹ de l'evolució de les taxes d'activitat, ocupació i atur en el període 2008–2012 per constatar la incidència que la crisi econòmica ha tingut en el mercat de treball.

¹ Informació disponible a l'inici del 2014 pel que fa a la població amb discapacitat.

Gràfic 6.1.



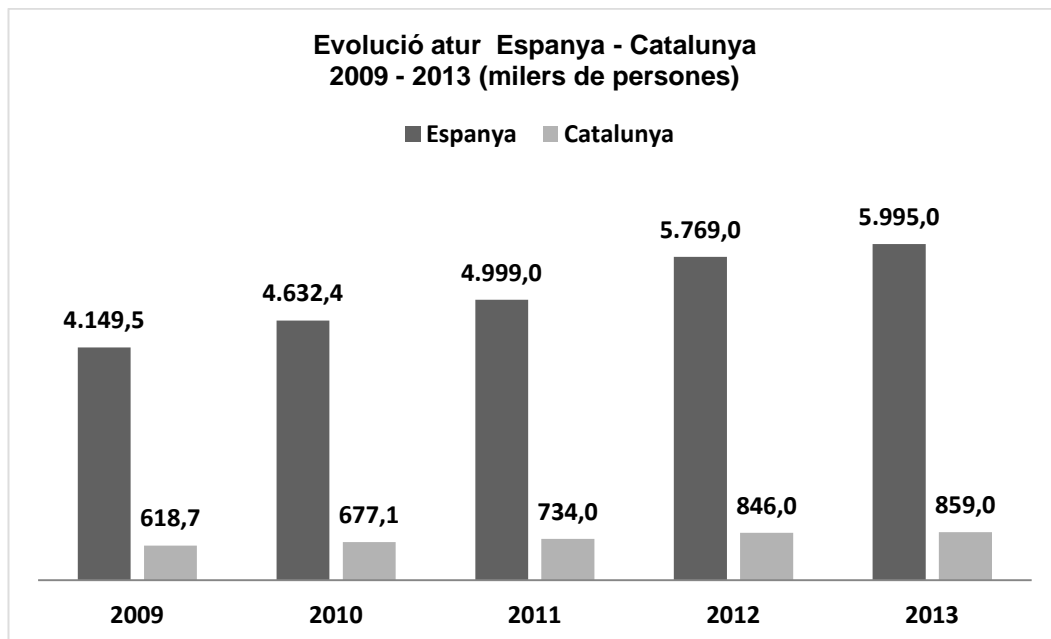
Font: Elaboració pròpia a partir del INE. El empleo de las personas con discapacidad.

Podem observar que l'atur de la població total ha passat de l'11,3% al 2008 al 25% al 2012. Per la població amb discapacitat, s'ha passat d'un atur del 16,3% al 33,1%. És a dir, si la taxa d'atur general és alarmant, la de la població amb discapacitat la dobla.

Tot i que la taxa d'activitat s'ha mantingut del 2008 al 2012, la d'ocupació ha baixat com també ha baixat, evidentment, la de la població total.

El següent gràfic ens mostra l'evolució de l'atur en xifres absolutes a Espanya i Catalunya en el període 2009–2013.

Gràfic 6.2.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Idescat. Dades de l'enquesta de població activa de l'INE.

S'observa que l'increment de l'atur en aquest període de 5 anys de crisi, ha estat a Catalunya d'un 39% i a Espanya d'un 44,5%. Tot i que, si comparéssim el 2013 amb les dades del 2008, quan encara hi havia unes xifres d'atur quelcom més raonables, a Espanya l'augment seria d'un 131%, i a Catalunya d'un 148%.

Les xifres d'atur són l'indicador més clar de la situació en que es troba l'economia d'un país. La repercussió social que la crisi té a Catalunya, Espanya i a altres països del nostre entorn, és important per una gran part de la població i també per les persones amb discapacitat.

Els efectes de la bonança econòmica no es tradueix de forma ràpida en ocupació per a les persones amb discapacitats ni per a totes les entitats que treballen per el col·lectiu afectat. El que sí senten aviat, tots ells, són les conseqüències de la crisi econòmica amb el deteriorament de l'ocupació, les retallades en les subvencions, els retards en els pagaments i altres conseqüències negatives de la manca de recursos per la baixada d'activitat.

L'actual crisi econòmica està perjudicant de forma intensa l'ocupació protegida i a les empreses d'iniciativa social, totes dues peses claus en la inserció laboral de les persones amb discapacitat.

Especialment expressiu és el manifest del CERMI² en el seus apartats 1,2,3 i 8:

“1.- El CERMI recuerda que el acceso regular al mercado de trabajo es una vía privilegiada de inclusión social, ya que sin empleo, las personas con discapacidad se sitúan en peligrosas posiciones de marginación y exclusión sociales, ven limitada su autonomía personal y comprometido su derecho a la inclusión y a la vida en comunidad. En este sentido, el CERMI hace un llamamiento para que se apliquen las medidas sugeridas por la discapacidad organizada a modo de plan urgente de choque contra la progresiva destrucción de empleo y el menor acceso de las personas con discapacidad a un bien básico como el del trabajo.”

2.- El CERMI insta a los poderes públicos, encabezados por el Gobierno de España, a aplicar de manera urgente las medidas planteadas desde la discapacidad organizada, destinadas prioritariamente a mantener los niveles de empleo para personas con discapacidad previos a la crisis, evitando los efectos de la situación económica en cuanto a destrucción y deterioro del empleo, con especial atención a los puestos de trabajo generados por las empresas y proyectos de iniciativa social.

3.- El CERMI recuerda a las Administraciones que la contratación pública socialmente responsable favorece la inclusión social, a través de la adquisición de bienes y servicios. Por ello, las administraciones públicas deben potenciar la dimensión social en la contratación, incluyendo de oficio cláusulas sociales en todas las licitaciones públicas.

“8.- En épocas de crisis, y con este pretexto, no resulta admisible la reducción de las inversiones sociales por parte de los poderes públicos. España sigue estando muy lejos de la media de inversión social/ciudadano de la Unión Europea, por lo que no cabe rebajar las partidas dedicadas a estos fines. El CERMI Estatal recuerda al Estado y a las Comunidades Autónomas que no deben reducirse las dotaciones presupuestarias destinadas a las políticas de discapacidad, en beneficio de los fondos presupuestados para el despliegue de la Ley 39/2006 y del Sistema para la Autonomía Atención a la Dependencia, y que deben promover justa y equilibradamente la atención a la dependencia y la autonomía personal, por una parte, y a la discapacidad, por otra, para no agravar la crisis del sector.

² COMITÉ ESPAÑOL DE REPRESENTANTES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (CERMI). *Manifiesto del CERMI Estatal con motivo del día internacional y europeo de las personas con discapacidad: defensa de la discapacidad contra la crisis, la pobreza y la exclusión* [en línia]. (3 de diciembre de 2009), p. 3 i 5
<http://www.cocemfe.es/MANIFIESTO_CERMI_DIA_INTERNACIONAL_2009.pdf>
[Consulta: 23 abril 2014]

Las políticas públicas de discapacidad no solo han de mantenerse sino que han de intensificarse, teniendo como marco de referencia el constituido por la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 13 de diciembre de 2006 y, en particular, han de dirigirse a hacer efectivo el derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad, proclamado en su artículo 19.”

Hem vist el que ja deia el CERMI en el manifest del 2009, quan la recessió ja colpejava fort a l'economia de Catalunya i d'Espanya. Estàvem, però, a l'inici d'una crisi que l'any 2013 encara superava els seus efectes negatius amb la generació d'una molt llarga i greu problemàtica social que ha desbordat previsions i recursos per a fer-hi front.

Aquesta situació de crisi econòmica, ha obligat a totes les entitats que treballen per a millorar la situació del col·lectiu a adaptar-se a una nova situació que ha provocat un augment necessitats, com són³:

- Major nombre de persones amb discapacitat a qui atendre.
- Un canvi en les prioritats de les entitats. Anteposar les necessitats dels grups més vulnerables.
- Reducció del nombre d'activitats i serveis.
- Majors dificultats pel finançament.
- Tendència a la reducció dels ingressos públics i privats.
- Creixent incertesa davant l'evolució del voluntariat, vital per el funcionament de moltes entitats.

CERMI, en el seu informe escriu⁴:

“Les entitats de suport presenten una doble vessant en el seu funcionament i finançament. Per una part, són generadores d'ocupació i per l'altre, són prestadores de serveis finançats amb ajudes públiques (concessió de crèdits, subvencions, convenis, etc.). Degut a la disminució de la despesa pública, al canvi de prioritats pressupostaries i a la disminució del crèdit entre altres, les entitats disposen d'una menor força econòmica, que

³ COMITÉ ESPAÑOL DE REPRESENTANTES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (CERMI). *El impacto de la crisis económica en las personas con discapacidad y sus familias* [en línia]. <<http://www.cermi.es/es-ES/ColeccionesCermi/Cermi.es/Lists/Coleccion/Attachments/80/Elimpactodelacrisis.pdf>>, p. 79-80 [Consulta: 19 maig 2014]

⁴ *Ídem*, p. 81-82.

repercuteix en una reducció de recursos i serveis d'atenció social. Les entitats tindran dificultats per a garantir la continuïtat i sostenibilitat de les línies de treball iniciades, entre elles els serveis d'inserció laboral i de manteniment d'ocupació de les persones amb discapacitat. Els efectes d'aquesta reducció de la despesa para a les entitats d'atenció a la discapacitat poden ser molt greus.”

El segon any de crisi econòmica, el 2009, ja hi havia una clara preocupació pels greus efectes que podia comportar la reducció de la despesa pública en la continuïtat i sostenibilitat del treball de les entitats que treballen en el serveis d'inserció laboral i del manteniment de l'ocupació de les persones amb discapacitat.

Si ens atenem a la durada i duresa de la crisi, no és difícil d'imaginar la situació a l'inici del 2014. Totes les variables que podem considerar a nivell d'atur de tots els col·lectius i de prestacions socials a tots ells, presenten signes negatius per la disminució de la despesa pública deguda a una falta extrema de recursos financers.

Pel que fa a altres àmbits de les restriccions pressupostaries a Catalunya, també hi ha conseqüències a nivell de l'inici del procés d'integració de les persones amb discapacitat, és a dir, a nivell de l'escola. El mateix Síndic de Greuges en el seu informe⁵ fa les seves consideracions respecte a la situació:

“Consideracions del Síndic en el marc d'una actuació d'ofici sobre el desenvolupament del principi d'educació inclusiva

El Síndic demana al Departament d'Ensenyament més garanties per desenvolupar el principi d'educació inclusiva dels infants amb discapacitat

L'ordenament jurídic estableix que l'atenció educativa dels infants amb discapacitat al nostre país es regeix pel principi d'escola inclusiva, de manera que, sempre que sigui possible, tenen dret a ser escolaritzats en centres ordinaris i a rebre una atenció educativa adequada a les seves necessitats especials que garanteixi el seu màxim desenvolupament.

Aquest dret, però, s'ha vist erosionat en els darrers anys per l'impacta de les restriccions pressupostàries en matèria d'educació, especialment per la

⁵ CATALUNYA. SÍNDIC DE GREUGES. *El Síndic demana més garanties per a l'educació inclusiva dels infants amb discapacitat* [en línia] (18/10/2013).
<<http://www.sindic.cat/ca/page.asp?id=53&ui=3528>> [Consulta: 23 abril 2014]

dotació de recursos, que ha afectat negativament el desplegament del principi d'inclusió escolar de l'alumnat amb discapacitat al sistema educatiu.

L'escolarització de l'alumnat amb necessitats educatives especials en centres ordinariis

□ *Les dades aportades pel mateix Departament d'Ensenyament indiquen que, per primera vegada en els darrers quatre cursos, el nombre d'alumnat amb necessitats educatives especials escolaritzat en centres ordinariis ha decrescut (dels 12.031 del curs 2011/2012 als 11.657 del curs 2012/2013, després d'anys d'increment), i que el nombre d'alumnat escolaritzat en centres d'educació especial ha augmentat (dels 6.369 del curs 2011/2012 als 6.744 del curs 2012/2013, després d'anys de decrement).*

□ *Els problemes de dotació dels centres ordinariis poden condicionar notablement la tria escolar manifestada per les famílies dels alumnes amb discapacitat i també els dictàmens d'escolarització que elaboren els mateixos equips d'assessorament psicopedagògic (EAP). A la pràctica, val a dir que hi ha diferències territorials pel que fa a les propostes d'escolarització que fan els EAP en relació amb l'alumnat amb necessitats educatives especials, alguns més orientats cap a l'escolarització d'aquest alumnat en centres ordinariis que d'altres. L'existència de centres d'educació especial al territori és un dels factors condicionants d'aquestes diferències territorials en les propostes d'escolarització dels EAP.*

□ *En els darrers cursos el Departament d'Ensenyament ha aprovat resolucions per establir el procediment a seguir i els protocols que han d'utilitzar els EAP per a l'elaboració de dictàmens d'escolarització de l'alumnat amb necessitats educatives especials (per exemple, Resolució de 28 de febrer de 2013, de la Direcció General d'Educació Infantil i Primària, per al curs 2013/2014). El principi d'educació inclusiva, però, es regula encara avui per un reglament de l'any 1997 (Decret 299/1997, de 25 de novembre, sobre l'atenció educativa a l'alumnat amb necessitats educatives especials) que no parteix dels progressos assolits en la darrera dècada en l'àmbit de l'educació inclusiva (amb la creació de les USEE, per exemple) i que no desplega alguns dels avenços introduïts per la Llei 12/2009, del 10 de juliol, d'educació, com ara la prestació de serveis i programes per part dels centres d'educació especial de suport a l'escolarització dels alumnes amb discapacitats als centres ordinariis (articles 81.4 i 205.10)."*

Sembla que la primera fase d'integració, que és l'escolarització inclusiva i que també és un dret reconegut en el nostre ordenament, no s'està complint amb la

intensitat que requereix el problema. El retard en aquesta inclusió, pot tenir unes sèries conseqüències en el desenvolupament posterior de la persona afectada per la discapacitat.

La integració social s'inicia a l'escola i ha de facilitar la posterior integració laboral. Si s'han de fer esforços en totes les etapes de la integració sociolaboral de les persones amb discapacitat, amb més motiu s'ha de tenir una especial cura en la primera etapa d'aquesta integració com és l'escolarització, en aquest cas, inclusiva.

Confiam en que l'escrit del Síndic de Greuges sigui considerat i es mantinguin els drets de tots els que necessiten aquesta inclusió escolar i que es fa palesa en l'escrit en el següent paràgraf:

“Aquest dret, però, s’ha vist erosionat en els darrers anys per l’impacta de les restriccions pressupostàries en matèria d’educació, especialment per la dotació de recursos, que ha afectat negativament el desplegament del principi d’inclusió escolar de l’alumnat amb discapacitat al sistema educatiu.”

Sobre l'educació inclusiva, diversos autors universitaris escriuen per presentar el seu treball⁶:

Los recortes económicos que imponen los políticos y “los mercados”, con el pretexto de la crisis, atacan el estado de bienestar. En el caso de las personas con discapacidad, la aminoración de los servicios y recursos que ellos precisan atenta directamente a sus derechos fundamentales como personas y a su desarrollo y participación sociales, tradicionalmente dificultados por los contextos poco inclusivos. El artículo analiza los riesgos en la aplicación de estos recortes a las personas con discapacidad. Tras fundamentar la intangibilidad de sus derechos, se insiste en la necesidad de aplicar las Declaraciones nacionales e internacionales que garantizan su desarrollo equitativo como ciudadanos. La educación inclusiva se presenta como parte de estas conquistas legislativas, como estrategia pedagógica y, sobre todo, como herramienta irrenunciable para mantener una cohesión social que incluya a las personas con discapacidad. Una

⁶ VEGA FUENTE, AMANDO; LÓPEZ TORRIJO, MANUEL; GARIN CASARES, SEGUNDO MARÍA. La educación inclusiva: entre la crisis y la indignación. Intersticios: revista sociológica de pensamiento crítico, vol. 7, núm. 1 (2013), p. 315. També disponible en línia a: <<http://www.intersticios.es/article/view/11382/7785>> [Consulta: 27 maig 2014]

educación inclusiva debe desarrollar una cultura no excluyente y culminar en una sociedad inclusiva.

Cal, doncs, evitar que les restriccions i retallades pressupostaries afectin, no solsament el present, sinó també el futur del país. Tots els col·lectius afectats per les restriccions siguin o no discapacitats veuran hipotecat el seu futur i el del seu país si no reben, quan correspon, el suport educatiu al que tenen dret.

Les persones amb discapacitat, tenen un risc, encara més elevat, si no reben l'acompanyament educatiu en el moment adequat. En molts casos pot ser molt difícil la recuperació del temps perdut i les metodologies adients no utilitzades.

Tots els sectors implicats en la inserció de les persones amb discapacitats s'han vist afectats per la crisi econòmica.

Totes les entitats, públiques i privades, que desenvolupen la seva activitat amb el suport econòmic públic i/o privat s'han vist seriosament afectades per la dificultat de seguir finançant el seu treball.

Es destaquen comentaris i reflexions que, sobre la crisi econòmica, fa el CERMI en la seva publicació⁷ de Febrer del 2010 arrel de l'estudi realitzat per aquesta entitat titulat *"El impacto de la crisis en las personas con discapacidad y sus familias"*.

En relació als objectius de l'estudi, Sola, A., un dels seus autors, diu:

"Tiene como objetivo determinar el impacto de la recesión en la vida cotidiana de las personas con discapacidad".

Al tiempo, este trabajo trata de profundizar en los efectos de la contracción económica en las entidades y organizaciones de atención social del Tercer Sector, en el ámbito de la atención a las personas con discapacidad y sus familias.

El análisis del momento económico, nos dice Antonio Sola, "nos permite afirmar que las personas con discapacidad constituyen un grupo poblacional

⁷ANDREANI, JAIME. "Crisis económica y discapacidad" [en línia]. *El periódico de la discapacidad* (febrero 2010), p. 12-13
<[http://www.cermi.es/es-ES/Cermi.es/Revista/Lists/Revistas/Attachments/89/crisisy discapacidad213. pdf](http://www.cermi.es/es-ES/Cermi.es/Revista/Lists/Revistas/Attachments/89/crisisy%20discapacidad213.pdf)> [Consulta: 25 maig 2014]

con especial riesgo de sufrir mas rápidamente y de forma más violenta los efectos de una situación económica adversa”.

La crisis económica ha hecho que las personas con discapacidad tengan más limitado su acceso al empleo, repercutiendo directamente en la situación socioeconómica de estas personas y sus familias. Sola nos indica:

“Esta circunstancia se agrava por la mala situación formativa de las personas con discapacidad, que restringe su acceso al mercado laboral”.

Esta situación limita el acceso a ciertos yacimientos de empleo a las personas con discapacidad.

És notori que l'estudi del CERMI confirma el greu perjudici que representa per les persones amb discapacitat l'impacte de la recessió pel que fa a la formació i posterior incorporació al mercat laboral.

En la mateixa publicació i amb format destacat, es reflexiona sobre la situació actual del sector en el difícil i actual entorn de la greu crisi econòmica:

Crisis económica y discapacidad

La recesión económica está provocando un retroceso en la inclusión de las personas con discapacidad, ya que este sector es más vulnerable a los cambios del ciclo económico. Los efectos de la tan traída y llevada crisis son cada vez más evidentes y se plasman en un menor número de contrataciones y mayor precariedad en las mismas, lo que repercute en la economía de las familias, incluso en la salud. Este impacto aumenta en caso de discapacidad y más aún si se trata de una mujer.

Muchas entidades del sector se han visto afectadas por el desempleo, la pérdida de liquidez y la gran dependencia de la financiación pública.

Las barreras en el acceso al empleo son aún mayores para las mujeres con discapacidad que para los hombres y las condiciones laborales, más precarias.

En relació als CET, concreta:

Otro de los focos fundamentales del estudio son los Centros Especiales de Empleo (CEE), precisamente porque están sufriendo, además del descenso de la actividad productiva, problemas de liquidez por los impagos de los

clientes y el retraso de las ayudas públicas. Esta situación ha puesto en riesgo el 40 por ciento de los centros de trabajo, según un informe de FEACEM, y parece que las perspectivas para este año, a pesar de algunas iniciativas públicas para favorecerlos, no van a ser mucho mejores. Los CEE se encuentran con el problema añadido de que los sectores en los que trabajan mayoritariamente, servicios e industria, son los más perjudicados por la recesión económica, tras la construcción.

Cal tenir en compte que, a l'inici de l'any 2014, la crisi continua entre nosaltres i agreujant, encara més, els seus efectes, principalment, sobre els col·lectius més febles. Per tant, el que es podia dir l'any 2010, que ja era prou preocupant, no arribava als nivells alarmants que ha assolit la situació en els anys posteriors.

Les CET són uns elements bàsics i imprescindibles i que no es pot deixar que es deteriorin en el seu funcionament o, fins i tot, que una part d'elles deixin de portar a terme la seva activitat per no poder subsistir per baixar l'activitat i, també, per problemes financers per no rebre ajudes públiques en el moment que correspon.

Les CET són entitats que cal protegir amb les polítiques adequades per tal de que puguin mantenir la seva activitat productiva i, a ser possible, augmentar-la, amb el benefici que això suposaria pels llocs de treball de persones amb discapacitat i la seva posterior possibilitat d'incorporar-se a l'empresa ordinària.

Altres manifestacions sobre la situació:

Mendez de Vigo, I. a CERMI⁸: *"La crisi económica no puede ser un pretexto para desatender la protección de derechos de las personas con discapacidad"*.

Quan un personatge públic, com és el secretari d'Estat per a la Unió Europea, fa aquest comentari, ens dona una mida de la gravetat del problema i de que no valen excuses per no fer front a la protecció dels més febles.

⁸ "MENDEZ DE VIGO: "la crisis no puede ser un pretexto para desatender la protección de derechos" [en línia]. *El Economista* (14/09/2012). <<http://ecodiario.economista.es/interstitial/volver/aciertoj/sociedad/noticias/4247943/09/12/Mendez-de-vigo-la-tesis-no-puede-ser-un-pretexto-para-desatender-la-proteccion-de-derechos.html#.Kku8GqW0ByqvTXT>> [Consulta: 21 maig 2014]

Com es deia anteriorment, si la situació era del tot evident l'any 2012, amb l'allargament i extensió a tots camps de la societat de la crisi econòmica, a l'inici del 2014 la penúria financera es manté i no pot donar peu a comentaris que justifiquin la desatenció als discapacitats.

La Vanguardia⁹ escriu:

El nombre d'aturats entre les persones amb discapacitat a Espanya s'ha incrementat en cent per cent els últims cinc anys i sis de cada deu ja són aturats de llarga durada, segons un informe del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social que alerta d'una cosa evident; "la crisi està incidint de manera especial en aquest col·lectiu".

També a La Vanguardia i en un altre article¹⁰, Canet, A. en un dels apartats, escriu :

"Això sí que no"

Amb els crits de "si ens retallen ens abandonen" i "això sí que no", milers de ciutadans van assistir ahir al mati a l'acte convocat per Dincat (Associació de Discapacitats Intel·lectuals de Catalunya) al passeig Lluís Companys per manifestar-se en contra de les retallades anunciades per el Govern central. Retallades que pretenen reduir la partida destinada a polítiques actives d'ocupació a Catalunya en un 56% respecte a l'any passat, cosa que amenaça greument la inserció laboral de les persones amb discapacitat.

Al peu del mateix article La Vanguardia exposa de forma destacada el següent:

A Catalunya ven néixer, durant els anys setanta, les entitats que buscaven la integració laboral de les persones amb discapacitat psíquica. Tres dècades després, els objectius assolits durant el final del segle XX es veuen minvats.

Segons els pressupostos del Govern espanyol, la partida destinada a polítiques actives d'ocupació per a Catalunya es redueixen en un 56% respecte l'any passat, tal com ja va anunciar La Vanguardia en l'edició del dia 14 passat d'aquest mes.

⁹ La Vanguardia (16 setembre 2013).

¹⁰ "Milers de persones protesten amb el col·lectiu amb discapacitat contra les retallades del Govern". La Vanguardia, Viure (21/05/2012)

Aquesta reducció comportarà l'eliminació dels programes de Treball amb Suport, programes pioners a Catalunya de cara a la inserció laboral de persones amb discapacitat en empreses ordinàries.

L'Associació Dincat també denuncia que els pressupostos incompleixen la llei d'Integració Social de les Persones amb Discapacitat del 1982, ja que aquesta obliga a l'Estat a finançar, com a mínim, el 50% del sou mínim interprofessional de les persones amb discapacitat que treballen en centres especials de treball. Els pressupostos actual no ho compleixen.

Els mitjans es fan ressò de la situació, evidencien un deteriorament d'una estructura que s'ha anat desenvolupant durant molts decennis i que ara està en una situació d'ofec que, de persistir, pot suposar una ferida greu a un col·lectiu que perdrà la possibilitat d'utilitzar uns recursos bàsics per a la seva formació i posterior integració sociolaboral.

Les accions per ajudar i donar suport, en totes les etapes, als discapacitats, no es poden ajornar ja que, el que cal fer avui potser no es podrà fer demà per que serà massa tard. Si això és, també, vàlid per a la població general, amb més motiu ho és pel col·lectiu amb discapacitat.

També La Vanguardia exposa¹¹:

El modelo catalán de centros de trabajo para discapacitados, en crisis

La mayoría de los 208 CET de Catalunya son muy pequeños, de origen familiar y reticentes a adoptar economías de escala | Uno de los mayores centros de España está en Barcelona y sobrevive por su enfoque empresarial

*Los **recortes** y los retrasos en los pagos públicos han puesto en serios apuros a muchos **Centros especiales de trabajo (CET)**, los centros ocupacionales destinados a personas con alguna **discapacidad**. Sin embargo, la **crisis** que atraviesan no es solo de liquidez: la tradición asociativa catalana ha generado con las décadas un **modelo** muy plural pero insostenible en la economía global actual. Mientras que en muchas provincias españolas hay apenas uno o dos grandes CET, en Catalunya hay*

¹¹PAUNÉ, MERITXELL M. "El modelo catalán de centros de trabajo para discapacitados, en crisis" [en línia]. La Vanguardia (07/01/2013)
<<http://www.lavanguardia.com/local/barcelona/20130107/54358822441/modelo-catalan-centros-trabajo-discapitados-crisis.html#ixzz2y81dIQjx>> [Consulta: 24 juny 2014]

hasta 208 activos, la mayoría con pocos usuarios, de ámbito local y origen familiar. La recesión económica no entiende de sociologías y hoy castiga muy duramente a los que no adoptan la estructura y agilidad propias de una empresa, un talante que dista mucho de la filosofía terapéutica de la mayoría de entidades.

En aquest cas, es parla d'una estructura de CET que no està preparada ni té una estratègia de gestió empresarial per mantenir-se davant d'una crisi econòmica tant intensa com la que es va iniciar ja el 2007.

Hem d'entendre, que les CET tenen una funció que va més enllà de la purament mercantilista. Si el model, com diu La Vanguardia, és molt plural però insostenible, caldrà fer-hi front i ajudar-les a reciclar-se per adaptar-se a un nou entorn més competitiu del que era quan moltes d'elles es van crear. El món ha canviat, els mercats han canviat i el model empresa també. Avui, les empreses que no canvien, que no innoven i no s'adapten, desapareixen.

El problema que tenen les CET, no són diferents dels que tenen moltes de les empreses del mercat ordinari. Empreses que han d'adaptar les seves estructures i el model de gestió per ser competitius. Moltes també han hagut de tancar per no ser-ho. Està clar, que les CET compleixen una important funció social que s'ha de tenir en compte. Les administracions ho han de considerar i les institucions privades també. El model no es pot deixar que es deteriori amb el seriós perjudici que representarà per tot el col·lectiu.

Hi ha, per tant, dues accions a fer per ajudar a mantenir les CET: la primera, és mantenir els compromisos d'ajudes i complir els terminis de pagament. La segona, serà, centre per centre, donar suport a una adaptació de la gestió empresarial per tal d'adaptar-la als nous temps.

Si hi ha una alarma en la nostra societat pel manteniment de les botigues tradicionals amb molts anys d'antiguitat, i evitar el seu tancament, com no hem, també i amb més motiu, d'estar alarmats davant la possibilitat del tancament de CET amb les repercussions socials que comporta?.

Diari de Girona escriu¹²:

El clam contra les retallades per als discapacitats, al Congrés

Diverses federacions de discapacitats de Catalunya van demanar ahir al Congrés de Diputats el suport dels grups parlamentaris per evitar la retallada del 50% en les partides dels Pressupostos Generals de l'Estat (PGE) destinades a la inserció laboral de les persones d'aquest col·lectiu.

Després de reunir-se amb els representants parlamentaris del PP, PSOE, CiU, IUV i ERC, tant el vicepresident de DINCAT (Discapacitat Intel·lectual de Catalunya), Francesc Martínez de Foix, com el president de la Federació Ecom, Antonio Guillén, van explicar que la retallada en els PGE podria afectar 2.500 persones discapacitades a Catalunya i 7.300 a tot Espanya. D'aquest total, entre 300 i 400 persones amb discapacitat física i psíquica podrien perdre el lloc durant aquest 2012 a les comarques gironines. Entitats com Astrid 21 i Tirgi són algunes de les entitats que es veurien afectades per la reducció..

Segons el parer de Guillén, "la retallada tan brutal que hi ha hagut en els pressupostos" esquerda el principi d'igualtat d'oportunitats i exposa a "entrar en exclusió social" a gran part d'aquest col·lectiu. Martínez de Foix, per la seva banda, va explicar que els "més de 60.000 llocs de treball que ocupen les persones amb discapacitat vindrien a costar 127 milions d'euros per a tot l'Estat", als que se sumarien 54 milions més provinents dels discapacitats amb especials dificultats. La suma d'això no arriba als 200 milions, la qual cosa va qualificar com a "quantitat ridícula" en uns PGE.

Els esforços per fer arribar la gravetat del problema, a qui se suposa que ho pot resoldre, hi són i s'exposen amb dades objectives la dimensió del problema i que el cost de la seva normalització no ha de representar cap desequilibri pels comptes de l'Estat.

En definitiva es retransmet el cost/benefici (social) d'unes assignacions que no es poden retallar si volem continuar convençuts d'estar en una societat amb un grau de benestar just per tothom i, en especial, per aquells col·lectius més febles.

¹² "El clam contra les retallades per als discapacitats, al Congrés" [en línia]. *Diari de Girona* (15 de juny de 2012).

<<http://www.diaridegirona.cat/comarques/2012/06/15/clam-contra-retallades-als-discapacitats-al-congres/567620.html>> [Consulta: 24 juny 2014]

Tothom pot estar d'acord en que s'ha de retallar el accessos de molts anys i que no tot ho ha de pagar l'Estat, és a dir, els ciutadans. Això no vol dir, però, que tothom estigui d'acord amb aquest tipus de restriccions, ans al contrari, si tenim en compte les manifestacions públiques que amb freqüència hi ha a Catalunya i a tot Espanya.

El Punt Avui escriu¹³:

La Generalitat podria reduir en un 25% les subvencions destinades a empreses que treballen en la inserció laboral

El tercer sector no ha pogut esquivar la crisi. La Fundació Rubricatus, que es dedica a la integració laboral de discapacitats del Prat de Llobregat, ha presentat un ERO de suspensió que podria afectar 117 treballadors. No és l'únic cas: Fundació Inserció Laboral espera aquesta setmana la resolució d'un expedient de regulació que afectaria 10 dels seus treballadors i Fundació Proa d'Esplugues n'està estudiant un altre.

Totes aquestes entitats es dediquen a crear llocs de treball per a persones amb discapacitat oferint serveis de jardineria, neteja, gestió de residus o manipulats industrials, i serveis de missatgeria per al teixit industrial i per a alguns particulars.

Un dels principals culpables de la presentació d'aquests expedients seria la possible reducció del 25% de les subvencions que ofereix la Generalitat a aquest sector. I és que amb l'arribada de la crisi el govern va decidir augmentar del 50 al 75% les ajudes a les fundacions que treballen per crear ocupació per als discapacitats; el problema, però, és que només es va comprometre a fer-ho fins al 2011. Sindicats i entitats lluiten ara perquè el govern no compleixi el termini i continuï subvencionant el 75% dels sous dels treballadors del sector de discapacitats.

La Fundació Inserció Laboral d'Esparreguera, anticipant-se a aquesta reducció i tenint en compte els quatre exercicis de pèrdues que encadenen, han decidit presentar un ERO que podria afectar 10 treballadors. "Perdre el 25% de subvenció suposa 140.000 euros que necessitem suplir d'alguna forma, i esperem fer-ho amb l'aplicació d'aquest ERO i amb el nou pla de viabilitat que estem desenvolupant", explicava ahir Jaume Navarro, gerent d'aquesta fundació.

¹³ "La crisi força entitats socials a acomiadar discapacitats" [en línia]. *El Punt Avui* (18/01/2012). <http://www.elpuntavui.cat/noticia/article/2-societat/5-societat/496643-la-crisi-forca-entitats-socials-a-acomiadar-discapacitats.html?piwik_campaign=rss&piwik_kwd%20=mes%20Societat&utm%20_%20source=rss&utm_> [Consulta: 24 abril 2014]

A la possible reducció de subvencions s'hi ha sumat el descens del nombre de comandes de clients, tot i que les entitats estan fent un esforç perquè aquesta situació millori, i és per aquest motiu que la fundació d'Esparreguera ha firmat un acord amb cinc ajuntaments del territori.

Rafael Muntaner, president del comitè d'empresa de Rubricatus (UGT), va declarar ahir que les persones afectades per l'expedient de regulació podran continuar disposant de l'assistència social que presta l'entitat.

Com diu El Punt Avui, els ERO ja estan afectant a les entitats que treballen per a la integració laboral dels discapacitats.

Sembla un contrasentit que entitats dedicades a la integració laboral, es vegin obligats a eliminar llocs de treball, amb un resultat final, en aquests anys, del tot negatiu pels acomiadats, els discapacitats i per la societat en general.

No serà fàcil refer i normalitzar aquest entramat d'assistència a la integració laboral. És una base que s'ha construït en molts anys de lluita i que, aquesta crisi, amb les conseqüents retallades, es va deteriorant. La nostre societat no es pot permetre perdre un dels actius socials més necessaris i, també, eficients.

Xarxanet.Org. redunda en el problema i escriu¹⁴:

*L'atur entre les persones amb alguna discapacitat arriba al 60%. Degut a les retallades i els endarreriments en els pagaments per part de les administracions públiques, molts **CET de Catalunya** es podrien veure afectats en el desenvolupament de la seva tasca ocupacional per a persones amb alguna discapacitat.*

Per la seva part, Villuendas, B. Escriu en la web de la cadena SER¹⁵:

Les entitats que atenen persones amb discapacitats reivindiquen un nou model que garanteixi la seva subsistència i la qualitat dels serveis que presten, per no restar drets a aquest col·lectiu. Des de 2010, alguns serveis s'han reduït fins a un 35 per cent, com és el finançament dels centres

¹⁴ “Els centres de treball per a discapacitats podrien entrar en crisi” [en línia]. *Xarxanet.org* (19/02/2014).

<<http://xarxanet.org/social/noticies/els-centres-de-treball-discapacitats-podrien-entrar-en-crisi>> [Consulta: 24 abril 2014]

¹⁵VILLUENGAS, B. “L'ofec econòmic de les associacions de discapacitats” [en línia]. *SER Catalunya* (03/13/2013).

<http://www.cadenaser.com/catalunya/articulo/l-ofec-economic-les-associacions-discapacitats/csresrpor / 20131203csrscrcat_10/Tes> [Consulta: 24 abril 2014]

especials de treball. En el cas de les subvencions per a residències, la tisorada ha estat del 15 per cent.

Les associacions alerten que això fa que hi hagi persones amb discapacitats que tot i tenir dret a un d'aquests ajuts, estan en llista d'espera per accedir-hi, com a conseqüència de les retallades. A Lleida, la Federació Allem, que aglutina 17 entitats lleidatanes que atenen persones amb discapacitat intel·lectual, té 180 persones identificades en aquesta situació.

Segons la coordinadora d'Allem Assumpta Fortuny, "tindrien dret al servei, legalment, tenen un grau de discapacitat reconegut, estan en procés que se'ls doni el vist-i-plau per a un servei però l'administració o no dóna el vist-i-plau o no dóna el finançament". Allem ha sortit avui al carrer per recollir signatures en defensa de les persones amb discapacitats i per demanar el blindatge del finançament als serveis i centres d'atenció.

A les retallades, s'hi afegeixen els impagaments. En el cas de l'Associació Aspid, que atén fins a 1.400 persones amb discapacitat física, el deute de la Generalitat ha arribat als 380.000 euros, posant en risc la viabilitat de l'entitat. La presidenta d'Aspid, Montse Bertran, diu "aquest finançament no saps quan t'arribarà i posen a les associacions, com la nostra, en una situació molt delicada".

A tot Catalunya, hi ha més 490.000 persones amb una discapacitat física o psíquica, segons dades del Departament de Benestar Social i Família. Es calcula que aquestes famílies han de fer un sobreesforç d'entre 14.000 i 40.000 euros a l'any, per manca de serveis públics, segons estimacions de l'Institut Municipal de Persones amb Discapacitats de Barcelona.

Per entendre el clam de la societat envers a la desprotecció de la *protecció social* dels col·lectius més vulnerables, com ho són el de les persones amb discapacitat, no es necessari afegir més comentaris i opinions que expressen tant els mitjans de comunicació com tots aquells que estan directament implicats en el sector i que podrien cobrir tantes pàgines com es volgués.

Està clar, que el sistema de protecció, formació i integració sociolaboral no es pot mantenir amb les circumstàncies actuals. L'ofec del finançament el farà insostenible, tant si hi ha una gestió més moderna i eficient com si segueix el model tradicional i poc adaptat a l'entorn. Primer s'ha de mantenir i, posteriorment, adaptar.

A nivell europeu¹⁶, el Foro Europeo de la Discapacidad (EDF) manifesta que en la passada Cimera Europea de març del 2013, els responsables dels estats membres van proposar, malgrat les creixents retallades realitzades, fer una reducció addicional del 23% per als propers set anys. El pressupost passaria dels quasi 210 milions d'euros pel període 2007-2013 als 164 milions d'euros pel període 2014-2020.

És a dir, del ja limitat pressupost anual de 30 milions d'euros, la proposta suposa una reducció anual de 7 milions d'euros. Les ajudes per superar les dificultats en èpoques de crisi es van, doncs, limitant en cada una de les fonts habituals.

En relació a l'ocupació i els serveis públics a Espanya, l'FMI declara¹⁷:

L'FMI reclama a Espanya que apliqui "tot tipus de mesures" per reduir l'atur. Espanya ha de prendre una decisió davant del gran dèficit actual.

Més subsidis a les famílies mentre no creixi la contractació. "Reconeixem que els impostos indirectes encara tocaran més als sectors vulnerables", admetia el cap de la missió del FMI a Espanya. Per això van proposar establir nous subsidis –no en va donar més detalls -, com també utilitzar les eines existents per ajudar les persones afectades a superar aquesta fase, a l'espera que millori la contractació.

En aquest sentit van demanar a les comunitats autònomes que generalitzin l'ús d'agències de col·locació de treball privades i que liberalitzin els serveis de formació dels aturats. Finalment va demanar a l'Estat que estableixi un portal únic d'ofertes de treball per a tot Espanya.

Fins i tot l'FMI, més propens a recomanar polítiques de caire més neoliberal, i menys de subsidis públics, dona un avís al govern espanyol de que la situació de l'atur ha arribat a un nivell tan insostenible que cal posar en acció tot tipus de mesures per activar l'ocupació i, mentre això no succeeix, establir nous subsidis i ajudar a les persones afectades a l'espera de la millora de la situació.

¹⁶COMITÉ ESPAÑOL DE REPRESENTANTES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (CERMI). *El CERMI apoya la demanda del EDF sobre una "adecuada" financiación para el programa 'Europe for Citizens'*. CERMI Semanal (03/0/2013). <<http://semanal.cermi.es/noticia/CERMI-apoya-demanda-EDF-adecuada-financiacion-programa-Europe-for-Citizens.aspx>>

¹⁷FERRER, M. La sortida de la crisi. *Diari Ara*. 28/05/2014 <http://www.ara.cat/economia/LFMI-insisteix-seguira-Espanya-reformes_0_1075692652.html> [Consulta: 30 maig 2014].

Ja s'han fet passos en l'ús d'agències de col·locació de treball privades i liberalitzar els serveis públics d'ocupació.

La millor forma per ajudar amb les eines existents, a les persones afectades i, per tant, aquí també hi hem d'incloure a les persones amb discapacitat, no és altre que amb unes potents polítiques actives d'ocupació. És en aquest capítol on, com s'ha vist, s'està també retallant per manca de recursos.

Potser estem entrant en una dinàmica negativa i cal mesurar les polítiques actuals d'austeritat per evitar que el remei no sigui pitjor que la malaltia.

VII. MERCAT DE TREBALL I EL PAPER DE LES EMPRESES EN LA INTEGRACIÓ DE LES PERSONES AMB DISCAPACITAT

7.1. EL MERCAT DE TREBALL A CATALUNYA

Catalunya és la comunitat autònoma espanyola que més empreses actives té establertes en el seu territori¹. Sobre el total d'empreses espanyoles, les ubicades a Catalunya representen 18,7%. En el 2013 a Catalunya, la suma de les empreses actives de tots els sectors econòmics sumaven un total de 590.629. Cal destacar que d'aquest total d'empreses, un 80,1% corresponien al sector serveis, és a dir, 473.487. Aquestes empreses representen un 18,8% del total del sector serveis d'Espanya.

Tot i el nombre important d'empreses a Catalunya i d'una taxa d'activitat i d'ocupació de la població de 16 a 64 anys superior a la d'Espanya i inferior, en ocupació, a la mitjana de la zona euro², la situació laboral de les persones amb discapacitat dista molt d'estar a un nivell acceptable (taula 7.1).

Taula 7.1.

Taxes d'activitat i ocupació de la població amb discapacitat i població total			
Percentatges 2012			
	Catalunya	Espanya	UE*
Taxa d'activitat (%). Població 16 a 64 anys	78,1	77,0	57,7
Taxa d'activitat (%). Població discapacitada	35,1	36,6	
Taxa d'ocupació (%). Població 16 a 64 anys	60,3	57,8	68,4
Taxa d'ocupació (%). Població discapacitada	26,9	24,5	
Taxa d'atur (%). Població 16 a 64 anys	22,7	25,0	10,5
Taxa d'atur (%). Població discapacitada	23,1	33,1	

Font: Elaboració pròpia a partir de l'EPA (Idescat i INE). Observatori del Treball. Departament d'Empresa i Ocupació i Eurostat.

*Població de 20 a 64 anys.

Podem veure que a Catalunya, a excepció de la taxa d'atur, les taxes d'activitat i d'ocupació de la població total són altes si les comparem amb les dades

¹ Idescat, a partir del Directori central d'empreses (DIRCE) de l'INE. [Consulta: 28 juliol 2013]

² ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA) (Idescat i INE) i Eurostat.

espanyoles però per sota, en ocupació, a les corresponents a la mitjana de zona euro. Canvia en les persones amb discapacitat, les dades ja no estan al mateix nivell sinó que a Catalunya estan per sota en la taxa d'activitat (1,5 punts) i per sobre (2,4 punts) en la taxa d'ocupació. Millor en atur, ja que està 10 punts per sota de la taxa de tot Espanya.

Cal destacar que la taxa d'atur de la població discapacitada a Catalunya s'ha mantingut més estable que a Espanya. En relació al 2005, a Catalunya la taxa era del 21,3% i l'any 2011 del 23,1%, és a dir, un augment d'1,8 punts percentuals. Per contra, a Espanya ha passat del 21,3% al 2005 al 26,9% al 2011 amb un augment de 5,6 punts.

L'any 2013, i a conseqüència de la greu crisi econòmica, les taxes de l'atur general a Catalunya ja s'acosten més a les del total d'Espanya i doblen el percentatge mig de la zona euro (taula 7.2).

Taula 7.2.

Dades del mercat de treball			
Període: 1er trimestre 2013			
	<u>Catalunya</u>	<u>Espanya</u>	<u>Zona euro</u>
Persones ocupades (milers de persones)	2.787,5	16.783,8	147.047
Taxa d'ocupació	59,3%	55,2%	62,3%
Taxa de temporalitat	17,2%	22,0%	13,7%
Taxa d'atur	24,5%	27,2%	12,1%

Font: Elaboració pròpia a partir d'estadístiques de l'INEM, IDESCAT i EUROSTAT

Les taxes d'ocupació i de temporalitat s'han anat reduint en els darrers anys en la mesura que s'han incrementat les taxes d'atur que, en el 2013, han assolit uns nivells preocupants ja que poden dificultar la cohesió social de la nostre societat. Tot i sent la taxa d'atur a Catalunya inferior en 2,66 punts a la taxa en el conjunt d'Espanya, la taxa catalana doble, com ja s'ha dit, la corresponent a la mitjana de la zona euro que és d'un 12,1%.

Està clar, que els que primer s'han vist penalitzats per les conseqüències de la greu crisi econòmica i, per tant, de la pèrdua de llocs de treball, són els treballadors amb contracte temporal als quals no se'ls hi renova el contracte per la falta i la reducció d'activitat en les empreses.

Si comparem el percentatge de la població espanyola de persones amb discapacitat que tenen feina remunerada amb la resta de poblacions de països UE-14 (taula 7.3.), es pot veure que a nivell espanyol, tant pel que fa a discapacitat severes com a moderades, les taxes d'ocupació remunerades estan molt per sota de la mitjana europea. Les diferències són encara més grans pel que fa a les dones en comparació amb els homes que mantenen unes diferències grans però menors que les de les dones. En ambdós casos, les discapacitats severes i moderades, les taxes d'ocupació remunerada representen poc més de la meitat de la mitjana europea

Taula 7.3.

PERCENTATGE DE POBLACIÓ AMB DISCAPACITAT ALS PAÏSOS DE LA UNIÓ EUROPEA QUE TÉ OCUPACIÓ REMUNERADA (EDAT DE 16 A 64 ANYS)

País	Homes		Dones		Tots dos sexes	
	Severa	Moderada	Severa	Moderada	Severa	Moderada
Bèlgica	20,4	54,2	15,9	22,6	18,3	36,9
Dinamarca	15,0	62,3	19,2	45,0	17,1	52,0
Alemanya	30,3	67,3	21,5	41,4	26,4	53,8
Grècia	15,9	54,2	17,5	23,8	16,7	36,3
Espanya	16,6	40,2	9,0	18,9	13,1	28,7
França	45,4	59,0	28,5	43,1	36,8	50,5
Irlanda	15,2	38,7	11,8	16,6	13,7	27,1
Itàlia	18,8	40,5	12,2	19,4	15,3	29,6
Luxemburg	35,6	49,5	20,8	29,5	28,7	40,2
Holanda	36,0	57,1	19,5	33,8	26,1	44,0
Austria	31,9	54,5	25,3	41,7	28,4	48,6
Portugal	34,7	64,1	27,7	44,3	30,7	52,9
Finlàndia	23,0	50,8	19,9	49,1	21,6	49,8
Regne Unit	16,6	57,7	18,2	39,1	17,4	46,6
UE-14	27,9	57,6	20,5	36,7	24,3	46,2

Font: La inserció laboral de persones amb discapacitat a partir d'EUROSTAT. Luxemburg 2001.

Espanya està en últim lloc de la UE-14 en el 2001, en quant a percentatge de població amb discapacitat severa que té ocupació remunerada i penúltim en discapacitat moderada. Països com Portugal o Grècia amb nivells de desenvolupament econòmic inferiors a l'espanyol tenen unes taxes superiors i per tant un percentatge superior de persones amb discapacitat que tenen una eina econòmica pel seu desenvolupament i integració sociolaboral.

Portugal està per sobre de la mitjana europea amb més de sis punts tant pel que fa a la discapacitat severa com a la moderada, situant-se en un nivell similar a Alemanya, França i altres països que lideren l'ocupació remunerada.

A nivell de taxes d'activitat i d'ocupació espanyola de 16 a 64 anys per comunitat autònoma, es pot veure (taula 7.4.) que Catalunya està per sota de la mitjana nacional en taxa d'activitat pel que fa a persones amb discapacitat i per sobre de la taxa mitjana d'activitat de la població de persones sense discapacitat.

Si revisem les taxes d'activitat de les diferents comunitats, sobresurten les taxes que estan per sobre de la mitjana espanyola que, per ordre del nivell de taxes, són les següents:

Navarra: 42.2, Ceuta i Melilla: 41.3, Múrcia: 43.1, País Basc: 42.3, Castella La Manxa: 40.2, Balears (Illes): 48.6, Madrid (Com.): 40.6, Rioja (La): 41.2.

Catalunya es situa 1,5 punts per sota de la mitjana nacional i en onzena posició entre la totalitat de les comunitats. Superant a les altres sis comunitats que es troben per sota de la taxa de Catalunya i també de la mitjana corresponent al total d'Espanya.

El 2012, les CCAA amb taxes d'activitat més baixes de les persones amb discapacitat, son les següents:

Canàries: 29,6, Extremadura: 32.5, Cantàbria: 33.4, Andalusia: 34.6, Galícia: 33.4, Astúries 31.6. Totes les altres tenen taxes d'activitat que estan entre el 35.3% d'Astúries i el 40.2% de l'Aragó.

Quant a diferències de taxes entre població amb discapacitat i sense, es pot constatar, en el total d'Espanya, que la taxa d'activitat de la població amb discapacitat està 40 punts per sota de la població sense discapacitat. La taxa d'ocupació també té una taxa inferior en 31,7 punts.

A Catalunya, les diferències són també notables. En taxa d'activitat 43 punts de diferència. En taxa d'ocupació 28 punts per sota. Diferències igualment importants i molt distants a les corresponents a la població total com succeeix en el global d'Espanya.

Taxes de activitat i ocupació* per comunitat autònoma en la població de 16 a 64 anys amb i sense discapacitat. CC AA 2012

Taula 7.4.

	Amb discapacitat Taxa <u>D'activitat</u>	Amb discapacitat Taxa <u>D'ocupació*</u>	Sense discapacitat Taxa <u>D'activitat</u>	Sense discapacitat Taxa <u>D'ocupació</u>
Espanya	36,6	24,5	77,0	56,2
Andalusia	34,6	21,9	74,0	40,48
Aragó	35,3	35,4	79,2	48,7
Astúries Princ.	31,6	19,8	71,8	41,9
Balears (Illes)	48,6	21,9	80,9	48,11
Canàries	29,6	15,9	76,9	43,3
Cantabria	33,4	22,7	74,5	47,6
Castella i Lleó	37,7	31,1	76,0	46,0
Castella-La M.	40,2	29,3	75,4	44,5
Catalunya	35,1	31,7	78,1	60,3
C. Valenciana	35,9	30,7	76,5	45,0
Extremadura	32,5	24,5	72,9	38,9
Galícia	33,4	23,7	75,9	45,2
Madrid (Com.)	40,6	39,9	79,6	52
Múrcia (Reg.)	43,1	27,7	77,3	45,6
Navarra Com. F	42,2	36,2	77,1	51,5
País Basc	42,3	31,1	76,6	51,2
Rioja (La)	41,2	31,8	77,4	48,5
Ceuta i Melilla	41,3	28,4	68,4	42,6

Font: Elaboració pròpia a partir de l' INE. El empleo de las personas con discapacidad. Año 2012.

* Taxes d'ocupació de les CCAA corresponen al 2008 (INE EDAD 2008).

Cal tenir en compte aquesta taxa d'activitat inferior en 1,5 punts a Catalunya en relació al total espanyol. Les diferents taxes de persones discapacitades segons el grau de severitat de la discapacitat (taula 7.5.), tant a Catalunya com a Espanya són molt similars ja que les diferències estan en dècimes de punt percentual.

Taula 7.5.

Persones discapacitades segons el grau de severitat				
Persones de 6 a 64 anys (milers). Període: 2011/12				
	<u>Catalunya</u> ³	<u>%</u>	<u>Espanya</u>	<u>%</u>
Discapacitat moderada	160.140	59,1	904.912	59,8
Discapacitat severa	71.225	26,3	389.270	25,7
Discapacitat total	39.580	14,6	218.460	14,4
TOTAL	270.945	100	1.512.642	100

Font. Elaboració pròpia a partir de la Base de dades de persones amb discapacitat. Dept. de Benestar Social i Família. INSERSO Base Estatal de Datos de Personas con Discapacidad. Informe 12/2012.

La distribució d'ocupació segons la dimensió de les empreses pels treballadors amb discapacitat (taula 7.6.) i pels treballadors sense discapacitat (taula 7.7.), també ens dona diferències en els tipus d'empreses on es concentra més l'ocupació en cada un dels casos estudiats.

Taula 7.6.

Treballadors amb discapacitat segons el nombre d'empleats de l'empresa				
	<u>Catalunya</u>		<u>Espanya</u>	
	Treballadors	%	Treballadors	%
TOTAL	53.080	100,0%	319.184	100,0%
D'1 a 10 treballadors	14.216	26,8%	131.743	41,3%
d'11 a 50 treballadors	12.408	23,4%	57.420	18,0%
de 51 a 250 treballadors	5.164	9,7%	32.590	10,2%
Mes de 250 treballadors	13.898	26,2%	61.962	19,4%
No consta	7.394	13,9%	35.469	11,1%

Font: Elaboració pròpia a partir de últimes dades disponibles de l'Enquesta sobre Discapacitats i Deficiències, 1999.

Podem veure que tant a Catalunya com a Espanya, la major concentració de treballadors amb discapacitat es donava, l'any 1999, en empreses que tenien una plantilla entre 1 i 50 empleats. A Catalunya representava un total de treballadors del 50,2% i a Espanya, encara era més elevat, del 59,3%. Cal ressaltar que, tant a Catalunya com a Espanya, aquest alt percentatge

³CATALUNYA. DEPARTAMENT DE BENESTAR SOCIAL. *Persones amb discapacitat a Catalunya 2011.*

d'empreses no tenen l'obligació legal de contractació de persones discapacitades, a no ser que arribin, o superin, als 50 treballadors en plantilla.

Taula 7.7.

Treballadors sense discapacitat segons el nombre d'empleats de l'empresa		
<u>Distribució percentual</u>	<u>Catalunya</u>	<u>Espanya</u>
D'1 a 9 treballadors	87,9%	89,45%
de 10 a 49 treballadors	10,2%	8,90%
de 50 a 199 treballadors	1,6%	1,36%
de 200 a 499 treballadors	0,2%	0,21%
mes de 500 treballadors	0,1%	0,08%
TOTAL	100,0%	100,0%

Font: Elaboració pròpia a partir del Directori Central d'Empreses. INE 2013.

Podem veure (taula 7.7.) la distribució percentual dels treballadors sense discapacitat en els mateixos tipus de dimensió d'empreses. Llevat del primer tram d'empreses d'1 a 9 treballadors, on es dona una petita diferència, entre Catalunya i Espanya, de 1.55 punts. Per la resta es constata també una distribució amb certa semblança percentual tant a Catalunya com a tot Espanya.

Es pot concloure, per tant, que l'economia catalana té una capacitat superior pel manteniment i creació d'ocupació. Les taxes d'ocupació (taula 7.2.) de població total el 2013 són 4 punts superiors i les de l'atur són inferiors en 2,7 punts. A destacar, també, una taxa de temporalitat 4,8 punts inferior. Tot i que estan lluny de les taxes de la zona euro, s'hi acosten més que les del conjunt d'Espanya.

Si comparem les taxes disponibles⁴ (taula 7.1.) de la població amb discapacitat i de població total, tenim unes taxes d'activitat i d'ocupació de la població amb discapacitat que, tant a Catalunya com a Espanya, no arriben ni al 50% de les taxes de la població total.

Quant a atur, a Catalunya estan les dues taxes en un nivell semblant, 0,4 punts de diferència i és a nivell d'Espanya a on hi ha una taxa d'atur de les persones amb discapacitat que supera en 8,1 punts la corresponent a la població total.

⁴ Últimes taxes disponibles a Maig 2014, corresponents a l'any 2012. (Idescat i INE)

És a dir, molt baixes taxes d'activitat i d'ocupació i més altes pel que fa a l'atur. Estem, per tant lluny, tant a Catalunya com a Espanya, d'una situació que es pugui considerar justa i socialment acceptable.

Tal com s'ha vist (taula 7.4.), Catalunya té una taxa d'activitat de les persones amb discapacitat (35,1) que està molt a prop de la taxa mitjana d'Espanya (36,6). La taxa d'ocupació, està clarament per sobre (7,2 punts superior).

Catalunya és, per tant, una de les comunitats amb més taxa d'ocupació de persones amb discapacitat, només superada per altres quatre, com són, Madrid Com. (39,9), Navarra Com. Foral (36,2), Aragó (36,4) entre altres amb taxes més properes a la de Catalunya.

Catalunya, en relació a la resta de comunitats, està en una respectable posició que també es confirma pel que fa a les taxes de la població total. Aquestes, en relació a la mitjana d'Espanya, superen en 1,1 punt en taxa d'activitat i en 4,1 punts en taxa d'ocupació. Semblant tendència, doncs, per a tots els col·lectius, amb i sense discapacitat, de treballadors.

Quant a treballadors amb discapacitat segons el nombre d'empleats de l'empresa⁵, s'observa que el gruix més important de treballadors es situa en empreses que tenen d'1 a 50 empleats, Catalunya amb un 50,2% i Espanya 59,3%. Són empreses que no estan obligades, llevat les que arriben a 50 empleats, a contractar treballador amb discapacitat o a fer ús de les mesures alternatives.

A Catalunya hi ha el 2013⁶ un total de 260.561 empreses registrades, i que tenen entre 1 i 50 treballadors, en el total d'Espanya són 1.442.028 empreses. Si aquest tipus d'empresa és la que dóna més ocupació a les persones amb discapacitat, hi ha una quantitat, en principi, suficient d'empreses, tant a Catalunya com a Espanya, per intentar donar ocupació a la població amb discapacitat en atur. També es té clar, que no serveix una simple regla de tres per a solucionar el problema ja que cal considerar els diferents tipus d'empreses que hi ha en el mercat i la quantitat, molt més alta, d'aturats sense discapacitat que també esperen trobar feina. És, no obstant, una dada a tenir en compte.

⁵ Les dades disponibles corresponen a l'Enquesta sobre Discapacitat i Deficiències, 1999.

⁶ IDESCAT, a partir de DIRCE.

Cal, també, considerar el fet de que, tant a Catalunya com a Espanya, el 80% del total de les empreses existents i de totes les dimensions, tenen la seva activitat en el sector dels serveis que és el sector on més es concentra l'ocupació de les persones amb discapacitat. L'any 2011 el percentatge era superior al 80%⁷.

Pel que fa a la població total, són les petites empreses d'1 a 9 treballadors les que generen la gran majoria de llocs de treball. A Catalunya generen el 88% de l'ocupació i a Espanya el 89%. En aquest cas hi ha una concentració que no existeix en la població amb discapacitat pels que la contractació està més repartida entre les diferents dimensions d'empreses segons el nombre d'empleats.

7.2. LA PETITA EMPRESA CATALANA I EL SEU PAPER EN LA CREACIÓ D'OCUPACIÓ.

La definició de microempreses, petites i mitjanes empreses adoptades per la Comissió Europea⁸:

- 1. La categoria de microempreses, petites i mitjanes (PIMES) esta constituïda per empreses que ocupen a menys de 250 persones...*
- 2. En la categoria de les PIME, es defineix a una petita empresa com una empresa que ocupa a menys de 50 persones ...*
- 3. En la categoria de les PIME, es defineix a una microempresa com una empresa que ocupa a menys de 10 persones...*

També a Espanya s'accepta que les PIMES corresponen a activitats empresarials d'empreses que tenen entre 0 i 249 treballadors⁹.

⁷ ESPAÑA. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). *Ocupados por sector de actividad 2011*

⁸ *Diari Oficial de la Unió Europea* (20.5.2003). Annexa. Títol I. Article 2.

Les microempreses o empreses de 0 a 10 treballadors suposen el 94% del total d'empreses.

Les petites empreses entre 10 i 49 treballadors suposen un 5% de les empreses. És a dir, les petites empreses entre 0 i 49 treballadors suposen un 99% de les empreses excloïen agricultura i pesca. Només un 1% de les empreses són les que tenen més de 50 treballadors. La importància, doncs, de les petites empreses en l'entramat social és molt alta i bàsica pel que fa a l'oferta "voluntària" d'ocupació a persones amb discapacitat.

És, doncs, inqüestionable el paper fonamental que tenen les PIMES en general i les petites empreses en particular, com a font generadores d'ocupació i de riquesa, i és a Catalunya a on es troben el major nombre d'elles del total de les empreses espanyoles.

Es pot veure (taula 7.8.), que a Catalunya les empreses amb menys de 50 treballadors també representen un 99% del total. Com s'ha vist (taula 7.6.), l'ocupació de persones discapacitades en aquestes petites empreses catalanes representa un 50,2% del total. Percentatge baix donat el nombre d'empreses i la capacitat que tenen de generar en el sistema ordinari de treball, en un ampli ventall d'oportunitats, ocupació per les persones amb discapacitats.

Taula 7.8.

Nombre d'empreses a Catalunya per nombre de treballadors. Any: 2013					
Treballadors:	<u>0</u>	<u>d'1 a 9</u>	<u>de 10 a 49</u>	<u>més de 50</u>	<u>Total</u>
Empreses	319.465	233.826	22.563	4.950	580.804
Percentatge:	55,0%	40,3%	3,9%	0,8%	100%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del DIRCE (INE) Empresas y estrato de asalariados 2013.

Veurem (taula 7.9.) les dades corresponents al total d'empreses espanyoles per tal de comprovar les simetries que poden donar-se amb el percentatge d'empreses i nombre de treballadors tant a Catalunya com a Espanya.

⁹ ESPAÑA. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). *Directorio Central de Empresas 2006*

Taula 7.9.

Nombre d'empreses a Espanya per nombre de treballadors. Any: 2013					
Treballadors:	<u>0</u>	<u>d'1 a 9</u>	<u>de 10 a 49</u>	<u>més de 50</u>	<u>Total</u>
Empreses	1.681.588	1.328.318	113.710	22.954	3.146.570
Percentatge:	53,4%	42,2%	3,6%	0,7%	100%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del DIRCE (INE) Empresas y estrato de asalariados 2013

Podem veure que el percentatge d'empreses de 0 a 9 treballadors pràcticament és el mateix tant a Catalunya com a la totalitat de les comunitats espanyoles. És a dir, 95,3% a Catalunya i 95,6% a Espanya.

A Catalunya i dins de les polítiques actives per l'ocupació, la Generalitat està prioritzant la inserció de les persones amb discapacitat a l'empresa ordinària sense deixar de banda les actuacions que tenen com a objectiu la contractació en l'àmbit del treball protegit, en els centres especials de treball (CET)¹⁰. Totes aquestes actuacions tindrien que potenciar l'ocupació de persones discapacitades en les empreses de menys de 50 treballadors i controlar el compliment en les empreses de 50 o més treballadors en la obligació de contractar un 2% de treballadors amb discapacitat o, en cas de situacions d'excepcionalitat, el compliment de les mesures alternatives a la contractació, com són: compra de serveis o productes, donacions o patrocinis.

Cal destacar, la sensibilització de les empreses petites ja que, tot i no tenir l'obligació legal d'incorporar persones amb discapacitat, ho fan sovint en percentatges molt per damunt del 2%.

La nova consciència empresarial en relació a la responsabilitat social corporativa (RSC), ha d'ajudar a que es tingui en compte, també, al col·lectiu

¹⁰ “El Departament de Treball i Indústria controla 500 empreses catalanes per verificar el compliment de la Llei d'Integració Social dels Minusvàlids (LISMI)” [en línia]. *Generalitat de Catalunya, Departament de Treball i Indústria* (30/03/2006).
<http://premsa.gencat.cat/pres_fsvp/AppJava/notapremsavw/detall.do?id=73276&idioma=0&departament=26&canal=> [Consulta: 15 març 2007]

amb discapacitat en el foment d'aquesta consciència ètica que el procés genera, tal com s'informa en el Institut d'Empresa Familiar¹¹:

Cada día son más los empresarios que fomentan la conciencia ética, la protección del medio ambiente y el fomento de la responsabilidad social dentro de sus empresas.

La responsabilidad social corporativa (RSC) incorpora una mejora continua hacia métodos de producción de bienes y servicios más respetuosos con el medio ambiente y la sociedad en general.

La incorporación de la RSC en las empresas contribuye a conseguir una economía más competitiva, basada en la innovación, la investigación y el conocimiento, que a su vez genera mejores ocupaciones y contribuye a lograr una mayor cohesión social.

Durante la última década, las empresas nacionales han experimentado un notable desarrollo en cuanto a RSC. Esta nueva función estratégica puede marcar la diferencia entre empresas. La última edición del estudio del Club de Excelencia en Sostenibilidad (basado en una encuesta realizada a los grupos más grandes por facturación) muestra que el 91% de las empresas tiene incorporados principios de buen gobierno y el 83% cuenta con un código ético o de conducta. Además, más de la mitad de éstas asigna un presupuesto específico a estos proyectos.

La responsabilitat social corporativa, que potser seria millor denominar-la consciència social de les empreses, és un fet i un valor que la crisi econòmica també pot ajudar a potenciar donada la situació social del país i el paper que l'empresari sap que té i voldria poder representar per solucionar-ho. Està clar, que si l'empresari no fa més és perquè no és fàcil fer-ho.

Tal com hem vist (taula 7.8.), l'any 2013 a Catalunya un 95% de les empreses registrades, tenien entre 0 i 9 empleats. El mateix percentatge (taula 7.9.) es dona a nivell d'Espanya. Hem constatat, també, que les persones sense discapacitat ocupades ho estan, en percentatges molt alts, Catalunya 88% i Espanya 89%, en empreses que tenen entre 1 i 9 treballadors.

¹¹ CAMBRA OFICIAL DE COMERÇ INDÚSTRIA I NAVEGACIÓ DE BARCELONA. *El empresario ante la crisis. Febrero de 2010* [en línia].
<http://www.iefamiliar.com/web/es/cifras_ief.html> [Consulta: 27 maig 2014]

Són aquestes empreses el motor de l'economia i de l'ocupació per a tots els col·lectius. A Catalunya, si només considerem les empreses que tenen entre 1 i 9 treballadors, descartant les que no en tenen cap, ens trobem amb 233.826 empreses el 2013 i en el total d'Espanya 1.328.318. Hi hauria, per tant, prou capacitat en nombre d'empreses per donar ocupació a la majoria de les persones amb discapacitat amb perfils formatius i aptituds que s'adaptessin, clar, als llocs de treball a cobrir.

Donada la importància, vital, que té la creació de llocs de treball, un dels objectius de la Generalitat de Catalunya és: *Aturar la tendència dels darrers anys en el mercat laboral, frenant la destrucció de llocs de treball i avançant en la creació d'ocupació*¹².

A destacar, les actuacions que es porten a terme per assolir els objectius i que tenen relació amb el col·lectiu de persones amb discapacitat:

La Generalitat destina més de 78 milions d'euros per a la inserció laboral de persones amb discapacitat i en risc d'exclusió social. Es dediquen 68,9 milions d'euros als Centres Especials de Treball, 5,9 milions a programes d'orientació i inserció de persones amb discapacitat, i 3,3 a la integració sociolaboral de persones en risc d'exclusió a través d'empreses d'inserció.

Es destinen 3,3 milions d'euros a la integració sociolaboral de persones en risc d'exclusió a través d'empreses d'inserció. Els ajuts s'han incrementat l'any 2013 un 34,5% respecte l'any 2012. A Catalunya, hi ha 58 empreses d'inserció que donen feina al voltant de 1.700 persones i facturem més de 28 milions d'euros.

Pel que fa a les PIMES i autònoms, i donada la seva importància per aquesta creació d'ocupació, una de les moltes actuacions implementades:

L'ICF destina enguany més de 680 milions d'euros per facilitar el finançament a empreses, principalment PIMES i autònoms. L'any 2014, l'ICF destina 680 milions d'euros (un 20% més que el 2013) per impulsar i

¹² CATALUNYA. GENERALITAT. *El Pla de Govern per als anys 2013-2016 s'articula a l'entorn de 7 grans eixos que donen resposta als reptes del país* [en línia]. <http://www.govern.cat/pres_gov/govern/ca/pla-govern/recuperacio.html> [Consulta: 30 maig 2014]

facilitar l'accés al finançament a més de 1.600 empreses: 650 milions per a préstecs i avals i 30 milions en capital risc i préstecs participatius. L'any passat, l'ICF va facilitar l'accés al finançament a més de 1.200 empreses - el 98% pimes i autònoms - per un import global de més de 600 milions d'euros, mentre que en l'àmbit del capital risc ha compromès més de 137 milions a través de 28 instruments de capital - especialitzats en els segments llavor, creixement i/o desenvolupament -, 5 dels quals gestiona directament.

És obvi que, en l'actualitat, no hi ha feina per a tothom i que les altes taxes d'atur no la poden solucionar les petites empreses, i les PIMES en general, sense que es produeixi un creixement de l'activitat que justifiqui l'augment de l'ocupació en les empreses. El que ja no és tan obvi és el fet de que els efectes de la crisi es facin més evidents en el col·lectiu de persones discapacitades que en la població general.

Tots els esforços que puguin fer les administracions públiques són importants per tal d'intentar evitar una major destrucció del teixit empresarial amb la directa conseqüència d'augment de les taxes d'atur i del malestar social que això comporta.

Les dues actuacions descrites per la Generalitat de Catalunya són positives pel col·lectiu de persones amb discapacitat pel fet, en el primer cas, que es destinen uns imports a la seva integració i, en el segon cas, per l'ajut en el finançament de les empreses, preferentment, de les PIMES i autònoms. Tot el que es pugui traduir en ajut a les empreses és positiu per la creació d'ocupació i, també, per a les persones amb discapacitat.

7.3. UNIÓ EUROPEA I LA INTEGRACIÓ LABORAL DE LES PERSONES AMB DISCAPACITAT.

A nivell de la Unió Europea ampliada podem parlar d'uns 80 milions d'afectats¹³, amb una lleu o greu discapacitat, i són, tant els diferents països que la componen com les pròpies institucions europees, les que han mostrat un creixent interès per promoure la participació de les persones amb discapacitat en el mercat ordinari de treball, tot i que no s'hagi encara aconseguit el resultat desitjat¹⁴. Tot i que les competències de la UE són, en aquest àmbit social, molts limitades, les seves institucions han tractat en diverses ocasions d'incorporar aquest tema per tal de despertar l'interès dels estats membres en una qüestió tan cabdal.

La Comissió Europea, va adoptar el 1996 una nova estratègia a favor de les persones amb discapacitat recollida en el seu comunicat sobre *“Igualtat d'oportunitats per a les persones amb minusvàlida – Nova estratègia comunitària en matèria de minusvalia”* que va ser aprovada pel Consell mitjançant Resolució del desembre del mateix any. En aquesta Resolució es reflectia el nou marc establert per les Normes Uniformes sobre Igualtat d'Oportunitats de les Persones amb Discapacitat, incidint en la necessitat d'eliminar les barreres que obstaculitzen l'accés de les persones amb discapacitat a una ciutadania plena.

La política de la Unió Europea en matèria d'integració dels discapacitats gira a l'entorn d'uns eixos principals, com són¹⁵:

- Promoure la igualtat d'oportunitats al mercat de treball, eliminant la discriminació per motius irrellevants a l'hora de realitzar el treball.

¹³ *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones.* (15.11.2010).

<<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:52010DC0636>>

[Consulta: 15 maig 2014]

¹⁴ SOTELO, HELENA. *La normativa en materia de empleo privado de las personas con discapacidad. Apuntes sobre la situación europea* [en línia]. San Sebastián: SIIS Centro de Documentación y Estudios, 2005.

<<http://www.siiis.net/documentos/informes/Normativa%20en%20materia%20de%20empleo%20privado%20de%20las%20personas%20con%20discapacidad.pdf>> [Consulta: 15 març 2014]

¹⁵ BARCELONA ACTIVA. *La integració laboral de les persones amb discapacitat.* Barcelona: Barcelona Activa, 2003.

- Considerar més importants les capacitats d'aquestes persones que les discapacitats.
- Adaptar els equipaments a les seves necessitats.

El 1998, la Comissió va elaborar dos documents relacionats amb aquesta matèria, que són:

- Elevar les taxes d'ocupació de les persones amb discapacitat.
- Normalitzar el tractament de la discapacitat en la política social i d'ocupació de la Unió Europea.

Entre 1998 i 2001, s'elaboren per part de la UE, diverses Recomanacions sobre Ocupació amb la fi d'orientar els Plans d'Acció en matèria d'Ocupació.

El Novembre de 1999, la Comissió, sobre la base del Tractat d'Amsterdam que atorga a la UE competències per a combatre la discriminació per raó , entre altres, de discapacitat, va adoptar una proposta de Directiva orientada a establir un marc general per la igualtat en l'ocupació.

La Directiva Europea Antidiscriminació del 27 de Novembre de 2000, té per objecte establir un marc general per lluitar contra la discriminació per motius de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual en l'àmbit de l'ocupació, amb el fi de que s'apliqui en tots els estats membres el principi d'igualtat de tracte.

Un altre pas important, a nivell europeu, es fa el Desembre de 2000 amb la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea que prohibeix expressament la discriminació per raó de discapacitat i estableix que "la UE reconeix i respecta el dret de les persones amb discapacitat a beneficiar-se de les mesures destinades a garantir llur independència, integritat ocupacional i laboral i participació en la vida de la comunitat".

El Novembre de 2002, Brussel·les aprova un nou règim estatal de foment a l'ocupació¹⁶. Mitjançant el corresponent Reglament, La Comissió Europea aprova ajudes a l'ocupació per les que els Estats membres podran concedir ajudes a la creació d'ocupació i a la contractació de treballadors desfavorits i discapacitats sense comptar amb l'autorització prèvia de Brussel·les.

Quant els treballadors amb discapacitat, el Reglament determina que la seva definició correspon als Estats membres, l'assumpció de costos podrà arribar fins al 60%. Es podran concedir ajudes per compensar la seva menor productivitat i per adaptar els locals de l'empresa i oferir una assistència especial. S'imposen també límits per tal d'evitar subvencions a empreses que sense la subvenció haguessin creat igualment ocupació produint-se, doncs, l'efecte substitució.

El 2003 el Consell Europeu¹⁷ adopta una Resolució per *“fomentar l'ocupació i la inclusió social de les persones amb discapacitat”* convidant als estats membres a:

- Fomentar la plena integració i la participació de les persones amb discapacitat a la societat, i que se'ls reconegui els mateixos drets que als altres ciutadans i ciutadanes.
- Eliminar els obstacles existents per a la integració i participació de les persones al mercat laboral, adaptar mesures per a la igualtat de tracte i millorar l'accés a tots els nivells del sistema educatiu i a la formació.
- Assegurar la transposició i l'aplicació de la directriu que fa referència a l'establiment d'un marc general per aconseguir la igualtat de tracte en el treball abans que finalitzin els terminis establerts.

¹⁶EUROPA. “Reglamento (CE) núm. 2204/2002 de la Comisión, de 12 de diciembre de 2002, relativo a la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado CE a las ayudas estatales para el empleo” [en línia]. *Diario Oficial de la Unión Europea*, n° L 337 (13/12/2002) p. 0003 – 0014. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/;ELX_SESSIONID=LcqCTDvZhXPM9LzgfKqyp6ST5DQvrydlxhycv2qppk yHrN27hW9P!-1858729140?uri=CELEX:32002R2204> [Consulta: 18 març 2014]

¹⁷ EUROPA. “Recomendación del Consejo y de la Comisión de las Comunidades Europeas sobre la aplicación de las políticas de empleo de los estados miembros”. COM (2003) 177 final. Bruselas (08/03/2003). <http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c11319_es.htm> [Consulta: 18 març 2014]

- Encoratjar als interlocutors socials perquè fomentin la integració de les persones amb discapacitat, especialment al mercat laboral ordinari, mitjançant les accions i els acords col·lectius en tots els àmbits adients del diàleg social.

Tanmateix, la UE declara l'any 2003 com "l'any europeu de les persones amb discapacitats" per tal d'aconseguir la igualtat d'oportunitats. Entre els objectius d'aquest Any Europeu hi ha:

- La sensibilització sobre el dret de les persones amb discapacitat a veure's protegits de la discriminació i a gaudir plenament i equitativament dels seus drets.
- Fomentar la reflexió i el debat sobre les mesures necessàries per promoure la igualtat d'oportunitats de les persones amb discapacitat d'Europa.
- Promoure l'intercanvi d'experiències sobre bones pràctiques i estratègies d'eficàcia demostrada a escala local, nacional i europea i reforçar la cooperació entre totes les parts implicades, en particular els governs, els interlocutors socials, les ONG's, els serveis socials, el sector privat, les associacions, el sector del voluntariat, les persones amb discapacitat i les seves famílies.

També l'any 2003 i segons l'OIT, la taxa d'atur dels discapacitats a alguns països arriba a un 80%. Per això la integració laboral es converteix en un element indispensable per a la seva integració social.

L'Any Europeu de les Persones amb Discapacitat ha estat organitzat per la Comissió Europea, amb la col·laboració del Fòrum Europeu per a la Discapacitat (EDF). La finalitat primordial d'aquest any és la consecució de la plena igualtat de dret per aquestes persones.

A destacar que el repertori de recomanacions de l'Organització Internacional del Treball (OIT) està dirigit primordialment als generadors d'ocupació, ja que segons l'OIT aquests estan tenint un paper més important que mai en la promoció d'oportunitats per a persones amb discapacitat que busquen feina, en la permanència d'ocupació dels treballadors que han adquirit una discapacitat

durant la seva vida laboral i en el desenvolupament d'estratègies de inserció laboral per aquelles persones que han perdut el seu lloc de treball com a conseqüència d'una discapacitat.

Per la seva part el Consell d'Europa elabora la Recomanació REC(2006)5 del Comitè de Ministres als Estats membres sobre el Pla d'Acció del Consell d'Europa per a la promoció de drets i la plena participació de les persones amb discapacitat en la societat: millorar la qualitat de vida de les persones amb discapacitat a Europa en el període 2006-2015. Recomanació adoptada pel Comitè de Ministres el 5 d'abril de 2006 durant la 961^a reunió de delegats de Ministres.

Cal destacar d'aquesta Recomanació, les 15 Línees d'acció claus que s'especifiquen, que són:

- 1- Participació en la vida política i pública
- 2- Participació en la vida cultural
- 3- Informació i comunicació
- 4- Educació
- 5- Ocupació, orientació i formació professional
- 6- Entorn construït
- 7- Transports
- 8- Vida en Societat
- 9- Assistència sanitària
- 10- Rehabilitació
- 11- Protecció social
- 12- Protecció jurídica
- 13- Protecció contra la violència i el abusos
- 14- Investigació i desenvolupament
- 15- Sensibilització

En relació a l'Agenda de Lisboa, Pascual, R.¹⁸ informa que “la millora de la prosperitat a Europa passa per integrar a tots els col·lectius socialment exclosos,

¹⁸PASCUAL, RAQUEL. “Integrar a los excluidos es rentable para la economía” [en línia]. *Cinco Días* (11/12/2006).
<http://www.factorhuma.org/index.php?option=com_content&view=article&id=2898%3AIntegrar+a+los+excluidos+es+rentable+para+la+econom%C3%ADa&Itemid=11&lang=ca>
[Consulta: 30 març 2007].

com són, entre altres, els discapacitats (físics i psíquics)... Així ho indica l'Agenda de Lisboa, que ha fixat d'aquestes persones al mercat laboral com un dels reptes principals per a convertir l'economia europea en la més competitiva del món en el 2010. Un grup d'experts en economia social, que van participar en una jornada organitzada per Cinco Dias i CEPES (Confederació Empresarial Espanyola de l'Economia Social) sobre inserció laboral, asseguren que a més d'aconseguir la integració, aquesta serà molt rentable pel creixement econòmic d'Espanya".

En el marc de la Unió Europea són moltes les disposicions que s'han legislat i ajustat i que s'han posat a disposició dels Estats membres per tal de fer front al problema comú, no result per cap d'ells, però si que podem dir que l'esforç polític ha estat intens en el darrer decenni.

Pel que fa a les accions a portar a terme per la Comissió Europea durant el decenni 2010-2020¹⁹, hi ha establert tot un programa, del qual es destaquen els apartats del capítol 2.1 (*Ámbitos de actuación*) amb els objectius que més es poden relacionar amb la integració laboral de les persones amb discapacitat:

3. *Igualdad*

- *Erradicar en la UE la discriminación por razón de discapacidad.*

4. *Empleo*

- *Posibilitar que muchas personas con discapacidad tengan ingresos por actividades laborales en el mercado de trabajo "abierto".*

5. *Educación y formación*

- *Promover una educación y un aprendizaje permanente inclusivos para todos los alumnos.*

6. *Protección social*

- *Promover condiciones de vida dignas para las personas con discapacidad.*

¹⁹EUROPA. COMISIÓN. *Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo , al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: Un compromiso renovado para una Europa sin barreras* [en línia]. <http://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/estrategia_europea_discapacidad_2010_2020.pdf> [Consulta: 21 febrer 2014]

Pel que fa al suport financer per tal de portar a terme els programes corresponents, s'estableix en l'apartat 2.2:

2. Apoyo financiero

- *Optimizar el uso de los instrumentos de financiación de la UE para favorecer la accesibilidad y la no discriminación y aumentar la visibilidad de las posibilidades de financiación en los programas posteriores a 2013 por lo que se refiere a la discapacidad.*

Pel que fa a estadístiques, recopilació i seguiment de dades, en el mateix apartat s'estableix:

4. Estadísticas y recopilación y seguimiento de datos

- *Completar la elaboración de estadísticas periódicas sobre cuestiones de discapacidad a fin de estar al tanto de la situación de las personas de este colectivo.*

La Comissió Europea amb aquets objectius fa palesa la preocupació dels estats membres envers un problema que afecta a tots i que, entre tots, hem de pal·liar el màxim possible.

Els esforços han de ser intensos i constants per tal d'evitar un agreujament del problema social que afecta a tots i que la situació de recessió econòmica, que està afectant amb diferent intensitat als diversos països membres, ha portat la situació laboral dels discapacitats i els programes establerts per a la seva integració, a una situació de deteriorament que cal superar el més aviat possible per tal d'evitar mals majors.

QUARTA PART

Noves tecnologies i desenvolupament econòmic

VIII. LA GLOBALITZACIÓ, LES TIC, EL DESENVOLUPAMENT ECONÒMIC I EL TREBALL DE LES PERSONES AMB DISCAPACITAT.

8.1. GLOBALITZACIÓ I PERSONES AMB DISCAPACITAT.

Globalització és un concepte modern utilitzat per descriure els canvis en la societat i en l'economia mundial que resulta d'un increment substancial del comerç i de la interrelació econòmica entre els països, bàsicament, més desenvolupats. El terme va ser utilitzat per primera vegada, per Theodore Levitt en *The Globalization of markets* per descriure les transformacions que venia produint en l'economia internacional des de mitjans dels anys 60. Com defineix Comin, T¹ *“un procés fonamentalment econòmic que consisteix en la creixent integració de les diferents nacionalitats en un únic mercat capitalista mundial”*.

Algunes de les característiques de la globalització segons Casas i Onteniente²:

- *Es tracta d'un procés universal, ja que afecta a tots els països del planeta, independentment de la posició que ocupin dins de l'economia mundial i de l'ordre polític.*
- *En ser el mercat l'element primordial de la globalització, l'Estat com a unitat política i com espai en que es desenvolupa el govern i la sobirania dels països queda en segon pla.*
- *Està potenciada pels “Mass Media” de la comunicació i la seva influència es determinant sobre els aspectes socioculturals, polítics i econòmics dels*

¹ Comin, T. Filòsof i polític català. Professor de ciències socials a ESADE.

² CASAS, I.; ONTENIENTE, J. B. *Economia i Territori: l'Euroregió de l'arc mediterrani “Euram”* [Tesi doctoral]. Barcelona: UAO CEU, 2009, p. 45-46

involucrats (el món sencer, en altres paraules), perquè permeten difondre idees a milers de persones.

- *La ciència, el coneixement, la informació, la cultura, l'educació, etc. tendeixen a escapar-se dels límits o controls nacionals i a assumir, de la mateixa manera que els mercats, una lògica transnacional i global.*

La globalització és, doncs, un procés que, mitjançant la creixent comunicació i interdependència entre els diferents països del món, unifica mercats, societats i cultures, a través d'una sèrie de transformacions socials, econòmiques i polítiques que els hi dona un caràcter global.

Les conseqüències de la globalització afecta a tots els àmbits de la societat i, per tant, també a les persones amb discapacitat. Apart dels efectes econòmics que la globalització pot aportar, i que també es tindrien que estendre a les persones afectades, podem destacar alguns dels aspectes amb incidència més socials i considerats uns positius i altres negatius:

Com a beneficis potencials podem considerar:

- Accés universal a la cultura i a la ciència.
- Major desenvolupament científic i tècnic.
- Sistema global de protecció dels drets humans.

Com a riscos més destacables:

- Augment dels desequilibris econòmics, socials i territorials.
- Concentració de la riquesa i augment de la desigualtat social.
- Incompliment dels estàndards laborals mínims a conseqüència de la precarietat laboral.
- Dificultat creixent pel manteniment de l'Estat de Benestar.

La globalització ha estat possible i s'ha potenciat gràcies a un desenvolupament tecnològic, és a dir, a les Tecnologies de la Informació i de la Comunicació (TIC), que ha fet possible l'aparició d'Internet i, al seu torn, de la Societat de la Informació.

La globalització es considera en sí mateixa com un procés continu i dinàmic, que desafia les lleis dels països en desenvolupament en quant al respecte a les lleis de protecció als treballadors, protecció al medi ambient i formes d'establir negocis amb corporacions que si bé poden donar treball a mà d'obra desocupada, també poden beneficiar-se d'irregularitats existents en un determinat país.

Aquesta situació en la que tot s'ha globalitzat, ha fet que la discapacitat hagi adquirit una creixent importància en el món actual, degut també, com diu De Lorenzo, R³:

“Al increment quantitatiu de les situacions de discapacitat (envelliment de la població, persones que sobreviuen a accidents i infermetats que abans eren mortals) i per la presa de consciència de que es necessari aprofitar les capacitats, els coneixements i la contribució al desenvolupament que poden fer les persones amb discapacitat.”

“Per la lluita que les persones amb discapacitat venen desenvolupant per obtenir la participació i la igualtat i que s'ha constituït con a paradigma de la defensa de la diversitat i de la recerca de solucions innovadores i inclusives per el futur de la humanitat”.

El problema és global com ho són les declaracions d'intencions i els compromisos. Va ser ja l'any 1981, Any Internacional dels Impedits, que l'ONU va adoptar el Programa d'Acció Mundial per a les Persones amb Discapacitat, i que va representar la primera declaració de principis sobre les persones amb discapacitat, portant a les Nacions Unides a fer una proclama a favor de la “igualtat d'oportunitats” a nivell internacional⁴.

Posteriorment, l'ONU va decretar del 1982 al 1993, el Decenni de las Nacions Unides per a les persones amb discapacitat per tal de fomentar la integració i promoure la igualtat d'oportunitats. Es va establir igualment el Dia Internacional de les persones amb Discapacitat.

³LORENZO, L. DE. *Los derechos de las personas con discapacidad*. Madrid: Dykinson, 2004, p. 22

⁴*Enredate con UNICEF* (2004).

<<http://www.unicef.es/actualidad-documentacion/noticias/8-de-septiembre-de-2004-dia-internacional-de-la-alfabetizacion>> [Consulta: 14 maig 2006]

L'ONU va aprovar el 2006 la primera Convenció Internacional per a Discapacitats, el major grup minoritari del planeta, amb 650 milions de persones, el 10% de la població mundial. El propòsit d'aquest tractat és el d'assegurar que les persones que pateixen algun tipus d'invalidesa gaudeixin sense discriminació dels drets humans i de les llibertats fonamentals, i eliminar al mateix temps els obstacles que els impedeixen accedir a l'educació, la salut i al mercat laboral. Fins al 2013 han estat 174 països que han signat el Protocol i/o la seva ratificació⁵.

Espanya va signar el Protocol el Març de l'any 2007 i el va ratificar el Desembre del mateix any.

Important destacar el propòsit que s'indica en l' Article 1 del Protocol⁶

“El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

El que un nombre elevat de països hagin signat el Protocol i/o la seva Ratificació, no vol dir que, per aquest motiu, tots aquests països hagin ja aprovat una legislació per a donar resposta i compliment al Protocol. S'hagi fet o no, el compromís hi és i la tendència es positiva, ja que els països no poden donar l'esquena als acords signats i menys en un tema tan delicat socialment com és la cura i protecció de les persones amb discapacitat.

La globalització ajuda, també, a uniformitzar els aspectes de tipus social i, en aquest cas, els avenços d'uns països provoquen la reacció d'altres que s'han quedat enrederits. El model social implementat en la majoria dels països desenvolupats i amb sistemes polítics democràtics és el que comporta un

⁵Convención y Protocolo Facultativo.

<<http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?navid=13&pid=497>>, p. 4

[Consulta: 5 març 2014]

⁶Ídem, p. 4.

reconeixement de drets socials per a les persones i, amb més intensitat, pels col·lectius més febles i amb risc d'exclusió social.

El Protocol, marca uns objectius molt concrets i que tothom hi pot estar d'acord i, de fet, així es confirma amb la quantitat de països que l'han signat. La qüestió dels terminis en la implementació de les normatives corresponents, ens porta a qüestionar la posta en pràctica del Protocol.

Està clar que, tot i signant, no tots els països tenen la possibilitat de fer efectiva i posar en pràctica una legislació que es pot aprovar amb certa celeritat però, per a falta de recursos econòmics, es pot enrederir la seva aplicació pràctica. Espanya i Catalunya poden ser un exemple per la intensa normativa que s'ha anat legislant i aplicant en la mesura que les disponibilitats pressupostaries ho han permès.

8.2. LES TIC I LES PERSONES AMB DISCAPACITAT.

Podem parlar també de discapacitats tecnològiques, és a dir, aquelles persones per a qui les noves tecnologies suposen una nova barrera per a la integració social. En aquest sentit es comencen a portar a terme iniciatives per a millorar l'accessibilitat dels discapacitats a les TIC: adaptació de pàgines web per a l'accés universal, desenvolupament de software que tingui en compte aquestes discapacitats.

Com diu Casals, A.⁷:

L'evolució de la tecnologia permet desenvolupar productes cada cop més sofisticats i en certa manera "intel·ligents", que tenen incidència en camps molt diferents d'aplicació, entre ells el de la rehabilitació. El desenvolupament dels ajuts tecnològics per a persones amb disminució, ja

⁷CASALS, A. *Ajuts tecnològics per a disminuïts físics*. Barcelona: Societat Catalana de Tecnologia, 1998, p. 5

siguin simples dispositius, equips o sistemes complexos, és molt costós. Afortunadament, però, aquest desenvolupament sovint es beneficia dels avenços en altres sectors més potenciats econòmicament, com són l'indústria, la defensa o l'exploració. Aquest re-aprofitament de la tecnologia és possible pel fet que en aquests camps es desenvolupen equips i sistemes per poder efectuar la manipulació, la percepció de l'entorn i la comunicació amb l'ordinador, aspectes que constitueixen algunes de les mancances d'un col·lectiu de persones amb disminucions físiques o sensorials.

Sempre han existit aparells per facilitar la vida a persones amb disminucions, però en els darrers anys i degut a l'increment d'accidents en molts tipus d'activitats, com són, els laborals, de trànsit, esportives o provocades per d'estressant vida diària, s'han impulsat de forma important, tant quantitativament com qualitativament, els ajuts tecnològics.

Plaja J. ens diu⁸:

“Si tals ginyos potencien les capacitats normals i disminueixen l'esforç necessari, també podem compensar, i fins i tot suplir, les mancances de capacitat de les persones amb disminucions amb una eficiència impensable fa uns anys. En el camp de la reinserció laboral, les possibilitats tecnològiques són amples i positives, però malauradament l'aplicació real és molt problemàtica. A més de la precarietat actual del mercat de treball, hi ha una resistència per part de les empreses a acceptar modificacions o adaptacions de d'utilatge o la maquinària habitual, i l'ajuda tècnica al minusvàlid sol ser eficaç sols en l'àmbit de tallers protegits o el treball autònom.”

L'impacte de les noves tecnologies sobre les persones amb discapacitat és important i obre un ampli ventall de possibilitats per a aquest col·lectiu pel fet de poder eliminar una sèrie de barreres relacionades amb la mobilitat i la distància. Tenim un clar exemple en el Teletreball que suposa desplaçar virtualment el treball a casa del treballador en lloc del que és habitual per a aquest i que és el desplaçar-se per anar al lloc del treball. L'eliminació d'aquestes barreres proporcionen pels afectats un accés a unes fonts d'informació que permet l'ampliació de coneixements i de possibilitats de noves formes de treball.

⁸PLAJA, J. Ajuts Tecnològics per a Disminuïts Físics, p.7. Societat Catalana de Tecnologia. Barcelona 1998.

Per tal d'evitar els riscos de l'exclusió digital, el Consell de l'Unió Europea⁹ insta als Estats membres a “aprofitar el potencial de la Societat de la Informació a favor de les persones desafavorides, facilitant continguts i serveis en línia adequades, accessibles per a tots i amb el suport de proves periòdiques de facilitat d'us, fins i tot per a persones amb discapacitat i altres persones de necessitats especials...”.

En aquest sentit, Vicente, MR i Lopez, AJ¹⁰ ens exposen que “*els responsables del Programa Acció e-Europa determina que l'e-inclusió ha de ser un dels principals objectius de les estratègies europees i així el Grup ESDIS (Employment and Social Dimension of the Information Society) proposa com a mesures concretes les següents:*

- *Aprofitar el potencial que la Societat de la Informació ofereix per a les persones amb discapacitat, mitjançant el desenvolupament de continguts i serveis en línia, l'establiment de comunitats virtuals i les oportunitats de treball relacionades amb les TIC.*
- *Eliminar barreres promocionant l'alfabetització digital i millorant l'accessibilitat a les TIC para a les persones discapacitades.*
- *Establir associacions i aliances que impulsin les actuacions a nivell regional i local.*

Investigacions recents, però, posen de manifest el fet de que certs col·lectius com la població femenina, la gent gran i els discapacitats, entre altres, estiguin quedant al marge del desenvolupament de la Societat de la Informació”

En els Estats Units la penetració d'Internet entre la població discapacitada era l'any 1999 tan sols la meitat de la resta de la població, és a dir, un 28,4% enfront del 56,7% del total de la població. Malgrat l'interès de la Unió Europea pel desenvolupament d'una societat digital com a un dels aspectes essencials de la política europea, la informació referent a la penetració entre la població europea

⁹EUROPA. “Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores” [en línia]. *Diario Oficial* n° L 294 de 10/11/2001 p. 0022 – 0032. <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32001L0086&from=fr>> [Consulta: 30 maig 2014]

¹⁰VICENTE CUERVO, MARÍA ROSALÍA; LÓPEZ MENÉNDEZ, ANA JESÚS. “Una aproximación a la brecha digital por discapacidad. El caso de la Unión Europea” [en línia]. *Boletín Económico ICE*, n. 2834 (2005).

<http://sid.usal.es/idocs/F8/ART11606/aproximacion_brecha_difital.pdf> [Consulta: 30 maig 2014]

amb discapacitat és molt escassa. Les dades corresponen al projecte europeu SIBIS¹¹. Segons aquestes, la participació de les persones amb discapacitat en la societat de la informació es baixa si es compara amb la resta de la població. Un 33% de les persones amb discapacitat d'Europa utilitza els ordinadors de forma habitual enfront del 78% de la resta de la població¹².

A destacar, que dintre dels països membres de la Unió Europea les diferències de penetració d'Internet entre les persones amb discapacitat és notable en molts casos. A Suècia i a Dinamarca, que són dos dels països més avançats a nivell mundial en quant a utilització de les TIC per part de la població, la penetració és d'un 50%. Aquesta correlació no es dona en tots el casos, ja que Finlàndia amb percentatges de penetració superiors al 80% per a la població general, en l'àmbit de la població amb discapacitat la penetració no arribava l'any 2002 al 30%, taxa que no representa ni la meitat de la població sense discapacitat.

Per tant, si la lògica ens diu que una major penetració de les TIC en la població sense discapacitat suposa també el mateix en la població amb discapacitat, en el cas de Finlàndia no es dona aquesta correlació.

Si parlem de les noves tecnologies, important tenir en compte el *II Informe Tecnología y Discapacidad*¹³ i les seves conclusions:

- *“Las tecnologías adaptadas han mejorado la calidad de vida de 3 de cada 4 personas con discapacidad y más de la mitad trabaja gracias a ellas”:*
- *Las tecnologías adaptadas son un factor esencial de acceso al mercado laboral: un 51% de los ocupados desempeña su puesto gracias a diferentes soluciones tecnológicas o productos de apoyo informáticos.*
- *Las personas con discapacidad sensorial son las que más emplean las tecnologías adaptadas en su empleo (61%), seguidas de lejos de las*

¹¹EUROPA.UNIÓN EUROPEA. *Statistical Indicators: Benchmarking the Information Society. 2002-2003* [en línia]. (SIBIS Pocketbook 2002/03). <<http://www.sibis-eu.org/publications/pocketbook.htm>> [Consulta: 30 maig 2014]

¹²FUNDACIÓN ORANGE. *eEspaña Informe anual 2013 sobre el desarrollo de la sociedad de la información en España* [en línia]. Madrid: Fundación Orange, 2013. <http://www.proyectosfundacionorange.es/docs/eEspana_2013_web.pdf>[Consulta: 22 abril 2014]

¹³FUNDACIÓN ADECCO; AGILENT. *Encuesta Tecnología y Discapacidad. II Informe Tecnología y Discapacidad, 15 de julio 2013, Día Internacional de las tecnologías Apropriadadas* [en línia]. <http://www.fundacionadecco.es/_data/SalaPrensa/Estudios/pdf/375.pdf> [Consulta: 23 abril 2014]

personas con discapacidad física (21%) y las personas con discapacidad intelectual/psíquica (5%).

- *La otra cara de la moneda es la brecha digital, que afecta de manera más específica a las personas con discapacidad: el 69,1% de los encuestados encuentra barreras en el acceso y utilización de las NuevasTecnologías.*
- *La apuesta por la Accesibilidad Universal puede reducir las situaciones de dependencia y reforzar la autonomía de las personas con discapacidad. La tecnología es una de las grandes aliadas de esta Accesibilidad Universal.*
- *Una conclusión parece clara: las NuevasTecnologías inciden directamente en la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad: 3 de cada 4 encuestados así lo declara.*
- *La tecnología como factor esencial de inclusión social y laboral.*
- *La tecnología permite el desarrollo de productos y servicios que facilitan la vida de las personas con discapacidad. Así, 3 de cada 4 personas con discapacidad afirma que la tecnología ha mejorado su calidad de vida global.*

Quant a la “brecha tecnològica” el mateix informe diu:

La Sociedad de la Información en la que vivimos, nos ha permitido eliminar fronteras, comunicarnos con inmediatez con la otra punta del planeta y compartir cultura y modos de vida de un modo fácil y rápido. Sin embargo, existe un inconveniente: la brecha digital, que constituye un freno para este modelo de desarrollo y que comprende a todos los sectores que permanecen ajenos al uso y beneficios asociados a las TIC.

El término brecha digital suele identificarse con países subdesarrollados o con el cuarto mundo (bolsas de pobreza dentro de los países desarrollados), pero los resultados de esta encuesta arrojan que también afecta de un modo específico a las personas con discapacidad.

En concreto, un 69,1% de los encuestados encuentra barreras en el acceso y utilización de las TIC. En la mayor parte de los casos (34,8%) estas barreras son de índole económico, seguido de un 17,4% que encuentra

obstáculos por diseños poco intuitivos, que dificultan el empleo de estas herramientas tecnológicas.

Por su parte, un 14% encuentra barreras debido a la falta de accesibilidad de las TIC, que no cuentan con adaptaciones para su discapacidad. Por último, un 2,8% declara encontrar otro tipo de barreras.

A nivell de l'Estat espanyol, són molts els esforços que es fan per tal de que les noves tecnologies s'adaptin i puguin ser utilitzades per estudiants amb discapacitat. Entre altres, podem destacar¹⁴:

- Conveni entre el Reial Patronat sobre la Discapacitat, la Fundació ONCE i la UNED per l'accés de les persones amb discapacitat al "Programa Modular de Noves Tecnologies de la Informació i de la Comunicació" que realitza la Universitat Nacional d'Educació a Distància (UNED). El disseny del curs permet a cada alumne adequar els continguts a la seva formació i construir el seu propi currículum. Aquest Programa Modular és el primer curs oficial de postgrau d'una universitat pública que incorpora un mòdul específic en accessibilitat a les noves tecnologies.
- Firma del protocol d'acord per a l'elaboració del Llibre Blanc sobre Universitat i Discapacitat. El 30 de maig de 2006 es firma el protocol d'acord entre el Reial Patronat, la Secretaria d'Estat de Universitats i Investigació, l'Agència Nacional d'Avaluació de la Qualitat i Acreditació i el Comitè Espanyol de Representants de Persones amb Discapacitat per a l'elaboració d'un Llibre Blanc sobre la situació dels estudiants amb discapacitat en el àmbit universitari.

També altres Universitats han signat altres convenis per ajudar a les persones amb discapacitat a la seva incorporació universitària:

- Conveni subscrit entre la Universidad de Castilla la Mancha i el Govern regional, pel qual s'amplia la gratuïtat de l'educació a tots els estudiants amb una minusvàlua superior al 33%, ja que anteriorment,

¹⁴REAL PATRONATO SOBRE LA DISCAPACIDAD. <<http://www.rpd.es/>>
[Consulta: 15 febrer 2014]

la mesura només afectava als alumnes amb una deficiència psíquica o física superior al 65%¹⁵.

- La Universitat Catòlica San António de Múrcia, ha posat en funcionament una mesura d'ajuda concreta; rebaixar el 20% el cost de les matrícules als estudiants que acreditin, mitjançant certificat oficial, que tenen una minusvàlua com a mínim del 33%. Aquest suport ha estat gestionat mitjançant la Unitat d'Atenció a la Discapacitat de la UCAM, que té com a objectiu prestar suport i orientar als estudiants que tenen algun tipus de minusvàlua, al mateix temps que sensibilitzar a la comunitat universitària, sobre les necessitats concretes que requereixen les persones amb discapacitat¹⁶.

La investigació a Espanya per a trobar sistemes que facilitin l'ús de les TIC per part de les persones amb discapacitat també compta amb la col·laboració de les Universitats. El Cabildo de Tenerife i la Universitat de La Laguna¹⁷ han desenvolupat un projecte pioner a Europa que consisteix en dissenyar una tecnologia informàtica que pot reconèixer la veu i escriure el text que li dicti l'usuari, i que ha estat provat en discapacitats per tal d'ajudar a llurs insercions laborals.

Aquest instrument permet a l'usuari dictar a l'ordinador, de forma continua i sense realitzar pauses, amb una velocitat mitjana fins 160 paraules per minut, i pot controlar qualsevol aplicació informàtica de l'entorn Windows exclusivament amb la veu.

També amb ordres vocals es pot navegar ràpidament per Internet, gestionar el correu electrònic o dirigir el ratolí, entre altres possibilitats.

També trobem la seguretat informàtica per a els discapacitats, ja que els discapacitats visuals compten amb una guia de seguretat informàtica optimitzada per a navegar per Internet, gràcies a l'acord de col·laboració de Panda Software,

¹⁵“Ayudas a los discapacitados” [Cerca al buscador de El Mundo] [en línia].
<http://ariadna.elmundo.es/buscador/archivo.html?q=ayudas%20a%20los%20discapacitados%20&t=1&i=61&n=10&fd=0&td=0&w=70&s=1&no_acd=1> [Consulta: 13 juliol 2014]

¹⁶Universia.

<<http://www.universia.es>> [Consulta: 27 octubre 2006]

¹⁷*La Vanguardia Digital* (2005). Santa Cruz de Tenerife. (EFE)

la ONCE i Red.es (empresa del Ministeri d'Indústria), que persegueix que aquests ciutadans s'integrin en la Societat de la Informació de forma "segura, lliure de virus i d'altres amenaces informàtiques", tal com expliquen els seus responsables.

Fernandez Coia, J.L.¹⁸ destaca la importància d'iniciatives d'aquests tipus "*per evitar que les persones amb discapacitat visual puguin quedar apartades de l'avanç que suposa la utilització d'Internet i de les noves tecnologies que conformen l'actual societat de la Informació*"

Cal seguir en aquesta línia d'investigació, tant a nivell europeu com espanyol, per tal d'anar aportant eines a les persones amb discapacitat i facilitar-los la utilització de les TIC, disminuint així la diferència existent en la utilització entre aquests i la població en general.

Com diu Arias, S¹⁹:

La filosofia que té que animar als creadors de la Red ha de ser la de "dissenyar per a tothom", tenint en compte que aplicar els criteris d'accessibilitat des d'un principi resulta més econòmic que fer correccions a posteriori, i tampoc suposa una inversió més alta.

Es tracta, per tant, de pensar en les persones amb discapacitat i en les variants que poden tenir aquestes discapacitats, per tal de crear, des de l'inici de la investigació, les eines pensades en aquest col·lectiu i per a aquest col·lectiu. Les noves tecnologies són, per a les persones amb discapacitat, una amenaça però al mateix temps una important oportunitat per les eines que posa a disposició de totes aquestes persones, sigui quina sigui el tipus de discapacitat que pateixen, per tal de millorar la seva adaptació a un món laboral cada dia més competitiu.

Com diu Cayo, L.²⁰, "*L'oportunitat digital (noves tecnologies i societat del coneixement) està determinant i determinarà encara més la societat del futur, del que les persones amb discapacitat no poden quedar-se excloses*".

¹⁸Director del Centre d'Investigació, Desenvolupament i Aplicació Tiflotecnica de la ONCE (CIDAT).

¹⁹Analista i Programador de la ONCE. *La Vanguardia Digital* (2006)

En la presentació a Madrid de l'informe Tecnologies de la informació i comunicacions i discapacitat, coordinat per la Fundació Vodafone, el vicepresident primer i ministre d'Economia Rodrigo Rato²¹ declarava que “les noves tecnologies no han de suposar una barrera més per als discapacitats, sinó un instrument per a la seva integració en la societat”

En el mateix acte José Manuel Entrecanales²², president de la Fundació Vodafone, també deia: “*Com que les tecnologies són de gran utilitat en les situacions de discapacitat, és lògic que siguin les empreses del sector les que facin públiques aquestes demandes i serveixin de canal i guia en la detecció de solucions*”.

Si per a la població en general, les noves tecnologies de la informació i la comunicació han representat un important avenç pel desenvolupament de la societat, per a les persones amb discapacitat s'han convertit en uns molt útils companys que els hi ha facilitat la seva integració en la comunitat social i global.

Les limitacions en mobilitat o en capacitat que tenen moltes persones, siguin congènites o adquirides, han convertit a les noves tecnologies en una eina indispensable ja que representa un mitjà de comunicació, de informació i de relacions humanes que ha facilitat la seva integració social i sortir d'un aïllament provocat per una discapacitat que impedia o dificultava moltes activitats. Internet ha trencat moltes barreres al representar una finestra oberta al món amb espais, quasi il·limitats, per informar-se, comunicar-se, fer amics, comparar, comerciar i, molt important per aquest col·lectiu, treballar des d'on les possibilitats ho permetin.

Les TIC han permès que puguem parlar d'una deslocalització positiva. És a dir, amb el teletreball, es pot evitar el desplaçament del treballador desplaçant “virtualment” el treball. Totes les parts, treballador i empresa, es beneficien dels nous sistemes de treball sense necessitat de trasllats ni de rigidesa d'horaris.

²⁰ CAYO PÉREZ, L. *Los derechos de las Personas con discapacidad*. Madrid: Universidad Carlos III. 2004.

<<http://www.cermi.es/es-ES/Noticias/Paginas/Inicio.aspx?TSMEIdNot=4222>>

[Consulta: 21 abril 2007]

²¹“Tecnología sinbarreras para salvar la discapacidad” [en línia]. *CincoDías*(13/01/2004).

<http://cincodias.com/cincodias/2004/01/13/sentidos/1073964443_850215.html>

[Consulta: 23 abril 2007]

²²President de la Fundación Vodafone.

Les TIC han donat, en definitiva, accessibilitat a tothom i, amb més mesura, a les persones amb discapacitat afavorint la seva integració a la “societat de la Informació i de la comunicació”.

Cal destacar que l'any 1999 la Unió Europea va presentar eEurope²³, un projecte que té per objectiu accelerar la implantació de les tecnologies digitals en tota Europa i garantir que tot el món sàpiga utilitzar-les. Dins d'aquest pla, s'han desenvolupat iniciatives com la implementació d'una sèrie de normes perquè, tant les persones majors com les discapacitades, puguin utilitzar Internet fàcilment.

Els eixos principals d'aquesta iniciativa a nivell de la UE, són:

- La implementació de l'era digital i de la comunicació en línia de totes les persones, llars, escoles, empreses i administració.
- La creació a Europa d'un domini digital basat en l'àmbit emprenedor disposat al finançament i desenvolupament de noves idees.
- Que tot el procés sigui socialment integrador, afirmi la confiança dels consumidors i reforci la cohesió social.

Per tan de fer realitat el projecte es van establir 10 accions prioritàries que s'han portat a terme amb l'actuació conjunta de la Comissió, els Estats membres, les empreses i els ciutadans europeus.

De les diferents accions prioritàries, es destaca, en primer lloc, les que més afectaven a les persones amb discapacitat:

- La participació dels discapacitats en la cultura electrònica.
- La Comissió vetllarà per que el desenvolupament de la societat de la informació tingui en compte les necessitats de les persones amb discapacitat.
- Abans de finalitzar l'any 2001 la Comissió i els Estats membres s'han compromès a que el disseny i el contingut de tots els webs públics siguin accessibles als discapacitats.

²³EUROPA. COMISIÓN. *eEurope. Una sociedad de la información para todos 2005* [en línia]. <http://europa.eu/legislation_summaries/information_society/strategies/124221_es.htm> [Consulta: 5 març 2014]

Altres accions d'interès general:

- Donar accés a la joventut europea a l'era digital
- Abaratir l'accés a Internet
- Accelerar la implementació del comerç electrònic
- Un accés ràpid a Internet per a investigadors i estudiants

Hi ha, per tant, un interès general, per part de totes les administracions, de facilitar a tothom l'accés a les eines digitals i minimitzar al màxim la bretxa digital que es produeix si no s'esmercen recursos compartits entre les administracions implicades i que, en aquest cas, són moltes.

Com s'ha vist, hi ha un interès destacat per que aquesta bretxa digital no es produeixi amb al col·lectiu de persones amb discapacitat. Donat el nivell del problema social i de la seva necessitat d'integració sociolaboral, les administracions han de promoure i facilitar l'ús d'aquestes noves tecnologies que són un suport bàsic per integrar i normalitzar la situació dels discapacitats.

Pel que fa a l'*Estratègia Espanyola sobre la Discapacitat 2012-2020*, en l'apartat 6.2. *Accesibilidad*, es determinen les següents mesures estratègiques en relació a les noves tecnologies i al seu accés i coneixement per part de les persones amb discapacitat :

1. Apoyar la aprobación en la UE de la "European Accessibility Act" que se propone en la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020.

2. Elaborar una Estrategia Global de Accesibilidad de las Personas con Discapacidad a la TIC's.

3. Incorporar la accesibilidad universal como un factor esencial y tomarla en consideración en la elaboración y aplicación de todas las normas y las políticas públicas.

4. Promover la formación en TIC's de las personas con discapacidad, sí como la formación en "diseño para todos" de los gestores y operadores informáticos.

5. Avanzar en la unificación de la planificación de accesibilidad de los departamentos ministeriales.

Com a mostra de la importància que es dona a les TIC per donar suport a les persones amb discapacitat, s'exposa en el mateix apartat:

Se tendrá en cuenta especialmente la accesibilidad tecnológica no solo para romper la brecha digital que pueda existir y que se erige como efecto discriminador, sino tomando en consideración que las TIC suponen un instrumento óptimo para lograr una sociedad inclusiva, cohesionada, solidaria y avanzada en relación con las personas con discapacidad, tal y como, se refleja en las distintas iniciativas y líneas de acción aprobadas en materia de capacitación e inclusión en materia de TIC en el ámbito europeo (Agencia Digital para Europa que forma parte de la Estrategia Europa 2020) o la potenciación de servicios incluyentes que garanticen la accesibilidad (Plan de Acción Europeo sobre Administración Electrónica 2011-15) que deberán ser consideradas.

S'intenta, per tant, que no arribi l'exclusió digital a les persones amb discapacitat. Que no siguin les noves tecnologies un altre factor d'exclusió, sinó tot el contrari, que siguin les TIC un factor que ajudin a la integració sociolaboral al representar unes eines que poden complementar i potenciar les aptituds de les persones afectades i compensar les possibles mancances que poden tenir en tots els àmbits de la seva vida diària

8.3. EMPRESSES I LLARS A EUROPA AMB ACCÉS A INTERNET

Una de les variables per saber el grau de integració de les noves tecnologies en les empreses, es l'accés que aquestes tenen a Internet, fet que comporta el disposar d'un sistema informàtic, connexió apropiada, entre altres.

El fet de disposar d'aquesta tecnologia també ens indica la disposició d'una base adequada per a facilitar un entorn tecnològic que ajuda a l'adaptació dels treballs de persones amb discapacitat.

Espanya (gràfic 8.1.) està dos punts per sobre de la mitjana de la UE i al mateix nivell de països com Alemanya, Luxemburg i altres.

Espanya està, el 2011, a tres punts dels països més desenvolupats amb l'accés a Internet, que són Finlàndia i Holanda, que tenen el 100% de les empreses amb connexió a Internet. Espanya, doncs, està a la part alta de la llista, com no podia ser d'altre manera, ja que avui no podem concebre una empresa que, considerant-la com a tal, no tingui una connexió directa a Internet.

A Catalunya²⁴, hem de distingir l'accés a Internet en les empreses segons el nombre de treballadors:

De 250 ó més treballadors, tenen Internet el 100% de les empreses.

De 50 a 249 treballadors, el 99,8%.

De 10 a 49 treballadors, el 96,6%.

De menys de 10 treballadors el 70,2%.

Podríem dir que Catalunya està en un nivell semblant al d'Espanya, tot i que la forta implementació de microempreses a Catalunya podria donar una mitjana que no es correspondria amb el nivell i criteri de l'estadística del països europeus.

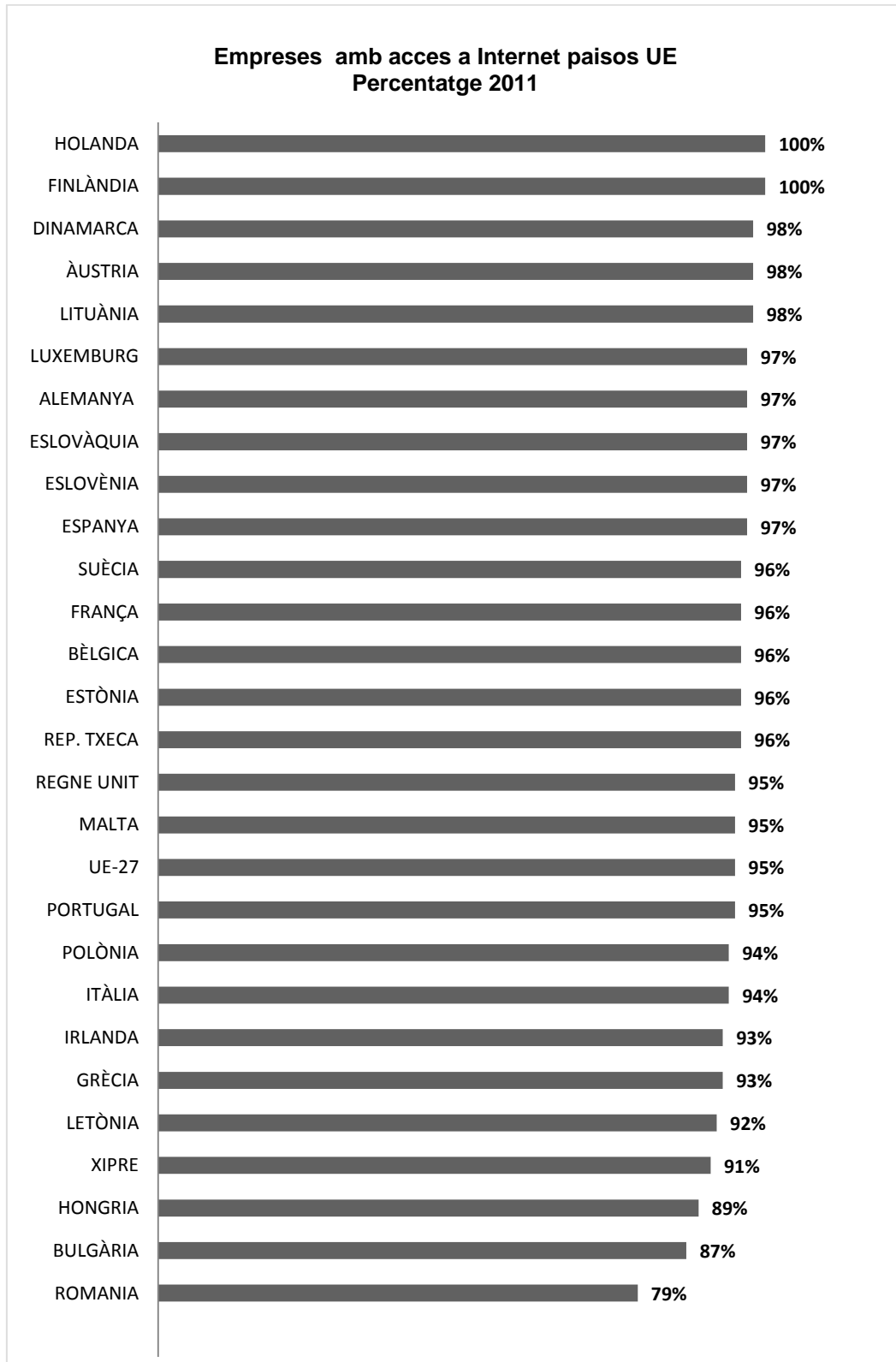
Quant a llars amb accés a Internet en el mateixos països de la UE 2012, en el gràfic 8.2. es pot veure que els percentatges baixen en relació a les empreses, doncs, aquestes tenen unes necessitats que no es tenen a les llars. No obstant, es pot comprovar que hi ha una correspondència en ambdues llistes en la posició de països menys desenvolupats com són Romania i Bulgària que estan en les últimes posicions tant pel baix percentatge d'accés a Internet en les empreses com en les llars. En el inici d'ambdues llistes hi trobem Holanda i Dinamarca. Amb percentatges alts, es mantenen Luxemburg i Suècia. Espanya està en una bona posició i percentatge (97%) en la llista d'empreses amb accés a Internet i no tan bona posició i percentatge (68%) en llars amb accés.

Important destacar que els percentatges de les empreses amb accés, es mantenen alts gairebé fins en les últimes posicions de la llista (87 i 79%) i amb una mitjana UE-27 del 95%. No passa el mateix amb els percentatges d'accés a

²⁴Idescat i Departament d'Empresa i Ocupació a partir de: *Encuesta de uso de TIC y comercio electrónico en las empresas* de l'INE. Dades corresponents a gener de 2012.
[Consulta: 15 març 2014]

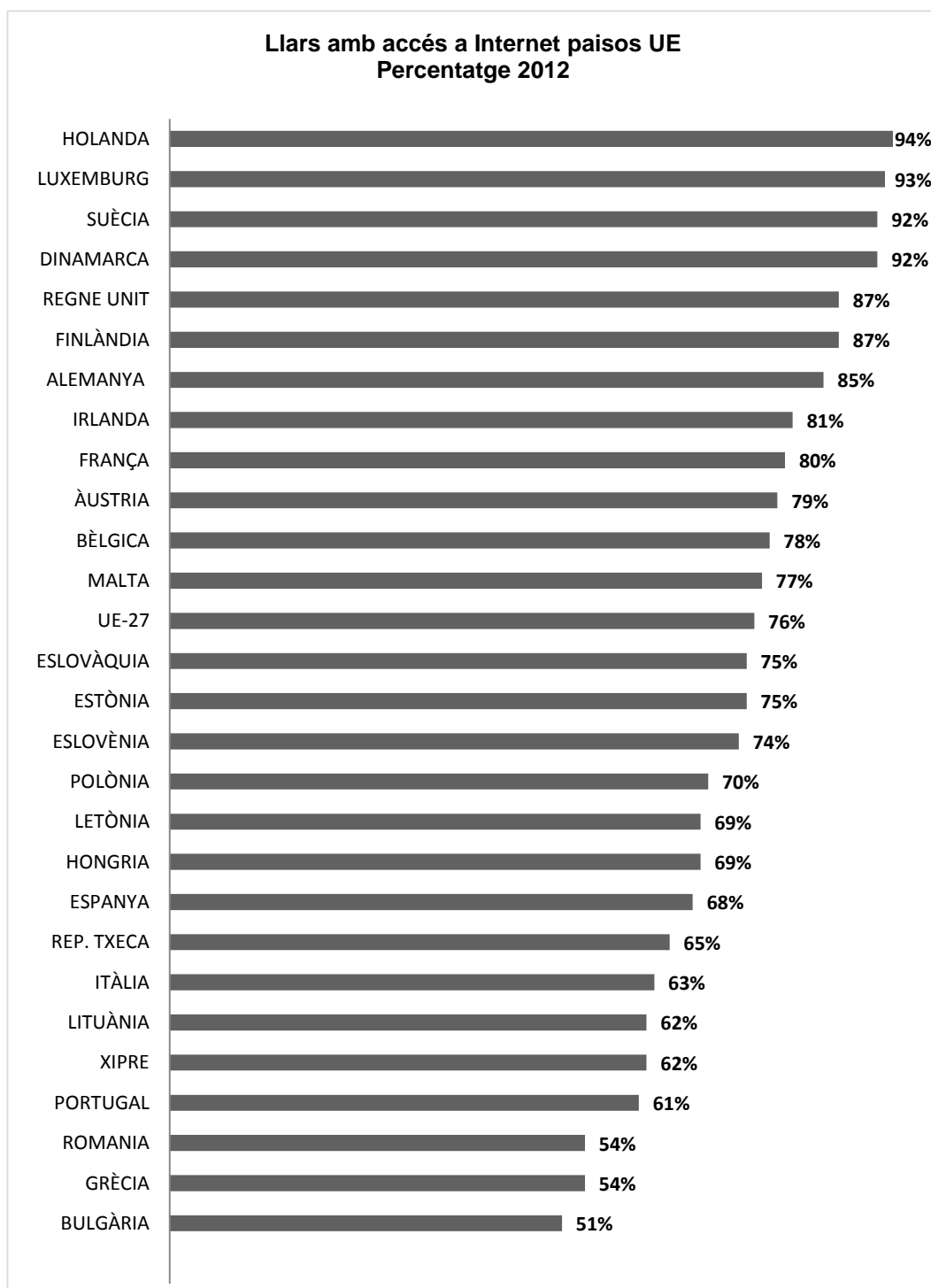
les llars que, en les últimes posicions, baixa de forma considerable (54% i 51%) sent en la UE27 del 76%.

Gràfic 8.1



Font: Elaboració pròpia a partir d'Eurostat. Internet accessanduse of ICT in enterprises in 2011.

Gràfic 8.2

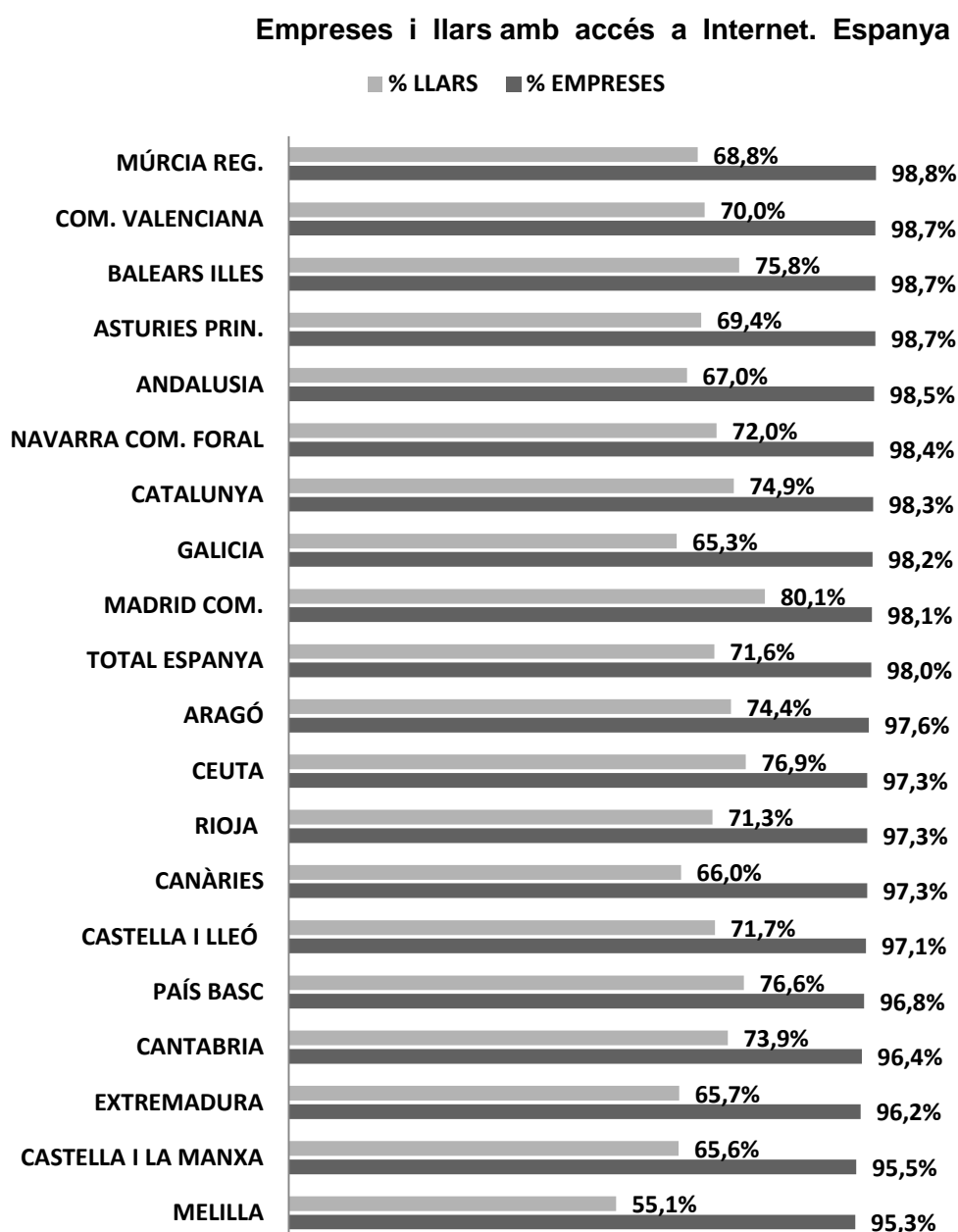


Font: Elaboració pròpia a partir de Eurostat. Level of Internet –Households

Vistos els percentatges en els països de la UE amb accés a Internet, tant d'empreses com de llars, es detallen (gràfic 8.3.) els percentatges d'Espanya per CC AA l'any 2013. A nivell d'empreses, i com era d'esperar, en totes les comunitats l'accés a Internet és pràcticament del 100% (mitjana Espanya 98%). Les que tenen un percentatge més baix són Melilla (95,3%) Castella La Manxa (95,5%) i Extremadura (96,2%). A nivell de llars, totes estan entre el 55,1% de

Melilla i el 80,1% de Madrid que és la que té un percentatge més alt d'usuaris d'Internet, seguides de Ceuta (76,9%), País Basc (76,6%). Catalunya es situa en cinquè lloc amb un 74,9%.

Gràfic 8.3

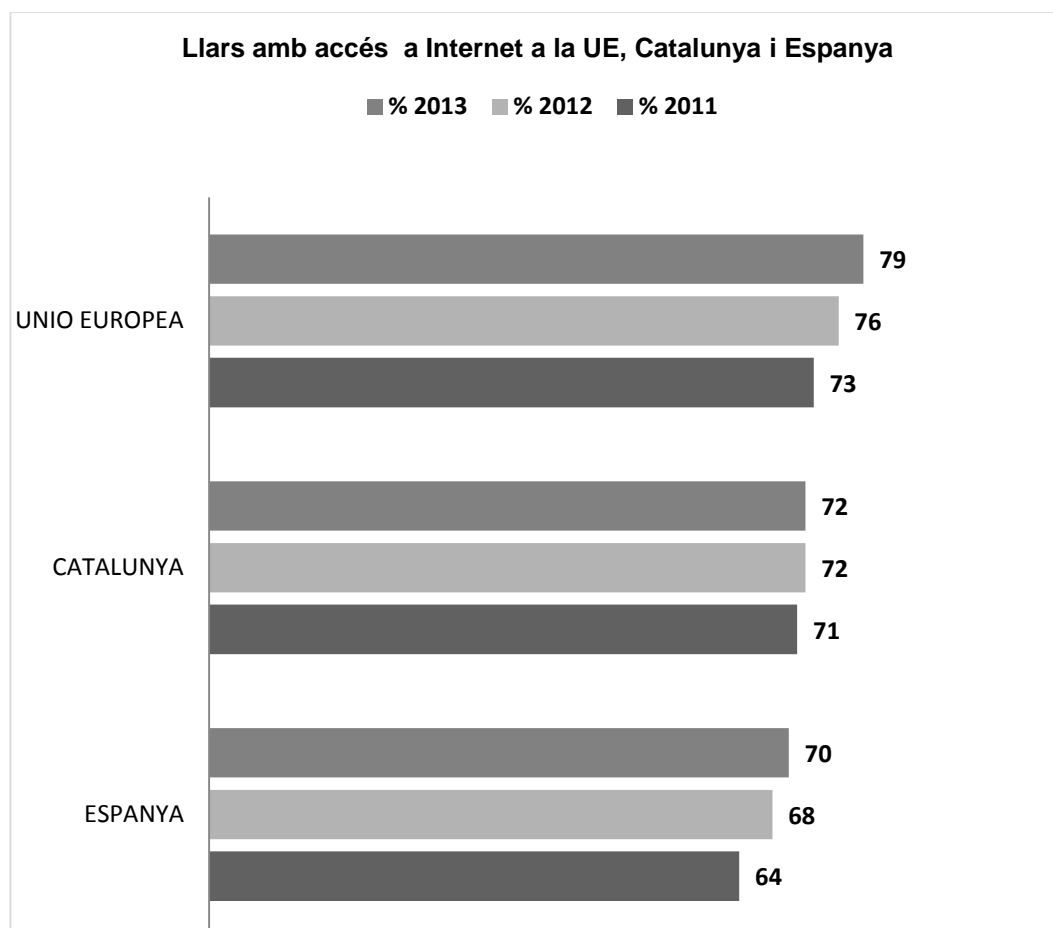


Font: Elaboració pròpia a partir del INE.

Al fer el comparatiu, Unió Europea/Catalunya/Espanya, es pot veure (gràfic 8.4.), que la situació de Catalunya està per sobre de la mitjana d'Espanya en 2 punts el 2012. En relació a la mitjana de la Unió Europea, Catalunya està, el 2012, també 4 punts per sota.

Cal destacar que, en relació al 2011, Catalunya es trobava amb una mitjana molt propera a la UE (2 punts), i Espanya estava encara molt lluny (7 punts). Tots han millorat, excepte Catalunya que està estancada en el 72% i a 7 punts, el 2013, de la mitjana europea.

Gràfic 8.4

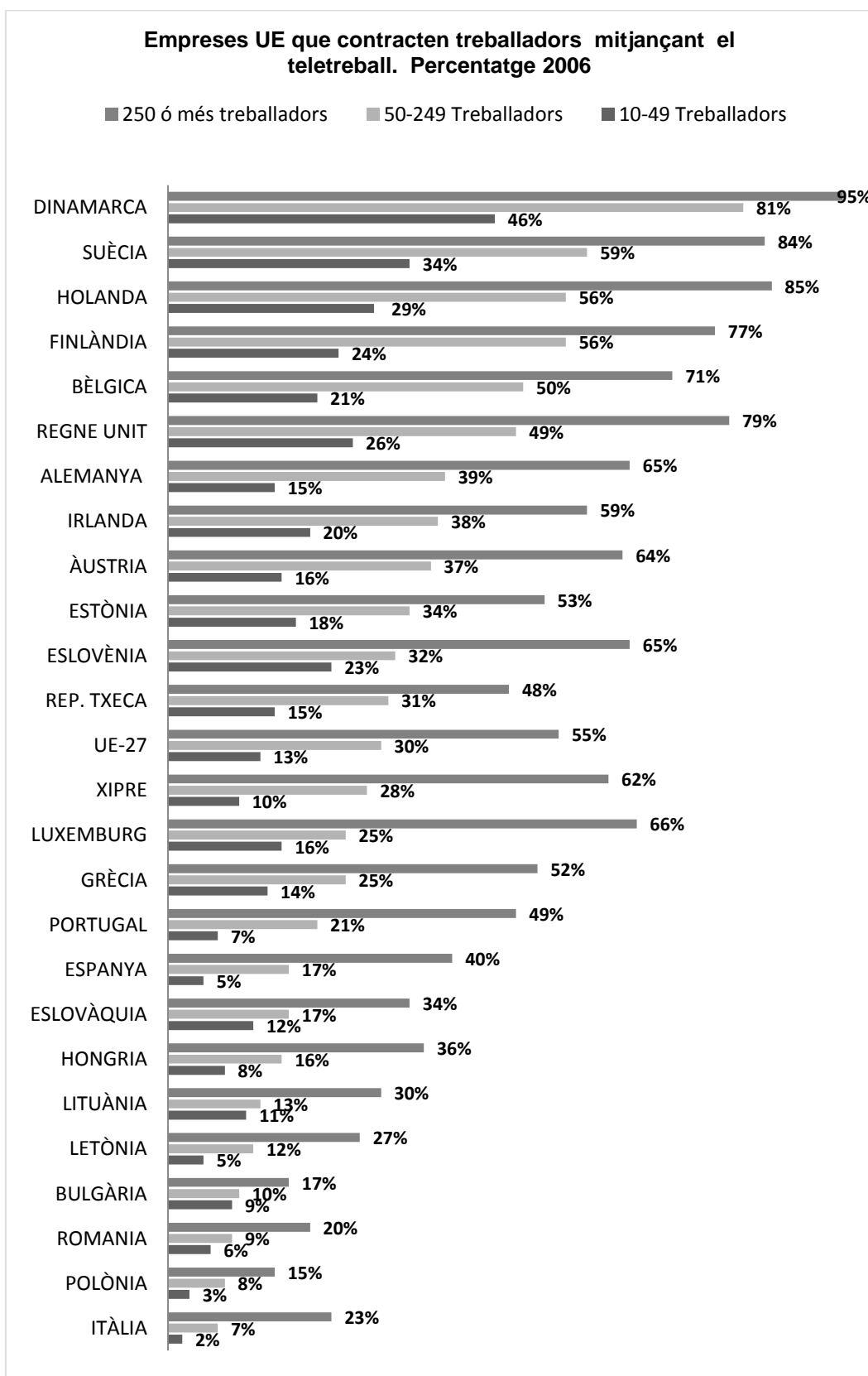


Font: Elaboració pròpia a partir de Idescat i Eurostat. Llars amb algun membre de 16 a 74 anys.

Revisades les dades de les empreses i llars amb accés a Internet a la Unió Europea, Espanya i Catalunya, serà igualment important saber el percentatge d'empreses dels països de la UE que contracten treballadors, sigui part o full time, mitjançant el sistema del teletreball. És a dir, treballadors que fan les tasques corresponents des de casa seva, sense desplaçar-se de forma habitual al domicili de l'empresa que l'ha contractat.

Aquesta dada és especialment rellevant pel col·lectiu de persones amb discapacitat per la lògica dificultat de mobilitat. Espanya, en aquest punt, encara està clarament per sota de la mitjana UE i té un llarg recorregut per millorar tenint en compte que hi ha un alt percentatge de llars amb accés a Internet.

Gràfic 8.5



Font: Elaboració pròpia a partir de Eurostat. Enterprises having persons who connect to the enterprise's IT systems from home (2006)

<<https://open-data.europa.eu/en/data/dataset/qfKaN7Ei8TftFDb4pG33tw>>

[Consulta: 23 novembre 2013].

El rànquing està ordenat, de més a menys, en funció de les empreses de 50 a 249 treballadors. Tot i que, si la llista estes en funció de qualsevol de les altres dimensions d'empreses, es mantindria, en molts casos, una classificació molt semblant.

Podem veure (taula 8.1.) la relació de països UE classificats segons la taxa d'activitat, de més a menys i amb la puntuació i posició²⁵ que els hi correspon segons la implementació i utilització de les TIC en empreses i llars. Catalunya es situaria, tal com hem vist (gràfic 8.4.), per sobre d'Espanya per una més ampla implementació a les llars d'accés a Internet.

A la vista de l'ordre de cada país per taxa d'activitat i posició TIC en funció de la puntuació, no sembla evident, llevat d'alguns països, que hi hagi una correlació entre implementació de les TIC i la taxa d'activitat.

Espanya és un dels dos països que està en la mateixa posició (14) en els dos rànquings. També ho esta Grècia però en una posició més llunyana (22).

Els països que, sense estar al mateix nivell, més s'acosten amb una relació més directa són Finlàndia, Àustria, Bèlgica Eslovènia. Tots ells estan situats dintre de la primera meitat en l'ordre per taxa d'activitat.

Els països en que hi ha menys relació entre les dues variables són Romania, Xipre, Holanda, Regne Unit i Dinamarca entre altres.

És a dir, lideren la llista per una més alta taxa d'activitat països com: Romania, Alemanya i Lituània.

La lideren per implementació de les TIC països com: Dinamarca, Suècia i Finlàndia. Tots ells nòrdics i possiblement, a part de Finlàndia que està a l'inici i amb similar posició en ambdues llistes, amb polítiques d'integració laborals amb poca relació amb les noves tecnologies.

²⁵FUNDACIÓN ORANGE. *eEspaña Informe anual 2013 sobre el desarrollo de la sociedad de la información en España* [en línia]. Madrid: Fundación Orange, 2013.
<http://www.proyectosfundacionorange.es/docs/eEspana_2013_web.pdf> [Consulta: 22 abril 2014]

Taula 8.1

PAÏSOS "e-preparats"			
Puntuació de 0 a 100.			
Ordre per Taxa		TIC	
<u>d'activitat</u>		<u>Puntuació</u>	<u>Posició 2013</u>
1	ROMANIA	45	25
2	ALEMANYA	65	9
3	LITUÀNIA	65	8
4	ESLOVÀQUIA	54	19
5	FINLÀNDIA	78	3
6	LUXEMBURG	64	10
7	SUÈCIA	78	2
8	XIPRE	51	20
9	ÀUSTRIA	61	13
10	BÈLGICA	66	7
11	ESLOVÈNIA	63	12
12	HONGRIA	57	17
13	DINAMARCA	78	1
14	ESPANYA	61	14
15	IRLANDA	63	11
16	HOLANDA	73	4
17	POLÒNIA	51	21
18	BULGÀRIA	51	23
19	REGNE UNIT	67	5
20	ITÀLIA	49	24
21	LETÒNIA	55	18
22	GRÈCIA	51	22
23	ESTÒNIA	67	6
24	PORTUGAL	59	15
25	REP. TXECA	57	16

Font: Elaboració pròpia a partir de EUROSTAT. UE-SILC Cross sectionbal UDB 2008. Informe eEspanya anual 2013 sobre el desarrollo de la sociedad de la información. Resultados generales del índice eEspanya Fundación Orange.

El numero de la posició TIC 2013 pot variar de la posició original donat que no s'inclouen en la llista, Noruega, França i Malta per no disposar d'informació, de França i Malta, sobre les seves taxes d'ocupació de les persones amb discapacitat.

Seguidament es pot observar (gràfic 8.6) el percentatge de les empreses, en cada una de les comunitats espanyoles, que tenen en la seva plantilla treballadors en règim de teletreball, ja sigui amb jornada parcial o completa.

Catalunya i, sobretot, la Comunitat de Madrid, estan per sobre de la mitjana a Espanya que, donada la concentració d'empreses tant a la Comunitat de Madrid com a Catalunya, dona una mitjana alta (27%) que només superen les esmentades comunitats i Andalusia. Totes les altres comunitats estan per sota de la mitjana espanyola. Aquesta mitjana es correspon amb la d'abans indicada de la UE-27 del 2006.

Catalunya, està doncs, en una bona posició en aquesta cultura del teletreball per part de les empreses. La resta de comunitats autònomes, excepte comunitat de Madrid, tenen en aquest aspecte un recorregut important per la implementació d'aquest nou sistema de treball que tant pot ajudar a la integració laboral de les persones amb discapacitat.

En l'informe sobre Catalunya²⁶, en l'apartat "la societat de la informació en les comunitats autònomes" es diu;

"Ciudadans. Catalunya es manté entre les CCAA que compten amb una major dotació TIC en les llars[...]. els internautes catalans estan entre els que realitzen un us més intens de serveis avançats de Internet, superant la mitjana espanyola en aspectes tals com la creació de blogs i pàgines web, la compra online o utilització de banca electrònica.

Empreses. El maig de 2012 el Govern de la Generalitat va aprovar la posta en marxa del Pla iDigital[...].es pretén situar a Catalunya com una de les 10 regions europees líders en TIC el 2020. Entre els seus objectius d'actuació es troba millorar la competitivitat empresarial a partir de la utilització de les TIC, potenciar el sector TIC català o fomentar la integració digital de la ciutadania."

Anteriorment, en l'any 2010²⁷, la Generalitat va aprovar les bases reguladores per a la concessió d'ajuts a projectes de teletreball, foment de les TIC a les PIMES i dinamització econòmica a través de les noves tecnologies, destinades a corporacions locals. Hi ha, per tant, una clara consciència de la importància que

²⁶FUNDACIÓN ORANGE. *eEspaña Informe anual 2013 sobre el desarrollo de la sociedad de la información en España* [en línia]. Madrid: Fundación Orange, 2013. p. 192.

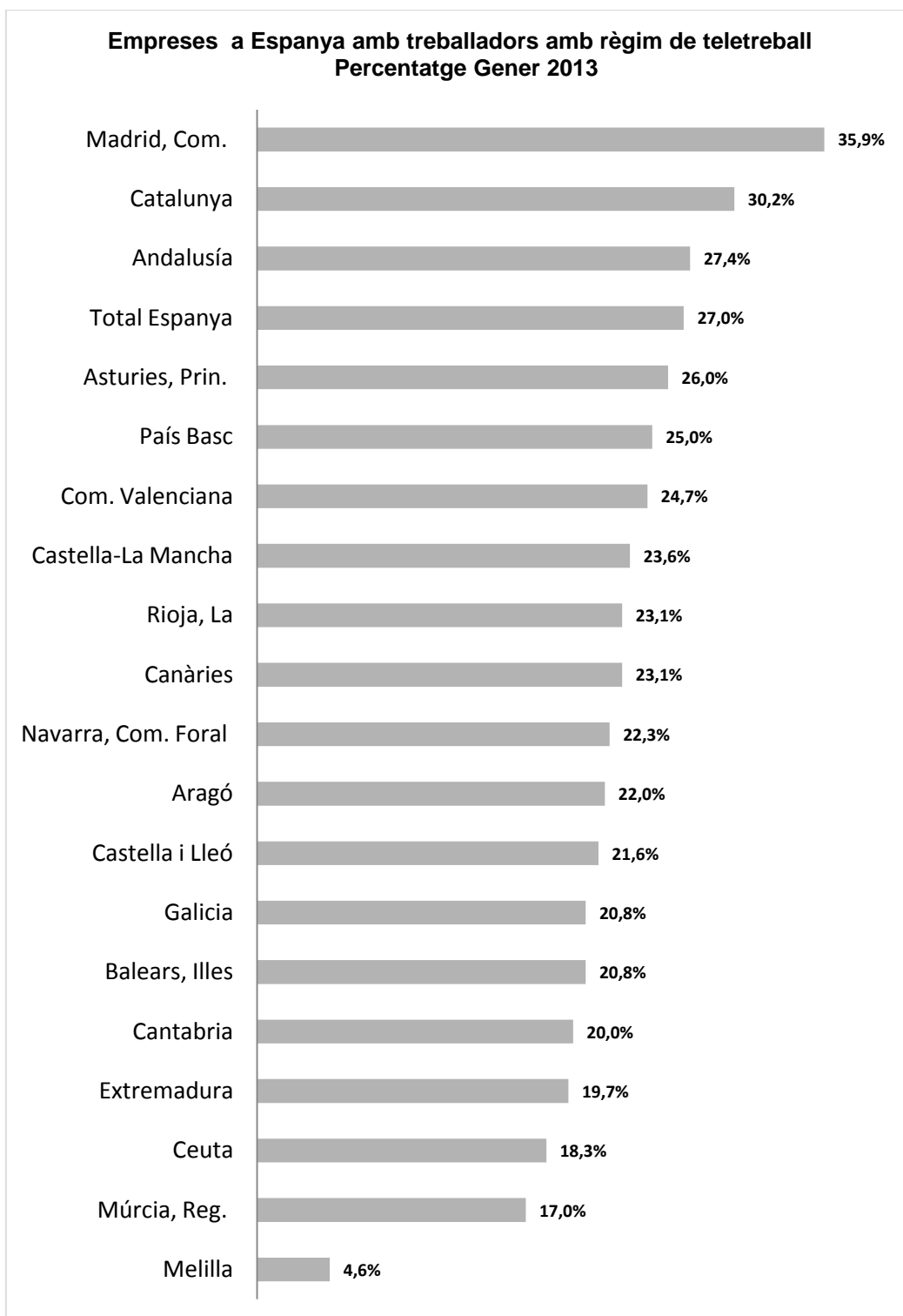
<http://www.proyectosfundacionorange.es/docs/eEspana_2013_web.pdf> [Consulta: 24 abril 2014]

²⁷CATALUNYA. "Ordre GAP/135/2010, de 4 de març, per la qual s'aproven les bases reguladores i s'obre la convocatòria per a la concessió d'ajuts a projectes de teletreball, foment de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) a les petites i mitjanes empreses (pimes) i dinamització econòmica a través de les TIC, destinats a corporacions locals" [en línia]. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* (12/03/2010).

<<http://legislacion.derecho.com/ordre-gap-135-2010-04-marzo-2010-departament-de-governacio-i-administracions-publicues-2521546>> [Consulta: 25 març 2014]

cal donar a l'ús intensiu d'aquestes noves eines per la millora de la competitivitat del país. Totes les ajudes al teletreball seran, també, bones ajudes per les persones discapacitades.

Gràfic 8.6



Font: Elaboració pròpia a partir de la Encuesta de uso de TIC y Comercio Electrónico (CE) en las empresas. Idescat. Telecomunicacions i Societat de la Informació.

Si relacionem el percentatge d'empreses amb treballadors amb contracte de teletreball en cada una de les comunitats, amb els percentatges de llars amb accés a Internet en cada una d'elles (gràfic 8.3. pàg.264), podem constatar que comunitats amb alt percentatge d'empreses de teletreball, com són: Madrid Com., Catalunya i País Basc, tenen, també, els més alts percentatges de llars amb accés a Internet.

Està clar, per tant, la relació que existeix entre llars amb accés a Internet i empreses amb treballadors amb règim de teletreball. Podríem dir que l'inici i la base d'aquest desenvolupament de forma de treballar, és l'extensió i implementació de les TIC en les llars. Aquest és un aspecte positiu pel treball de les persones amb discapacitat.

8.4. DADES ECONÒMIQUES COMPARATIVES PER CCAA

Per tal de fer les constatacions pertinents al desenvolupament econòmic i integració laboral de persones amb discapacitat, podem veure en la taula 8.2. les dades comparatives del PIB per comunitat autònoma en els anys 2008 i 2012 amb el diferencial percentual que, en aquest període, s'ha produït en cada una d'elles.

Taula 8.2

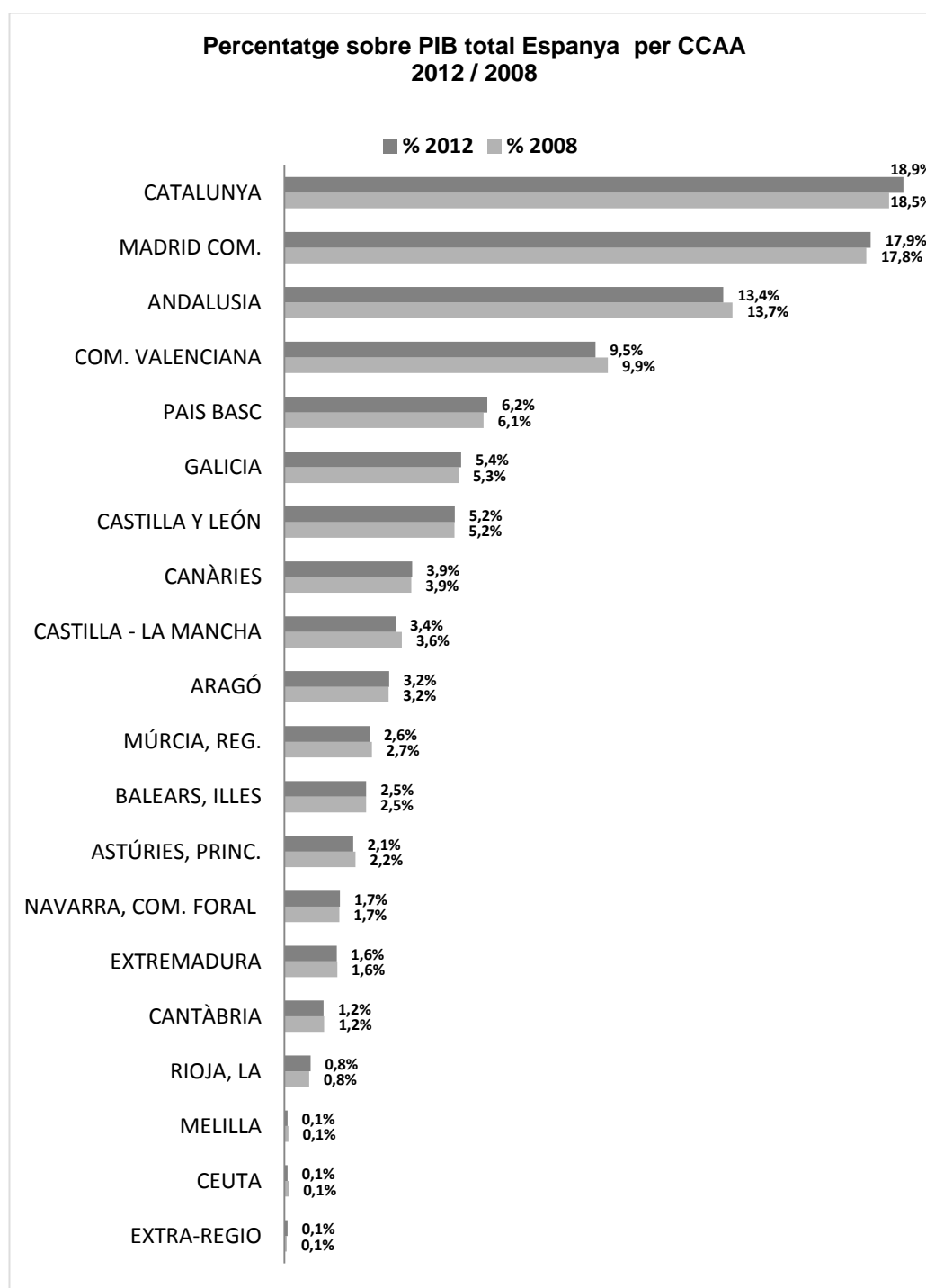
PIB ESPANYA PER CCAA	2008		2012		Dif. 12/08
	Euros	% Part.	Euros	% Part.	
(Preus corrents)					
Catalunya	200.807.804	18,5%	198.633.405	18,9%	-1,1%
Madrid, Com.	193.270.233	17,8%	188.254.834	17,9%	-2,6%
Andalusia	148.863.486	13,7%	140.756.636	13,4%	-5,4%
Com. Valenciana	107.433.280	9,9%	100.047.287	9,5%	-6,9%
País Basc	66.178.518	6,1%	65.261.436	6,2%	-1,4%
Galícia	57.831.895	5,3%	56.375.594	5,4%	-2,5%
Castella i Lleó	56.491.066	5,2%	55.020.612	5,2%	-2,6%
Canàries	42.187.213	3,9%	41.502.601	3,9%	-1,6%
Castella-La Manxa	39.021.739	3,6%	36.163.447	3,4%	-7,3%
Aragó	34.672.232	3,2%	33.505.988	3,2%	-3,4%
Múrcia Regió	29.105.652	2,7%	27.363.465	2,6%	-6,0%
Balears, Illes	27.137.772	2,5%	26.767.227	2,5%	-1,4%
Astúries, Principat	23.670.517	2,2%	22.070.878	2,1%	-6,8%
Navarra Com. Foral	18.260.869	1,7%	18.126.132	1,7%	-0,7%
Extremadura	17.628.677	1,6%	16.653.283	1,6%	-5,5%
Cantàbria	13.261.708	1,2%	12.912.894	1,2%	-2,6%
Rioja, La	8.274.914	0,8%	7.947.558	0,8%	-4,0%
Ceuta	1.518.610	0,1%	1.495.174	0,1%	-1,5%
Melilla	1.350.831	0,1%	1.321.790	0,1%	-2,1%
Extra-Regió	820.984	0,1%	1.023.759	0,1%	24,7%
		100%		100%	

Font: Elaboració pròpia a partir del Institut Nacional d'Estadística. * Tot el Valor Afegit Brut de Extra-regio esta generat en: L'Administració Pública, Defensa i Seguretat Social Obligatòria.

Observem que Catalunya, que representa, el 2012, el 18,9% del PIB espanyol, en primer lloc, i la comunitat de Madrid, amb un 17,9%, en segon, lideren la capacitat de producció de bens i serveis del total de les comunitats espanyoles, tant l'any 2008 com el 2012. La disminució percentual menys important en aquest període s'ha donat a Navarra, Catalunya, Illes Balears i País Basc. Les disminucions més importants s'han produït a Castella la M., Com. Valenciana, Astúries, Andalusia i altres.

La representació gràfica (8.7.) del percentatges de cada comunitat 2008 – 2012, ens mostra un petit augment sobre el total en les dues comunitats que lideren el rànquing, com són, Catalunya i Comunitat de Madrid. La resta baixa, com és el cas de Andalusia i Comunitat Valenciana, o es manté en una similar participació, com és el cas de pràcticament la resta de comunitats.

Gràfic 8.7



Font: Elaboració pròpia a partir de l'INE.

En la taula 8.3. podem veure les dades del PIB per càpita de les diferents comunitats autònomes dels anys 2008 i 2013 i les diferències que s'han produït en aquest període.

El PIB per càpita es considera una dada important pel que fa al nivell i qualitat de vida en cada una de les autonomies i, per tant, les possibilitats de que aquest nivell de cada una d'elles es pugui traduir, en més o menys intensitat, en les polítiques d'integració de les persones amb discapacitat ja sigui a nivell de formació, laboral, social i en tots els camps de les activitats habituals de la vida de la persona.

Taula 8.3

PIB PER CÀPITA CCAA					
	2008		2013		Dif.
	Euros	Índex Espanya = 100	Euros	Índex Espanya = 100	
Madrid	30.944	129,5%	28.915	129,8%	-6,5%
País Basc	30.947	129,5%	29.959	134,5%	-0,3%
Navarra Com. Foral	29.917	125,2%	28.358	127,3%	-5,2%
Catalunya	27.620	115,6%	26.666	119,7%	-3,4%
Aragó	26.536	111,0%	24.732	111,0%	-6,8%
Rioja La	26.372	110,3%	25.277	113,5%	-4,1%
Balears Illes	25.634	107,2%	23.446	105,2%	-8,5%
Cantàbria	23.114	96,7%	21.550	96,7%	-6,7%
Castella i Lleó	22.538	94,3%	21.879	98,2%	-2,9%
Astúries	22.350	93,5%	20.591	92,4%	-7,8%
Comunitat Valenciana	21.701	90,8%	19.502	87,5%	-10,0%
Galícia	21.121	88,4%	20.399	91,5%	-3,4%
Ceuta	20.989	87,8%	18.871	84,7%	-10,0%
Canàries	20.464	85,6%	18.873	84,7%	-7,8%
Múrcia Regió	20.340	85,1%	17.901	80,3%	-12,0%
Castella-La Manxa	19.495	81,6%	17.780	79,8%	-8,8%
Melilla	19.479	81,5%	16.981	76,2%	-12,8%
Andalusia	18.365	76,8%	16.666	74,8%	-9,2%
Extremadura	16.327	68,3%	15.026	67,4%	-8,0%
TOTAL ESPANYA	23.900	100,0%	22.279	100,0%	-6,8%

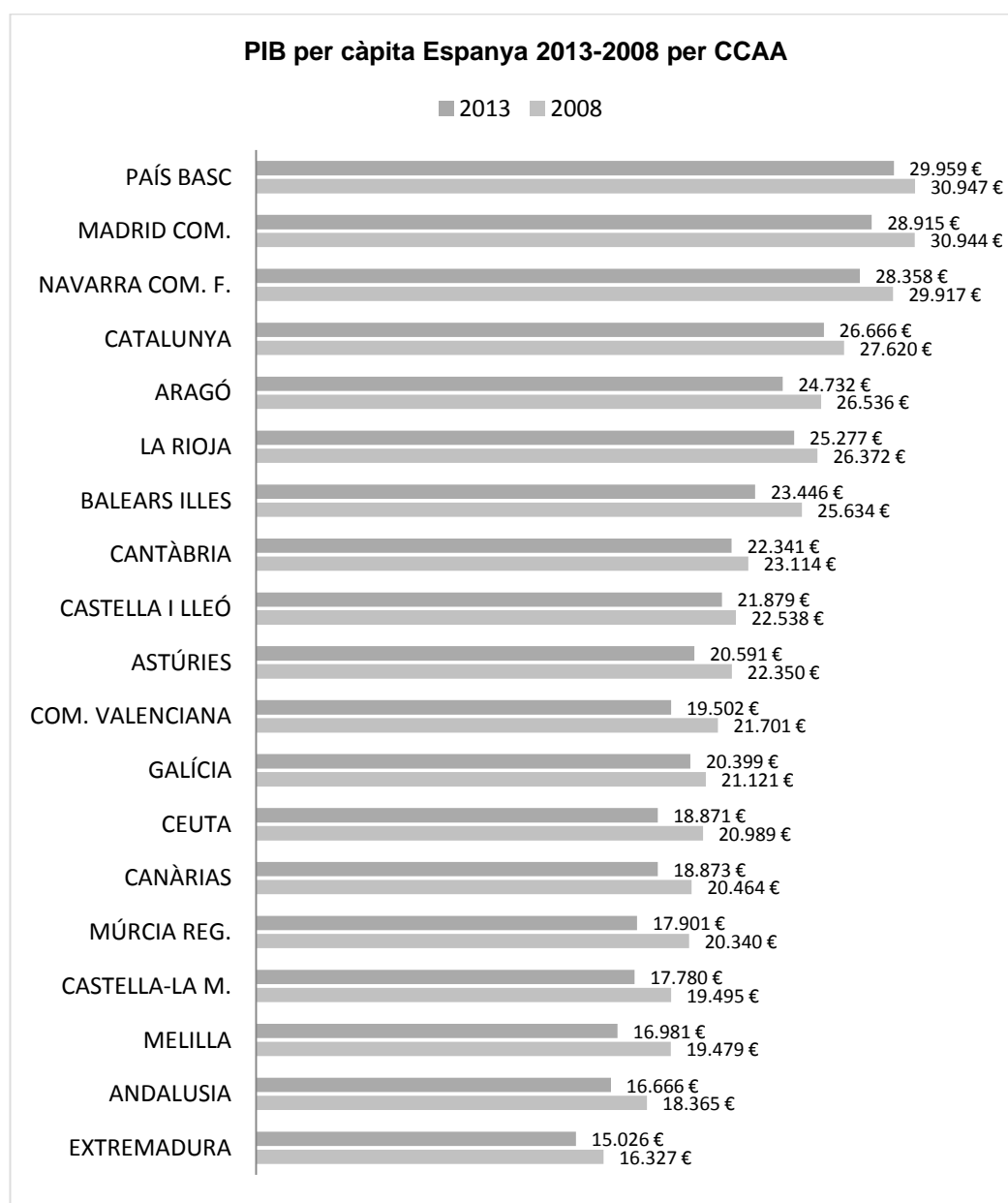
Font: Elaboració pròpia a partir de l'INE i Datosmacro.com

En aquest cas, lideren el PIB per càpita les comunitats de Madrid, País Basc, Navarra i, en quart lloc, Catalunya. Totes elles amb valors semblants el 2008 i que estan entre els 30.944 euros de Madrid i els 27.620 euros de Catalunya i que representen en el primer cas el 129,5% de l'índex Espanya =100, i el 115,6% en el cas de Catalunya. Els decreixements han estat importants en totes

les comunitats, amb una mitjana del -6,8% a Espanya. Els decreixements entre el 2008 i el 2013 han estat importants en la majoria de les comunitats, excepte País Basc (-0,3%). Es pot destacar, Melilla (-12,8%), Regió de Múrcia (-12%), Comunitat Valenciana (-10%) i altres.

Amb menys decreixement, destaquen País Basc (-0,3%), Castella i Lleó (-2,9%) i Catalunya i Galícia (-3,4%). Són anys d'una forta crisi econòmica que, com es pot veure també en el següent gràfic 8.8. ha anat afectant a totes les comunitats, llevat del País Basc que ho a fet molt poc (-0,3 %).

Gràfic 8.8



Font: Elaboració pròpia a partir del INE i datosmacro.com www.datosmacro.com/pib-ccaa

Una altra de les dades importants per al desenvolupament econòmic amb garantia de futur són les que ens indiquen les despeses en I+D en relació al PIB. En la següent taula 8.4. es pot veure les despeses per comunitat autònoma.

Taula 8.4

DESPESES I+D/PIB pm PER CCAA 2006 – 2012		
<u>COMUNITAT</u>	<u>2006</u>	<u>2012</u>
País Basc	1,58%	2,19%
Navarra Com. Foral	1,91%	1,91%
Madrid Com.	1,96%	1,82%
Catalunya	1,42%	1,50%
Castella i Lleó	0,97%	1,12%
Andalusia	0,89%	1,05%
Com. Valenciana	0,95%	1,00%
Cantàbria	0,79%	0,97%
Aragó	0,87%	0,93%
Rioja, La	1,04%	0,87%
Astúries, Principat	0,88%	0,88%
Galícia	0,89%	0,86%
Múrcia Regió	0,76%	0,83%
Extremadura	0,72%	0,77%
Castella-LaManxa	1,42%	0,63%
Canàries	0,65%	0,50%
Balears, Illes	0,29%	0,33%
Ceuta i Melilla	0,36%	0,10%
TOTAL ESPANYA	1,20%	1,35%

Font: Elaboració pròpia a partir del INE.

Com en el cas anterior, del PIB per càpita, lideren la llista, però amb posicions diferents, les comunitats del País Basc, Navarra, Madrid i Catalunya amb un percentatge que està, el 2012, entre 2,19% del País Basc i el 1,50% de Catalunya. Les quatre estan per sobre de la mitjana nacional del 1,35%.

Malgrat la crisi econòmica que a partir del 2007 va afectar de forma important a tota Espanya, amb la disminució en la recaptació d'impostos que això comporta, la gran majoria de comunitats han mantingut, i en alguns casos augmentat, el percentatge de despesa en I+D sobre el PIB. Només una comunitat ha disminuït de forma significativa el seu percentatge d'I+D sobre el PIB, es tracta de Castella La Manxa que ho ha fet en 0,79 punts. En menor mesura altres quatre comunitats l'han també reduït.

Cal tenir en compte, però, que s'estan expressant xifres relatives i que, en molts casos, el import en I+D pot ser inferior al 2006 per l'afecte de la forta reducció del PIB durant el període analitzat.

8.5. LES TIC I LES OPORTUNITATS DEL TELETREBALL

Pel que fa al desenvolupament de les TIC, i fent una revisió dels últims apartats, podem apreciar els nivells de desenvolupament de les TIC en les empreses i llars, mesurat en funció de l'accés a Internet, en els diferents països de la UE.

Conseqüència d'aquest desenvolupament, en empreses i llars, s'ha revisat el desenvolupament que les empreses i treballadors dels diferents països han fet, amb l'aplicació de les TIC, del nou sistema de treball i relació laboral que representa el teletreball.

El teletreball, és un nou sistema important, tant per les empreses com per als treballadors, com a nova forma de treball que evita els desplaçaments. Es pot dir, que el teletreball suposa una deslocalització positiva. Es desplaça la feina, a un lloc de treball virtual. Representa una nova forma de relació laboral que canvia els aspectes habituals d'espai i temps.

S'elimina, per tant, la necessitat de mobilitat al transferir virtualment la feina d'una zona a l'altre, representant una deslocalització positiva per a tots, empreses i treballadors. Té avantatges per a l'empresa que no ha de limitar l'àrea geogràfica del lloc de treball, i flexibilitat per al treballador que pot conciliar millor la seva vida professional i privada sense els diaris desplaçaments amb l'estalvi de temps, d'energies i d'economia que representa.

Si el nou concepte de treball pot evitar la mobilitat, propera o llunyana, i donar flexibilitat al treballador per adaptar els horaris a les seves necessitats personals, estem davant d'una eina clau per a la integració de les persones amb

discapacitat. Si les TIC han estat cabdals pel desenvolupament de l'activitat empresarial i econòmica arreu i ningú pot discutir la seva aportació al desenvolupament de noves formes de treball, en el cas de les persones amb discapacitat, estem disposant de la fórmula que es pot adaptar a la persona, a l'espai i al temps. Es poden, per tant, evitar amb el teletreball molts dels inconvenients que es podien trobar per part de les empreses i/o dels treballadors amb discapacitat.

Hem vist, que els països primers classificats en el ranking "e-preparats", (gràfic 8.1), com són, Dinamarca, Suècia, Finlàndia i Holanda, entre altres, són també els que disposen de més empreses que contracten treballadors mitjançant el teletreball. Espanya que està en la posició catorzena en la relació de països e-preparats, figura la posició dissetena pel percentatge d'empreses que contracten treballadors mitjançant el teletreball.

Pel que fa al percentatge de les empreses a Catalunya que tenen treballadors amb règim de teletreball, hi ha un percentatge alt (30,2%), que està per sobre de la mitjana espanyola (27%). Totes les comunitats espanyoles, excepte Madrid Com., tenen un percentatge (gràfic 8.6) inferior d'empreses que també apliquen el teletreball en les seves activitats.

Si encara hi ha oportunitats per situar-se Espanya en millors posicions en la classificació dels països e-preparats, més n'hi ha per potenciar en les empreses la contractació de treballadors en règim de teletreball, ja que els percentatges estan per sota del 30% en totes les comunitats a excepció de Madrid Com. (35,9%) i Catalunya (30,2%). Les TIC han de facilitar aquest augment de contractació eliminant les barreres d'espai i temps. El teletreball és un dels nínxols amb més possibilitats i amb més fàcil adaptació per a les persones amb discapacitat.

Espanya i Catalunya estan en un bon percentatge (98%) per que fa a empreses amb connexió a Internet. No passa el mateix amb el percentatge de llars que són més baixos, tant a Catalunya (74,9%) com a Espanya (71,6%). Hi ha marge, per tant, per millorar ampliant la implementació domèstica de les noves tecnologies.

Per aconseguir els augments desitjables i situant-se, com a mínim, i com a primer pas, amb el percentatge mig del 2012 dels països de la UE pel que fa a

les llars (76%), caldria fomentar i generalitzar la formació adient i ajudar a l'adquisició d'aparells informàtics i a la contractació de sistemes de connexió a Internet assequibles per a tothom. No estem parlant del futur, que ja hi som, sinó del present que s'ha d'aprofitar per no quedar sense possibilitats d'assumir el proper salt tecnològic.

8.6. DESENVOLUPAMENT ECONÒMIC I INTEGRACIÓ LABORAL

Es pot veure (taula 8.5) la relació que existeix entre les comunitats autònomes espanyoles pel que fa a la Taxa d'Ocupació i PIB per Càpita. L'ordre està en funció dels nivells de PIB per càpita.

Taula 8.5

PERSONES AMB	DISCAPACITAT		TAXES I PIB	PER CÀPITA
	TAXES		D'ACTIVITAT	2012
	<u>Amb discap.</u>	<u>Sense discap.</u>		<u>PIB per càpita</u>
País Basc	42,3%	76,6%		135,8%
Madrid Com.	40,6%	79,6%		129,4%
Navarra Com Foral	42,2%	77,1%		128,0%
Araqó	35,3%	79,2%		125,1%
Rioja, La	41,2%	77,4%		123,7%
Catalunya	35,1%	80,5%		120,0%
Cantàbria	33,4%	74,5%		98,4%
Castella i Lleó	37,7%	76,0%		98,2%
Balears, Illes	48,6%	80,9%		95,2%
Astúries, Principat	31,6%	71,8%		92,7%
Galícia	33,4%	75,9%		91,3%
Comunitat Valenciana	35,9%	76,5%		87,9%
Canàries	29,6%	76,9%		86,2%
Múrcia Regió	43,1%	77,3%		81,6%
Ceuta y Melilla	41,3%	68,4%		80,0%
Castella-La Manxa	41,0%	75,5%		77,9%
Andalusia	34,6%	74,0%		74,7%
Extremadura	32,5%	72,9%		67,8%
TOTAL ESPANYA	36,6%	77,6%		100,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de l'INE. Taxa d'activitat 2011. Mòdul persones amb discapacitat i la seva relació amb l'ocupació. PIB per càpita any 2012. Índex Espanya = 100.

Observem que no hi ha, en tots el casos, una correlació entre un alt PIB per càpita i una alta taxa d'activitat en el col·lectiu de persones amb discapacitats. Catalunya, que està en el quart lloc per la seva alta renda per càpita, està en el dotzè lloc en taxa d'activitat de persones amb discapacitats, situant-se 1,5 punts per sota de la taxa mitjana espanyola.

Per contra, Castilla La Manxa que està en les últimes posicions en relació a la seva renda per càpita, té una taxa d'activitat que la situaria en sisè lloc i, per tant, amb una taxa similar a la Comunitat de Madrid i La Rioja.

S'indiquen (taula 8.6) les mateixes dades comparatives però ordenades pel nivell de Taxes d'activitat de la població amb discapacitat de cada una de les comunitats.

Taula 8.6

PERSONES AMB DISCAPACITAT	TAXES I PIB PER CÀPITA	
	TAXES 2012 Amb discap.	D'ACTIVITAT Sense discap. %PIB per càp.
Balears, Illes	48,6%	80,9%
Múrcia, Regió	43,1%	77,3%
País Basc	42,3%	76,6%
Navarra	42,2%	77,1%
Ceuta y Melilla	41,3%	68,4%
Rioja, La	41,2%	77,4%
Castella-La Manxa	41,0%	75,5%
Madrid Comunitat	40,6%	79,6%
Castella i Lleó	37,7%	76,0%
ESPANYA	36,6%	77,6%
Comunitat Valenciana	35,9%	76,5%
Aragó	35,3%	79,2%
Catalunya	35,1%	80,5%
Andalusia	34,6%	74,0%
Cantàbria	33,4%	74,5%
Galícia	33,4%	75,9%
Extremadura	32,5%	72,9%
Astúries, Principat	31,6%	71,8%
Canàries	29,6%	76,9%

Font: Elaboració pròpia a partir de INE. Taxa d'activitat 2011. Mòdul persones amb discapacitat i la seva relació amb l'ocupació. PIB per càpita any 2012. Índex Espanya = 100

Podem veure la falta de correlació entre les taxes d'activitat de la població amb discapacitat i el PIB per càpita de cada una de les comunitats. Navarra és l'única comunitat que es manté a dalt de la llista en les dues variables. Catalunya, que li correspon per PIB per càpita el sisè lloc, està en el dotzè per taxa d'activitat. En situació inversa, es troba Múrcia Reg. i Ceuta i Melilla, que per PIB estan entre els cinc últims del rànquing, i per taxes d'activitat estan en segon i cinquè lloc respectivament.

És a dir, no hi ha una clara correlació entre les dues variables analitzades. Cal pensar que les diferents polítiques implementades en cada una de les comunitats per la integració laboral de les persones amb discapacitat poden haver estat més efectives amb rendes més baixes que en altres de rendes per càpita superiors.

S'han indicat també les taxes d'activitat de la població sense discapacitat per tal de constatar les grans diferències existents entre els dos grups de població. En el total d'Espanya, la diferència és de 41 punts. A Catalunya, el mateix any 2012 és de 45 punts. Cal doncs, fer els esforços necessaris per tal d'augmentar les taxes d'activitat de la població amb discapacitat de totes les comunitats, tot i que n'hi han que s'acosten a uns nivells raonables en funció dels seus nivells de renda.

A nivell de l'Unió Europea, (taula 8.7.) es pot veure que l'ordre de països per taxa d'activitat tampoc no es correspon, en molts casos, al nivell de PIB per càpita. Letònia amb una alta taxa d'activitat (64,1%) té un PIB per càpita només del 61,9%, és a dir, molt per sota de la mitjana UE. Té, igualment, una taxa d'ocupació (55,3%) per sobre de la mitjana de la UE i d'Espanya.

A destacar, amb signe contrari, Holanda que amb un nivell de PIB (134%) molt per sobre de la mitjana UE, té una taxa d'activitat (52,1%) inferior a la que tenen països amb un similar nivell de renda com seria Àustria (58,7%) o Alemanya (67,8%). Irlanda també amb un PIB alt, té unes taxes, tant d'activitat (41,5%) com d'ocupació (33,1%) molt per sota del que correspondria pel seu PIB per càpita. Espanya està a l'entorn de la mitjana europea tant en la taxa d'activitat com en la d'ocupació i en PIB per càpita. Portugal, tot i estant per sota en PIB (78,5%), està per sobre en activitat i ocupació, situant-se en aquestes taxes, a nivell de Dinamarca que està amb PIB molt per sobre de la mitjana (120,1%).

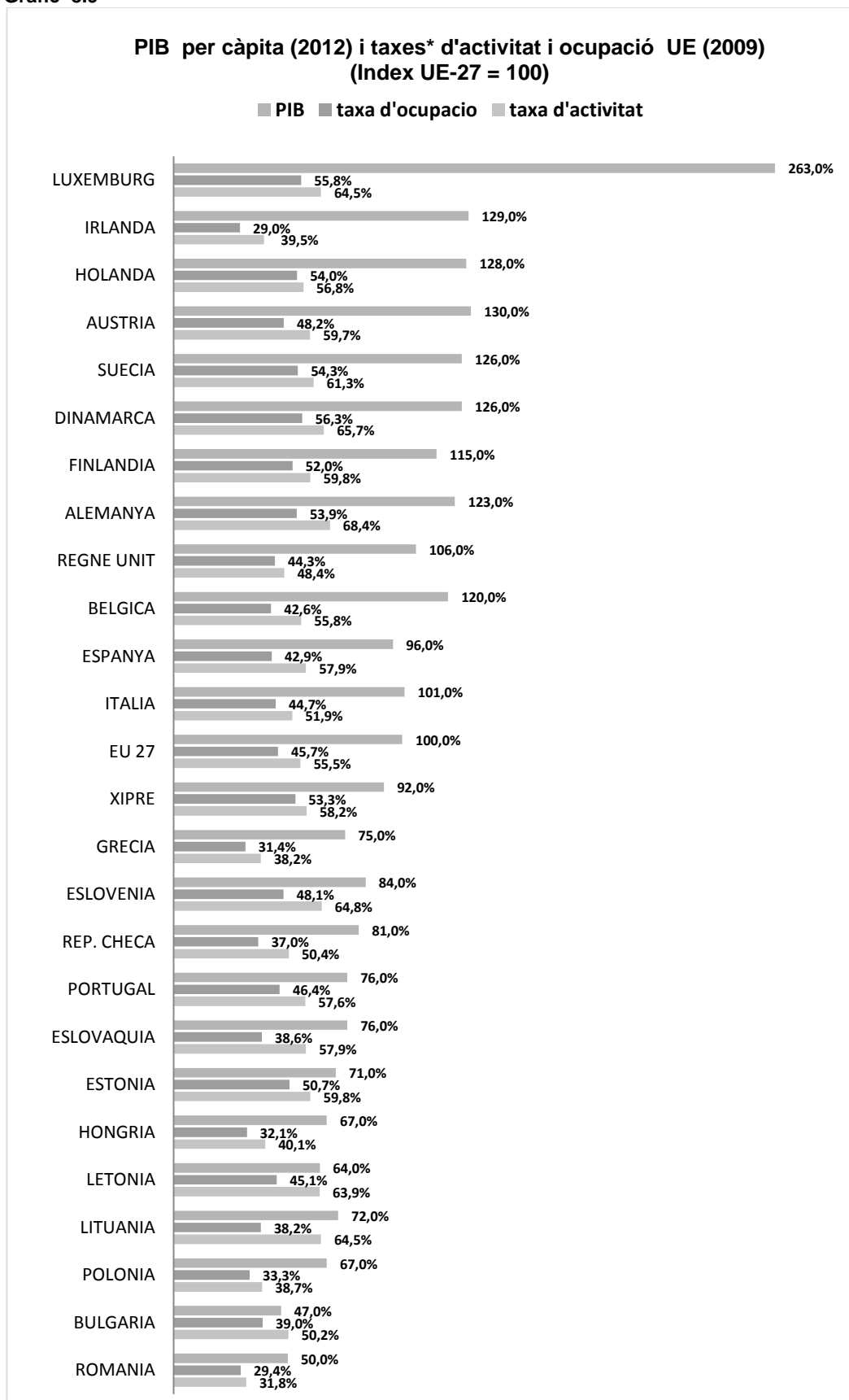
Taula 8.7

PERSONES DISCAPACITADES, TAXES I PIB PER CÀPITA U E 2009	TAXES 2009		
	ACTIVITAT	OCUPACIÓ	PIB per càpita
ALEMANYA	68,4%	53,9%	123%
DINAMARCA	65,7%	56,3%	126%
ESLOVÈNIA	64,8%	48,1%	84%
LUXEMBURG	64,5%	55,8%	263%
LITUÀNIA	64,5%	38,2%	72%
LETÒNIA	63,9%	45,1%	64%
SUÈCIA	61,3%	54,3%	126%
FINLÀNDIA	59,8%	52,0%	115%
ESTÒNIA	59,8%	50,7%	71%
ÀUSTRIA	59,7%	48,2%	130%
FRANÇA	59,7%	48,8%	109%
XIPRE	58,2 %	53,3%	92%
ESLOVÀQUIA	57,9%	38,6%	76%
ESPANYA	57,9%	42,9%	96%
PORTUGAL	57,6%	46,4%	76%
HOLANDA	56,8%	54,0%	128%
BÈLGICA	55,8%	42,6%	120%
UE-27	55,5%	45,7%	100%
ITÀLIA	51,9%	44,7%	101%
REP. TXECA	50,4%	37,0%	81%
BULGÀRIA	50,2%	39,0%	47%
REGNE UNIT	48,4%	44,3%	106%
HONGRIA	40,1%	32,1%	67%
IRLANDA	39,5%	29,0%	129%
MALTA	38,8%	32,0%	86%
POLÒNIA	38,7%	33,3%	67%
GRÈCIA	38,2%	31,4%	75%
ROMANIA	31,8%	29,4%	50%

Font: Elaboració pròpia a partir de EUROSTAT. UE-SILC 2009. Estructura PIB per càpita en PPS2012(Índex UE27 = 100)

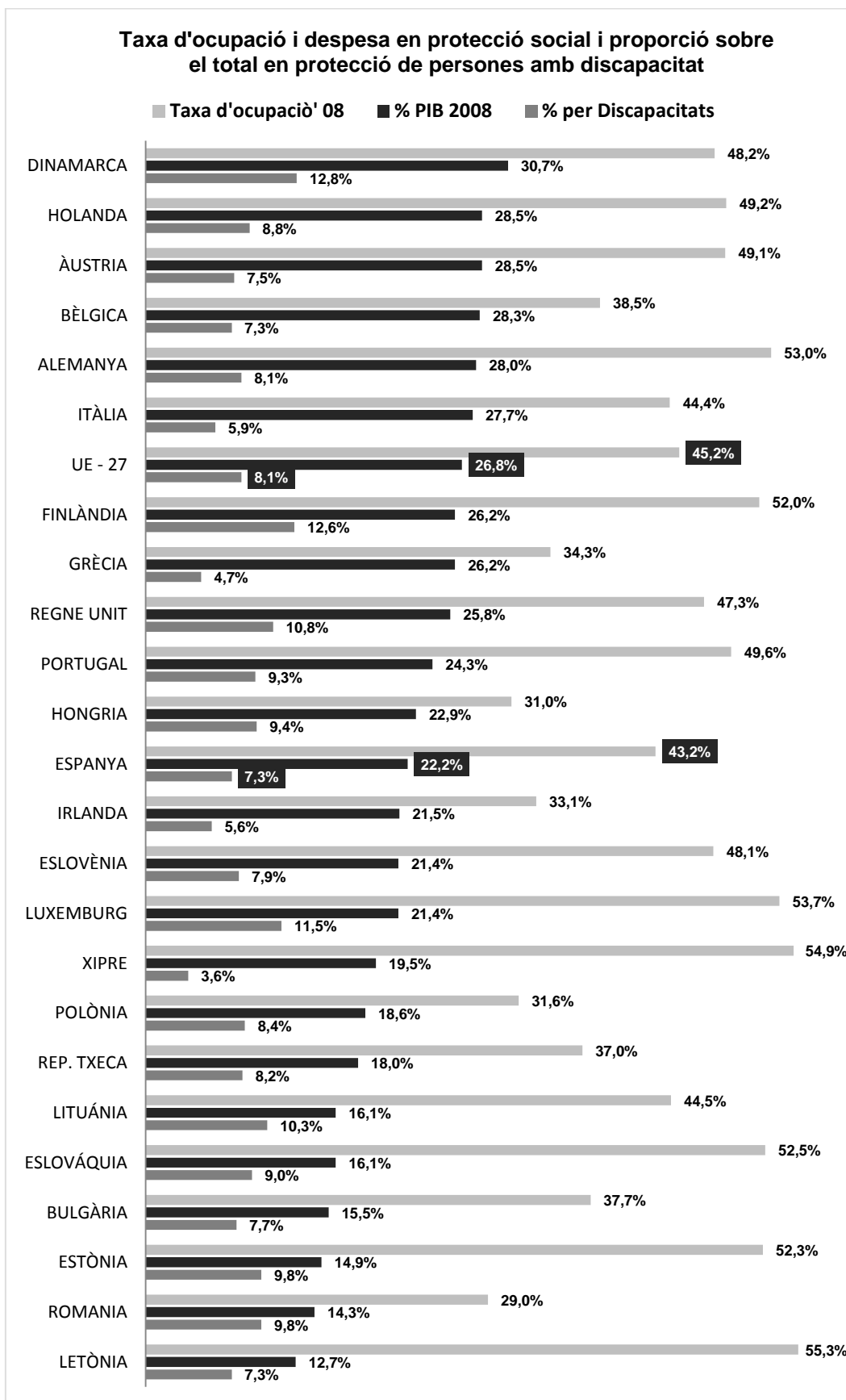
En la representació gràfica ordenades pel PIB per càpita, es destaca en primer lloc, la gran diferència de rendes entre els països del primer terç de la llista i els del últim terç. Quant a taxes d'activitat i ocupació, no hi ha tanta disparitat entre països. Tot i que, la taxa d'ocupació del primer (Luxemburg) doble la de l'últim (Romania). Està clar, que els nivells de renda no admeten cap tipus de comparació.

Gràfic 8.9



Font: Elaboració pròpia a partir de EUROSTAT. UE-SILC Cross sectionbal UDB 2009. Estructura PIB per càpita en PPS 2012(Índex UE-27 = 100). *Taxes persones de 20 a 64 anys d'edat.

Gràfic 8.10



Font: Elaboració pròpia a partir de EUROSTAT. Expenditure on social protection % of GDP. UE-SILC Cross sectionbal UDB 2008.

Com es pot observar (gràfic 8.10.), llevat de diverses excepcions, hi ha certa correlació entre taxa d'ocupació i despesa en protecció social i la part corresponent a la protecció de persones amb discapacitat.

Els països nòrdics, Dinamarca, Holanda, Finlàndia, Alemanya, Àustria, tenen una alta taxa d'ocupació que es correspon amb un alt percentatge de despesa en protecció social i, també, una proporció alta d'aquesta en protecció de persones amb discapacitat.

També tenim l'exemple d'Eslovàquia i els països Bàltics, és a dir, Estònia, Letònia i Lituània, que tenen una taxa d'ocupació alta amb modestos percentatges sobre el PIB de despesa en protecció social.

Espanya està per sota de la mitjana UE 27 en totes les variables analitzades. Dos punts per sota en taxa d'ocupació, 4.6 punts en despesa social sobre el PIB i 0,8 punts en la proporció sobre la despesa social i aplicada a la protecció de persones amb discapacitat.

Es pot veure (gràfic 8.11.), les diferents taxes d'ocupació²⁸ UE, Espanya i Catalunya. Cal tenir en compte que les taxes UE i Espanya, s'han extret de les estadístiques del EUROSTAT d'acord amb unes bases i mètodes que poden variar de les publicades per l'INE i que ens donaria una taxa del 28% que seria més propera a la taxa de Catalunya.

Quant a percentatge del PIB per despesa en prestacions de protecció social, Catalunya està a 7 punts per sota de la UE i 2,6 punts per sota d'Espanya. El percentatge d'aquesta despesa per prestacions a persones amb discapacitat està per sota de la UE en 1 punt i molt semblant a la proporció espanyola, sols 0,2 punts per sota.

Catalunya, doncs, està molt per sota de la mitjana UE en percentatge del PIB en despesa en protecció social i, per tant, amb una incidència directa en protecció al·loctiu de persones amb discapacitat. Cal tenir en compte que la greu crisi econòmica iniciada els anys 2007–2008, no ajuda a millorar a curt termini, i

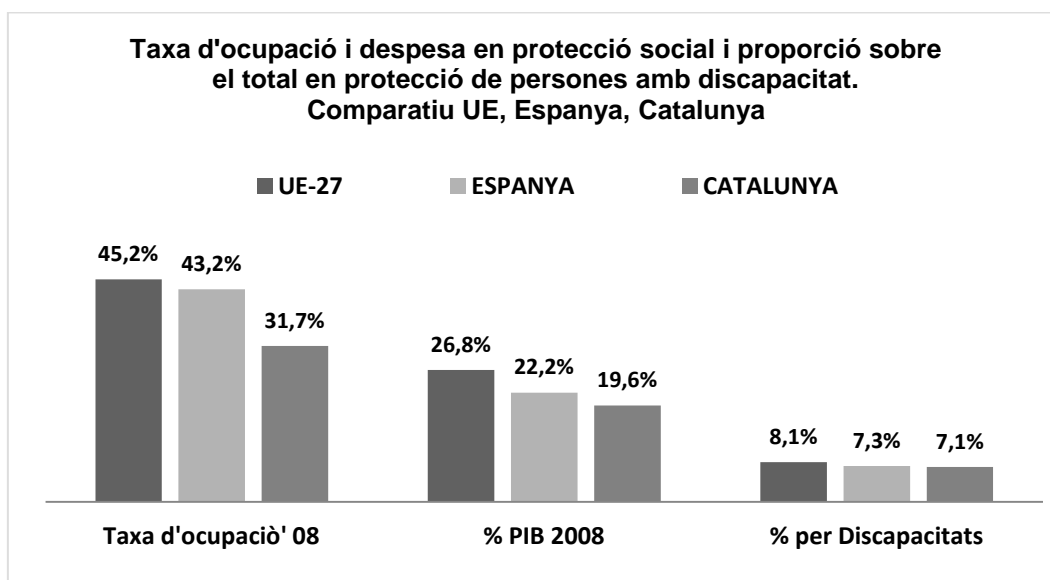
²⁸Cal tenir en compte que les taxes UE i Espanya, s'han extret de les estadístiques del EUROSTAT d'acord amb unes bases i mètodes que poden variar de les utilitzades i publicades per el INE i que ens donaria una taxa del 28% que seria més propera a la taxa de Catalunya.

diffícilment també a mig, la situació pressupostaria i que Catalunya es pugui aproximar a Europa en despesa i protecció social.

A la vista de les dades (gràfic 8.11.), es pot veure la correlació existent entre despesa en protecció social i el seu percentatge per a les persones amb discapacitat i els nivells d'activitat laboral per aquest col·lectiu.

Tal com s'ha comentat anteriorment i s'ha vist en el detall de cada un dels països de la UE (gràfic 8.10), també hi ha països, com els Bàltics, que amb modestos pressupostos en despesa social, obtenen unes altes taxes d'ocupació.

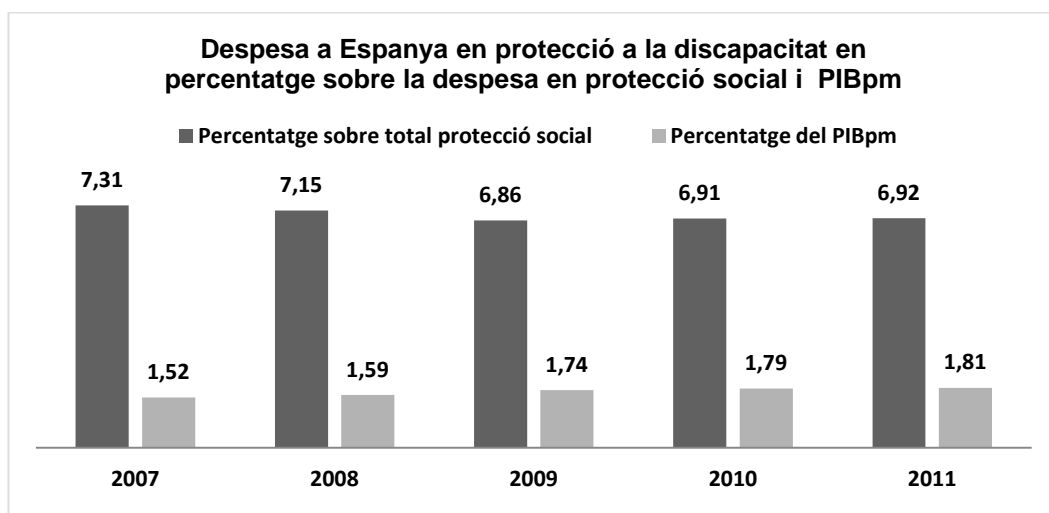
Gràfic 8.11



Font: Elaboració pròpia a partir de EUROSTAT. Expenditure on social protection % of GDP. UE-SILC Cross sectional UDB 2008. IDESCAT Despeses en prestacions de protecció social per funcions. Catalunya 2006-2010.

Es pot veure (gràfic 8.12.), que el percentatge a Espanya sobre la despesa anual, en el període 2007–2011, en protecció social destinada a la protecció a la discapacitat s'ha mantingut a l'entorn del 7% i amb una baixa de 0,39 punts. En aquest període, el percentatge de l'import destinat a la protecció de la discapacitat sobre el PIB ha augmentat en 0,29 punts. Cal tenir en compte que la part de la despesa en protecció social destinada a l'atur, representen uns percentatges que doblen als destinats a la discapacitat.

Gràfic 8.12

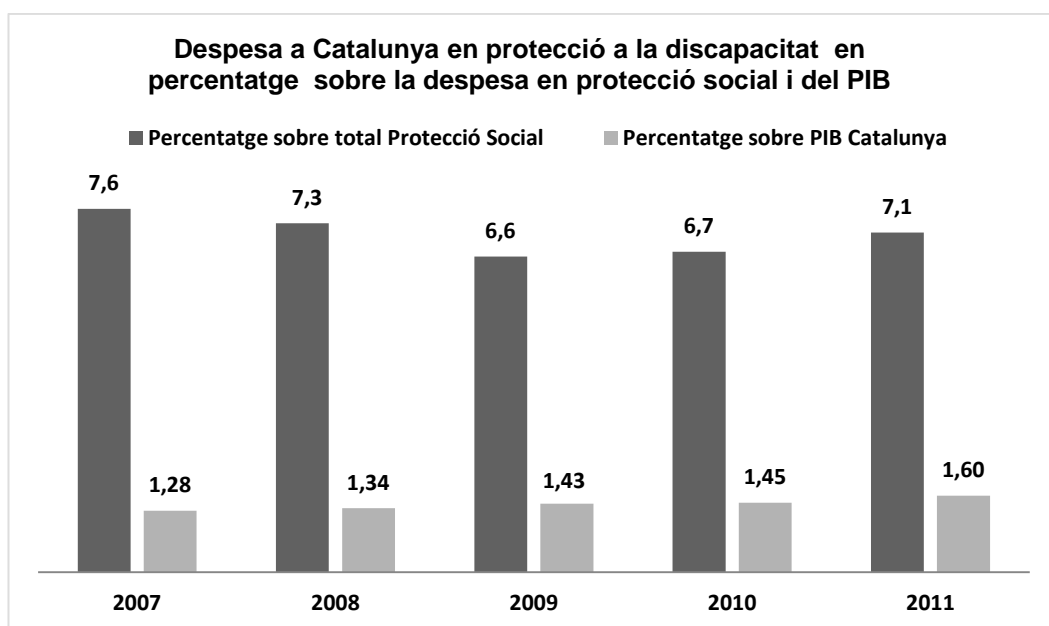


Font: Elaboració pròpia a partir del INE. (1) Dades provisionals a 28/12/2013

Amb les mateixes variables a nivell de Catalunya (gràfic 8.13.), un similar percentatge de despesa en protecció a la discapacitat sobre el total de la despesa en protecció social. Els anys 2007 i 2008, Catalunya té un percentatge superior en 0,29 i 0,15 punts respectivament. El 2009 i 2010, els percentatges són inferiors en 0,26 i 0,21 punts.

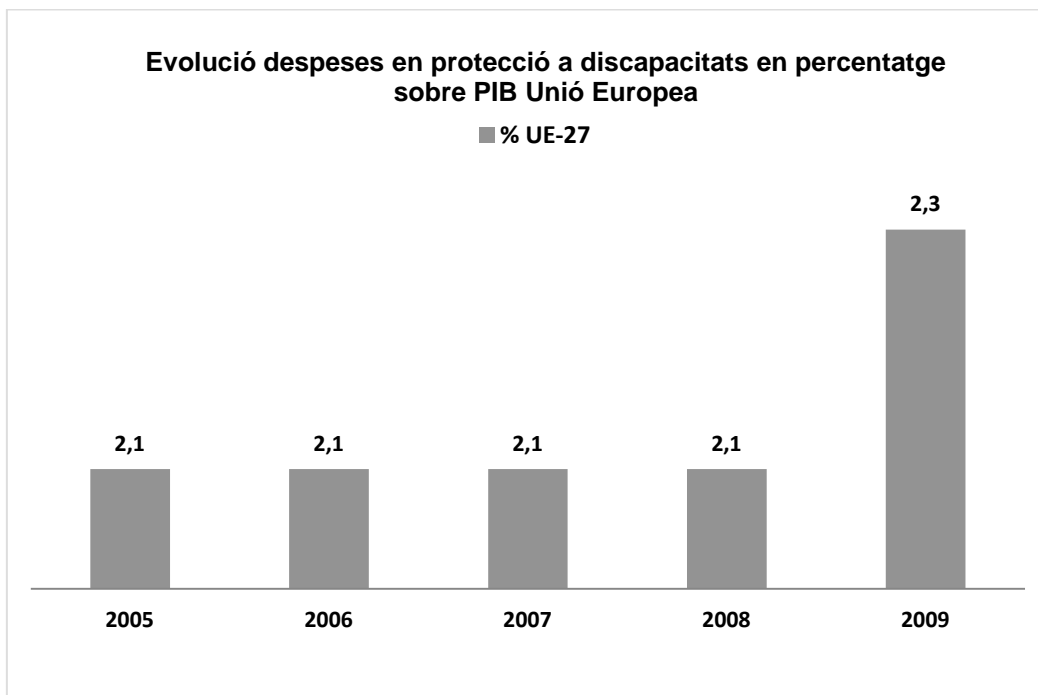
Els percentatges sobre el PIB de Catalunya són inferiors als d'Espanya en tots els anys en uns 0,30 punts. Tot i que són dades difícilment comparables per les diverses peculiaritats i condicionants de cada un dels pressupostos en protecció social.

Gràfic 8.13



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Idescat.

Gràfic 8.14



Font: Elaboració pròpia a partir de Eurostat.

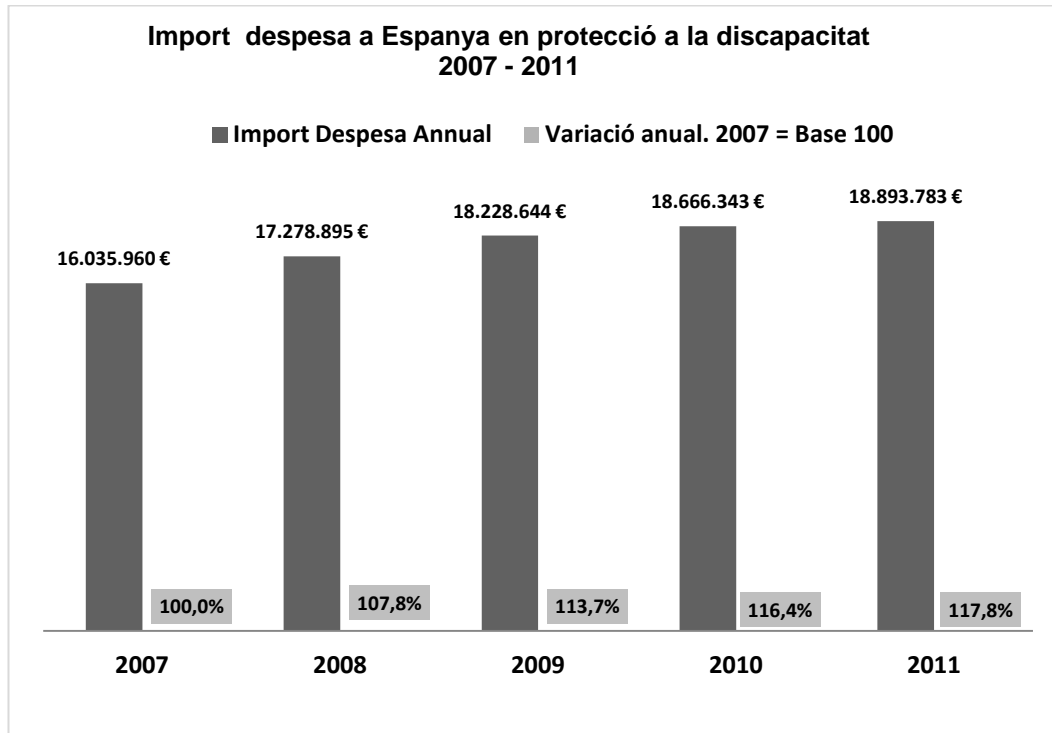
Amb l'evolució a la Unió Europea de les despeses per la protecció als discapacitats en percentatge del PIB, es constata que tant Catalunya com Espanya, estan per sota en percentatge. La mitjana europea està, del 2005 al 2008, en el 2,1% i el 2009 en el 2,3%.

Espanya, en els anys coincidents amb la UE, està en el 1,52% - 1,74%. Catalunya en el 1,28% - 1,43%. És a dir, tant Catalunya com Espanya, estan molt per sota de la mitjana de la UE-27 en despesa sobre el PIB per la protecció de les persones amb discapacitat.

Important conèixer les xifres absolutes en que es basen els percentatges indicats. Es pot veure (gràfic 8.15.) els imports i la seva representació gràfica. Els imports destinats a Espanya a la protecció a la discapacitat ha anat augmentant cada any fins arribar en aquest període 2007–2011 al 17,8%. Un augment important, i de ben segur, no suficient donada la situació econòmica dels anys estudiats.

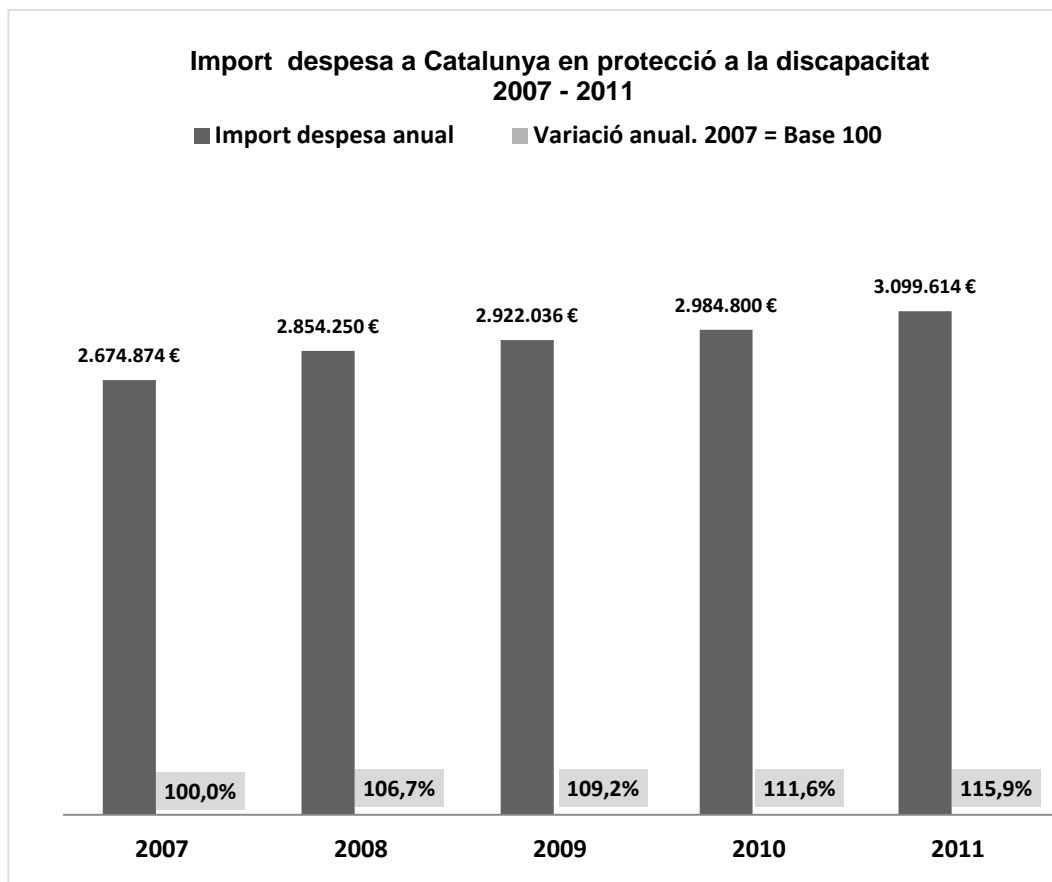
És a dir, malgrat la crisi econòmica i la disminució d'ingressos, a nivell d'Espanya, any rere any s'ha anat augmentant el import per a intentar fer front a les necessitats dels discapacitats.

Gràfic 8.15



Font: Elaboració pròpia a partir de l'INE.

Gràfic 8.16



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Idescat

Els imports destinats a la protecció a la discapacitat (gràfics 8.15. i 8.16.), ens mostren que tant a Espanya com a Catalunya, s'han augmentat en tots els anys estudiats. Espanya ha tingut uns augments més pronunciats els anys 2008 i 2009. Els augments més moderats, es produeixen els anys 2010 i 2011, anys amb fortes tensions fiscals degut a la intensa crisi econòmica.

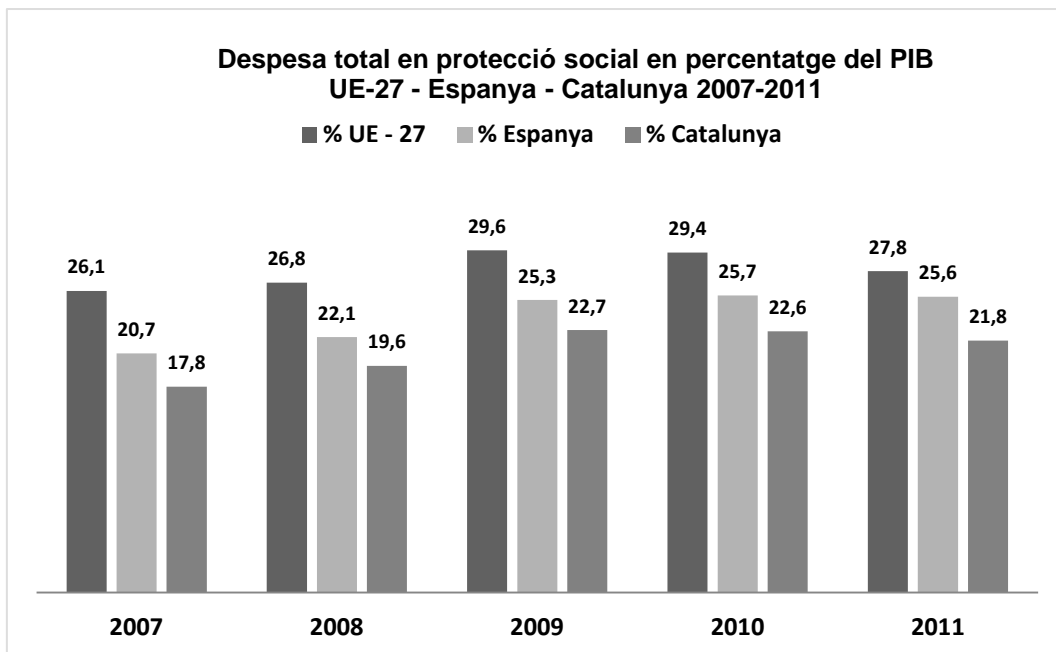
A Catalunya, hi ha, també, uns importants augments el 2008 i 2011, i uns de moderats els anys 2009 i 2010 com a conseqüència de la crisi econòmica ja comentada en el cas d'Espanya.

Malgrat la greu crisi econòmica i la disminució en la recaptació d'impostos que aquest fet representa, han augmentat els imports destinats a la protecció a la discapacitat, tant a Catalunya com a Espanya.

Donat que l'import destinat a la protecció de les persones amb discapacitat és un percentatge del total destinat a protecció social, és clar que com més alt sigui aquest més alt pot arribar a ser l'import destinat a la discapacitat.

En el següent gràfic 8.17.es pot veure l'evolució 2007–2011 a la Unió Europea 27, a Espanya i a Catalunya del percentatge del PIB destinat a la protecció social.

Gràfic 8.17



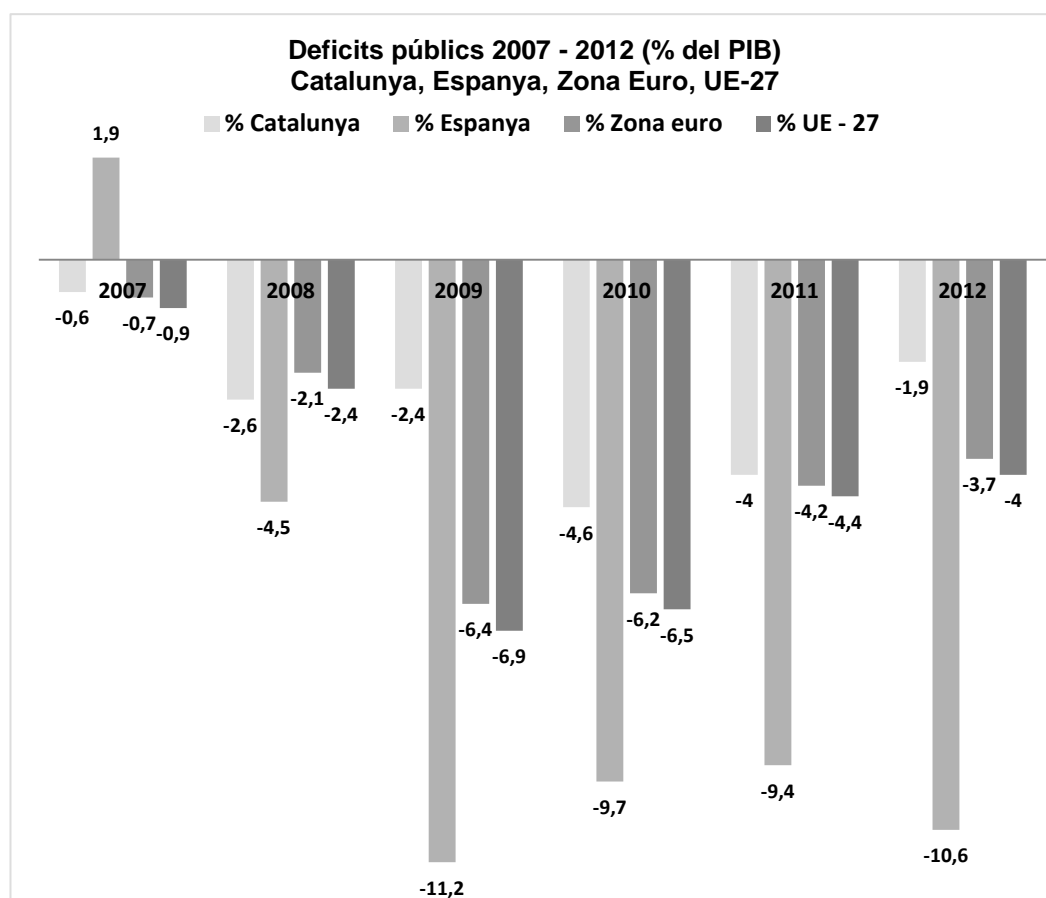
Font: Elaboració pròpia a partir d'Eurostat i l' Idescat.

En el període estudiat, tant Espanya com Catalunya, han anat reduint les diferències envers la mitjana europea. L'Any 2007 Espanya estava a 5,4 punts de la UE i Catalunya a 8,3 punts. El 2011 Espanya està a 2,2 punts i Catalunya 6 punts. Hem reduït les diferències amb Europa en augmentar el nostre percentatge sobre el PIB en despesa social, que ha passat a Espanya del 20,7 al 25,6 % i a Catalunya del 17,8 al 21,8%.

A tall d'exemple, Catalunya ha passat d'una despesa en protecció social de 34.896.231€ l'any 2007 a una despesa de 43.879.453€ l'any 2011. És a dir, un augment, en aquest període, del 25,7%. L'esforç ha estat, per tant, considerable ja que s'ha tingut que fer front a un fort augment de l'atur amb unes prestacions que han augmentat un 78% del 2007 al 2011.

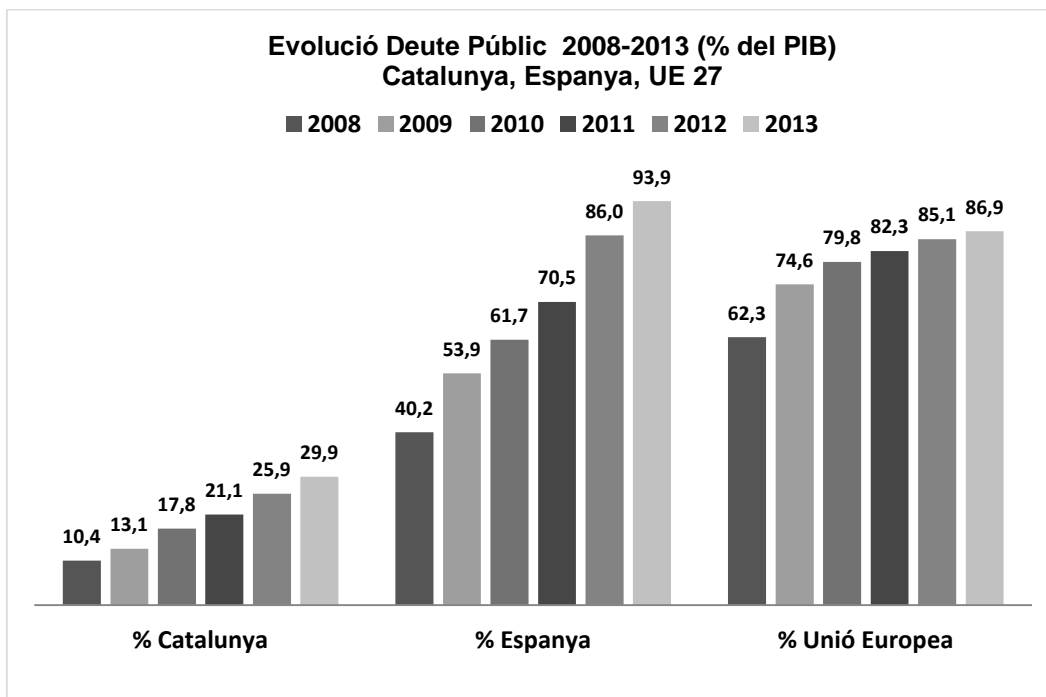
Certament, aquest esforç s'ha fet amb un elevat cost que s'ha traduït en un augment del dèficit públic i el conseqüent augment de la deute pública. Es pot veure (gràfics 8.18. i 8.19.) l'evolució d'aquestes dues variables.

Gràfic 8.18



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Idescat i Eurostat.

Gràfic 8.19



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Idescat i Eurostat.

Es pot, doncs, constatar els elevats dèficits del període estudiat i les seves conseqüències en l'evolució del deute públic, que ha passat a Catalunya del 8% el 2007 al 25,9% al 2012. Espanya, en el mateix període, del 36,3% al 84,2%. El 2007, Espanya estava 23 punts per sota la mitjana de la UE-27 i el 2012 està tan sols un punt per sota.

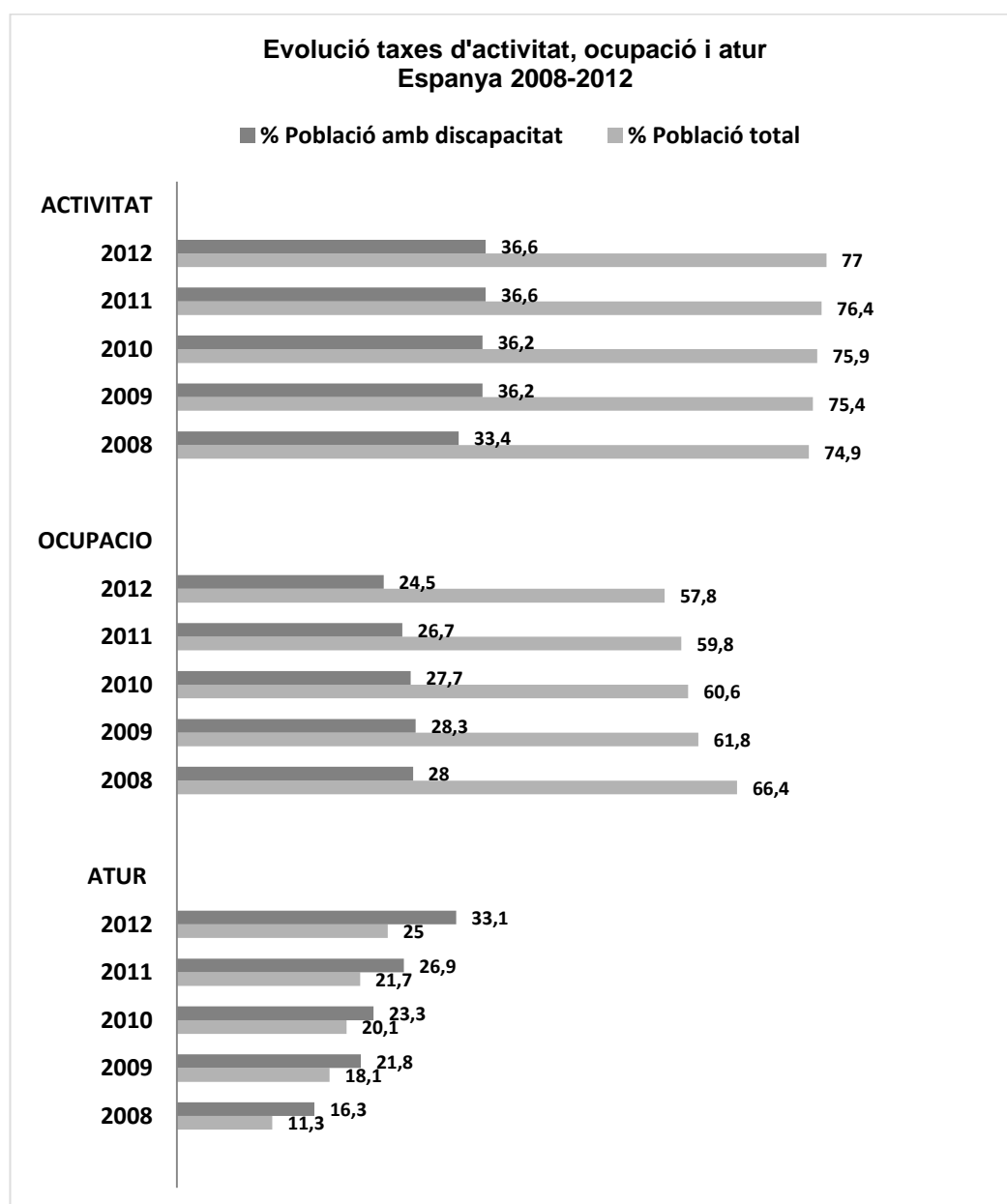
L'evolució negativa del PIB a partir de l'any 2008, ha provocat tant a Catalunya com a Espanya, una forta baixa de l'activitat econòmica amb la conseqüent pèrdua de llocs de treball i augment de les taxes d'atur i de la despesa per fer front a les corresponents polítiques actives i passives d'ocupació. És a dir, Catalunya, Espanya i la Unió Europea en conjunt, s'han endeutat per fer front a aquesta intensa i global crisi econòmica. Com a altres països, Catalunya i Espanya s'han vist en una situació molt delicada per poder mantenir, en els pitjors anys de la crisi, els serveis bàsics habituals d'assistència social i que la severa rebaixa de recaptació d'impostos ha limitat en excés i, en molts casos, impossibilitat.

Cal fer, doncs, tots els esforços possibles per tal de que les restriccions pressupostaries que ja s'estan aplicant per reduir els dèficits públics, no afectin

als col·lectius més vulnerables i amb més risc d'exclusió social com ho són, també, les persones amb discapacitat.

Quant a l'evolució de les taxes d'activitat, ocupació i atur a Espanya en període 2008–2012 (gràfic 8.20.), tant de la població amb discapacitat com de la població total, es pot constatar les elevades diferències entre els dos grups.

Gràfic 8.20



Font: Elaboració pròpia a partir de l'INE. Taxa d'activitat 2011. Mòdul persones amb discapacitat i la seva relació amb l'ocupació.

Diferències constants d'uns 40 punts en les taxes d'activitat. Les taxes d'ocupació s'han mantingut millor, durant els primers anys, 2008–2010, les de la població amb discapacitat (entorn del 28%) i les de la població total s'han reduït,

en el mateix període, en 6,6 punts. En el 2012, la població discapacitada havia perdut, en relació al 2008, un total de 3,6 punts i la població total 8,6 punts.

Pel que fa a l'atur, estava l'any 2008, en una taxa per la població amb discapacitat del 16,3%, superior en 5 punts a la taxa d'atur de la població total (11,3%). Al 2012, ens dona una taxa del 25,1% per a la població total, que si ja suposa una taxa dramàtica per les conseqüències socials que comporta, encara és molt pitjor la taxa de la població discapacitada que s'eleva al 33,1%. Aquests 8 punts superiors en la taxa d'atur de les persones amb discapacitat, ens indiquen com està afectant la crisi econòmica a tots els treballadors i, en especial, a les persones amb discapacitat.

8.7. ELS CONDICIONANTS DE L'ENTORN ECONÒMIC

Que l'entorn econòmic condiona les nostres vides, tots hi estem d'acord. Que aquest entorn, quan és de baixa activitat, castigui amb més intensitat als col·lectius més febles ja no ho trobem just, ans al contrari, caldria establir les mesures de protecció adients per tal d'evitar-ho. Les mesures hi són, però no amb la suficient intensitat. Cal revisar el que, en principi, ens donaria el nivell de capacitat de cada una de les CCAA mesurant la riquesa generada per habitant en cada una d'elles i la seva posició dintre del context espanyol.

Si s'ordenen les diferents comunitats en funció del PIB per càpita en cada una d'elles (taula 8.5), es pot observar, certa correlació existent entre les diferents taxes d'activitat del col·lectiu de persones amb discapacitat i el seu PIB per càpita. Les 6 comunitats que estan per sobre de la mitjana espanyola en PIB per càpita, ho estan també en taxes d'activitat, llevat d'Aragó i Catalunya que estan molt a prop.

Hi ha excepcions, com són: Illes Balears, Múrcia Reg., Ceuta i Melilla i Castella-La Manxa. Aquestes comunitats, tot i estar per sota de la mitjana espanyola en PIB per càpita, superen la mitjana en taxes d'activitat del col·lectiu.

Si l'ordre de les comunitats la tenim en funció de les taxes d'activitat del col·lectiu (taula 8.6), es pot arribar a les mateixes conclusions destacant, igualment, Aragó i Catalunya, que estan 20 i 25 punts respectivament per sobre en percentatge de PIB per càpita (l'índex Espanya=100), tenen unes taxes d'activitat per sota de la mitjana espanyola (36,6%), entre 1,3 i 1,5 punts respectivament. En aquests casos, per tant, falla la correlació en sentit negatiu, al contrari del que s'ha vist en les excepcions esmentades en que la correlació falla en sentit positiu al donar-se una taxa d'activitat superior a la mitjana i un PIB per càpita inferior.

A nivell de la Unió Europea (taula 8.7 i gràfic 8.9), Espanya es troba en una posició molt a prop de les taxes UE²⁹. Amb un PIB per càpita molt a prop (96%) la taxa d'activitat és 2,4 punts superior i, per contra, la taxa d'ocupació està 2,8 punts per sota de la mitjana UE.

La majoria de països de la UE-27 que tenen un PIB per càpita superior a la mitjana³⁰, tenen, també, unes taxes d'activitat i ocupació superiors a la mitjana³¹. Hi trobem, igualment, excepcions com són antics països de l'est com Eslovènia i Eslovàquia, i Bàltics com Estònia, Letònia i Lituània que, tot i estar per sota de la mitjana en PIB per càpita (entre el 76% d'Eslovàquia i el 84% d'Eslovènia), tenen unes taxes d'activitat i, en alguns casos també d'ocupació, superiors a la mitjana. Destaca Eslovènia que superava en 9 punts la taxa d'activitat.

En la representació gràfica (gràfic 8.9) s'observa el que s'ha ja comentat. Els indicadors de taxes d'activitat i ocupació no mantenen, sempre, una correlació amb el l'indicador del PIB per càpita. Espanya està, com s'ha dit, en una posició dintre de la mitjana UE-27.

²⁹Les taxes d'activitat i ocupació corresponents al 2009, són les més recents i disponibles pel que fa a les persones amb discapacitat.

³⁰Índex UE27=100. Any 2012

³¹Les taxes d'activitat i ocupació corresponents al 2009, són les més recents i disponibles pel que fa a les persones amb discapacitat.

Quant a l'esforç que fan els diferents països en despesa en protecció social total i el percentatge d'aquesta destinada a la protecció de persones amb discapacitat (gràfic 8.10)³², Espanya es troba per sota de la mitjana en totes les variables. A la part baixa del gràfic, és on hi trobem altes taxes d'ocupació i no tan altes taxes de despesa en protecció social i que repercuteix en els valors absoluts destinats a despesa per protecció a persones amb discapacitat.

Es pot dir, que sí, que el nivell econòmic condiona la situació sociolaboral del col·lectiu de persones amb discapacitat, però, a la vista de les variables estudiades, això no sembla tan clar. Hi ha altres elements socioculturals que també hi intervenen i amb molta intensitat.

Pel que fa a la comparació UE-27, Espanya i Catalunya (gràfic 8.11)³³, destaca la pitjor situació de Catalunya en taxa d'ocupació, en percentatge del PIB per a protecció social i la part destinada a la protecció a les persones amb discapacitat. És a dir, taxes més baixes en tots els conceptes.

No obstant, en el període estudiat 2007–2011, els percentatges de despesa, sobre el PIB, en protecció a la discapacitat han tingut una tendència a l'alça, tant a Catalunya com a Espanya. Els valors absoluts d'aquesta despesa (gràfic 8.15 i 8.16) també han pujat gràcies a aquest augment percentual, ja que el PIB total ha anat disminuint en aquest període degut a la recessió econòmica.

Aquesta situació de descens de l'activitat econòmica, augment de l'atur i, per tant, de les despeses en protecció social, i disminució dels ingressos per part de les administracions públiques en concepte de recaptació d'impostos, han produït un mixt amb el resultat d'un fort increment dels dèficits públics i de la conseqüent deute (gràfics 8.18 i 8.19). L'evolució és prou clara, i negativa, tant a Catalunya com a Espanya, com per tenir consciència del llarg procés que cal passar per tornar a tenir una situació que es pugui considerar de normalitat.

En el període 2008 – 2012, l'evolució de les taxes d'ocupació i d'atur de la població amb discapacitat i de la població total (gràfic 8.20), han empitjorat al

³²Dades disponibles més recents: 2008.

³³ Dades disponibles més recents: 2008.

mateix ritme que ho ha fet la situació econòmica. La taxa d'activitat ha pujat en els dos col·lectius, intentant trobar feina el que no la buscava.

Les taxes d'ocupació, tot i baixant en els dos casos, han baixat menys en el col·lectiu amb discapacitat tot i havent-hi, encara, 33 punts de diferència. L'evolució de les taxes d'atur són les més negatives, tot i que, encara ho són més en la població amb discapacitat.

La problemàtica social que aquesta evolució genera és de d'una alta complexitat i que cal fer-hi front abans de que la situació es faci més insostenible i la fractura social sigui encara més evident i de més difícil solució.

IX ESTADÍSTIQUES I BASE DE TREBALL

9.1 POBLACIÓ CATALANA AFECTADA

El total de la població catalana amb discapacitat l'any 2012 era de 490.134 persones compreses totes les edats. Es poden veure (taula 9.1.) el total d'afectats i el total de població per grups d'edat.

Taula 9.1.

Població a Catalunya amb discapacitat i població total per edat i taxes 2012			
GRUPS D'EDAT	POBLACIÓ		TAXA S/POBLACIÓ
	DISCAPACITADA	TOTAL	TOTAL
Menys de 16 anys	17.793	1.191.355	1,49%
De 16 a 44 anys	88.461	3.068.572	2,88%
De 45 a 54 anys	71.710	1.077.449	6,65%
De 55 a 64 anys	92.981	845.656	10,99%
De 65 a 74 anys	93.670	623.809	15,01%
75 anys i més	125.519	680.093	18,45%
Total	490.134	7.486.934	6,54%

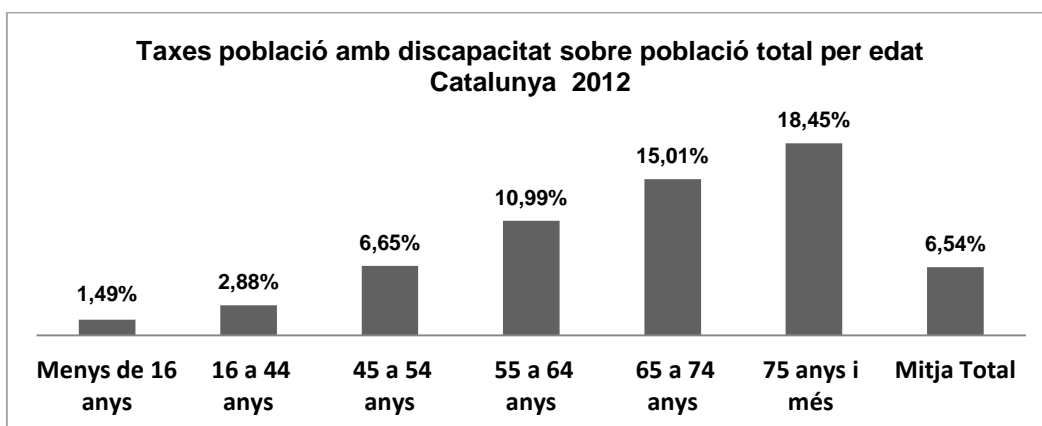
Font: Elaboració pròpia a partir del Departament de Benestar i Família. Generalitat de Catalunya (Consultat: 13/7/ 2013).

La taxa va augmentant en funció dels grups d'edat. L'augment d'edat comporta un lògic augment del nombre d'afectats per motiu d'accidents de trànsit, accidents laborals, malalties i altres, arribant a les taxes més altes a partir dels 75 anys pel natural envelliment de les persones.

En la següent representació (gràfic 9.1.) de les exposades dades, es pot veure clarament aquest lògic increment de persones discapacitades en funció de l'edat.

Cal preveure, el que ja és una realitat, que és aquesta tendència d'altres taxes en edats avançades que, fins i tot, s'incrementaran donat el progressiu augment de l'expectativa de vida de la població. Es pot veure (taula 9.2.) aquesta tendència que ens mostra la sèrie temporal (2005/2011) de persones amb discapacitat a Catalunya segons el grau de discapacitat i en base l'any 2005.

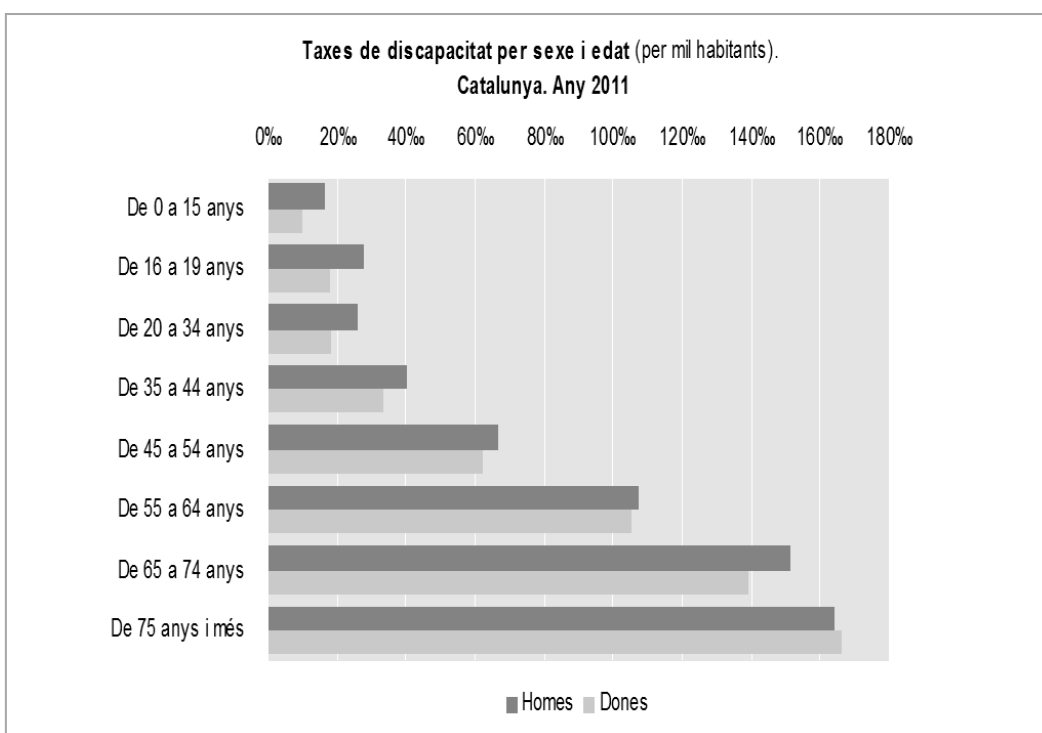
Gràfic 9.1.



Font:Elaboració pròpia a partir del Departament de Benestar i Família. Generalitat de Catalunya.(Consultat: 13/7/2013).

Podem observar (gràfic 9.2.) els mateixos grups d'edat i les taxes (per 1000 habitants) corresponent a la població a Catalunya d'homes i de dones amb discapacitat. Es marca clarament, la major taxa d'homes discapacitats en relació a les dones i en tots els grups d'edat, només amb la excepció del grup de 75 anys i més, que per lògiques raons d'edat estan, homes i dones, en una similar taxa de discapacitat i que, en aquest cas, és superada per la població discapacitada femenina. El grup de 55 a 65 anys, també es dona una taxa similar entre homes i dones.

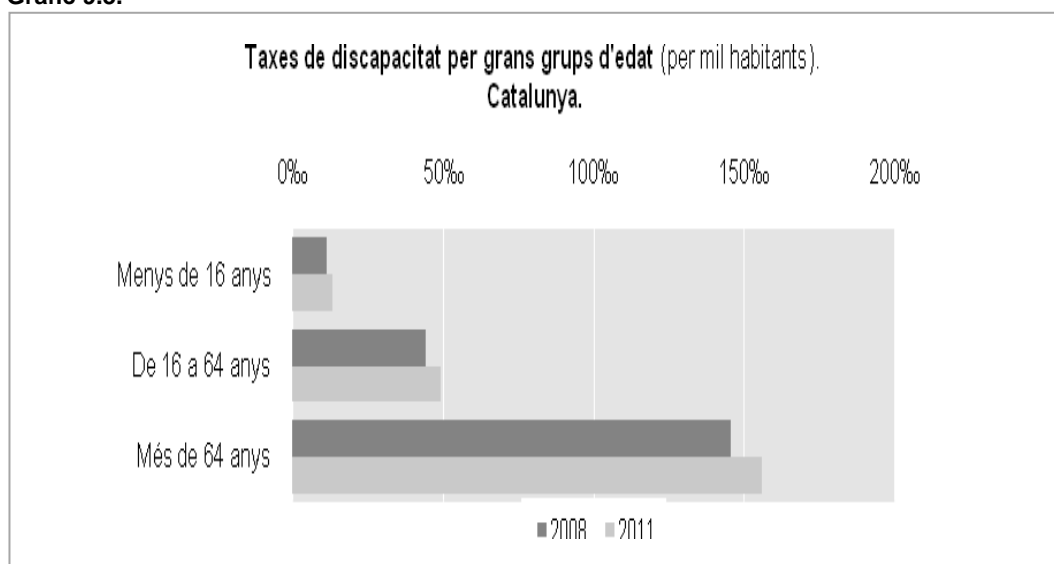
Gràfic 9.2.



Font: Departament d'Empresa i Ocupació. Estadística de persones amb discapacitat.

Es pot veure (gràfic 9.3.) l'evolució que han sofert les taxes de persones discapacitades per grans grups d'edat a Catalunya del 2008 al 2011. Llevat del primer grup de menys de 16 anys, que ha tingut una lleu disminució, en el dos grups restants de més edat, s'ha produït un augment de la taxa. La més elevada ha estat en el grup de més edat per el lògit augment de la població de més edat.

Gràfic 9.3.



Font: Departament d'Empresa i Ocupació. Estadística de persones amb discapacitat.

Quant a persones a Catalunya reconegudes legalment com a discapacitades segons el grau de disminució, en el quadre 9.2. es pot veure la seva evolució des de l'any 2005 fins el 2011 amb el percentatge d'augment que s'ha produït en cada un d'ells en relació al primer any 2005.

En valors absoluts, l'increment més elevat s'ha produït entre el 33 i 64% de disminució i que representa l'any 2011 un increment de 67.982 persones i un 36,2% d'augment en relació a l'any 2005. Els percentatges d'increment dels altres graus de disminució són més moderats ja que estan entre 19% pel grau de disminució del 65% al 74% i el 16,6% del 75% i més. En tots els grups es dona un alt increment del percentatge de persones afectades i hem d'atribuir-ho al que s'apuntava abans en relació als accidents, malalties i també a l'allargament de l'esperança de vida. El fort increment del grau de disminució entre 33 i 64% tant en xifres absolutes com relatives, pot venir donada per l'augment total de la població i per ser el tram de disminució d'entrada a la discapacitat i és, per tant, el que té un volum de persones més elevat. L'edat i l'evolució negativa de la discapacitat pot anar transferint persones cap als altres graus més elevats de disminució.

Taula 9.2.

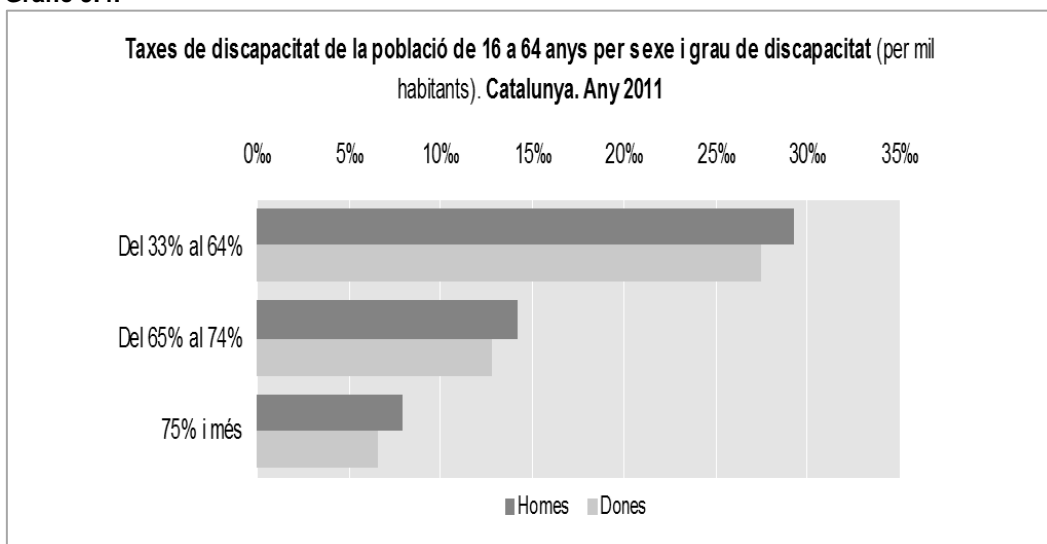
Persones a Catalunya reconegudes legalment com a discapacitades segons el grau de discapacitat. Sèrie temporal (Índex 2005 = 100)

GRAU DE DISMINUCIÓ								
ANY	Entre 33 i 64%	%	Entre 65 i 74%	%	Entre 75% i més	%	TOTAL	%
2011	255.506	136,2	113.711	119,0	85.696	116,6	454.913	127,6
2010	243.514	129,8	112.719	118,0	85.815	116,8	442.048	124,0
2009	228.022	121,6	106.986	112,0	78.665	107,1	413.673	116,0
2008	218.643	116,6	107.150	112,2	82.266	111,9	408.059	114,4
2007	206.453	110,0	102.349	107,1	76.371	103,9	385.173	108,0
2006	198.048	105,6	100.719	105,4	78.756	107,2	377.523	105,9
2005	187.524	100,0	95.522	100,0	73.480	100,0	356.526	100,0

Font: Institut d'Estadística de Catalunya. Persones reconegudes legalment com a discapacitades. Sèrie temporal.

Pel que fa a les taxes de discapacitat de la població de 16 a 64 anys a Catalunya l'any 2011, es pot veure en el següent gràfic 9.4. que, en tots els graus, els homes superen les taxes de les dones. En tot cas, i amb tota lògica, el primer grau de discapacitat, del 33% al 64% és el grup més nombrós ja que, com ja s'ha dit, és el que dóna accés a la consideració de discapacitat.

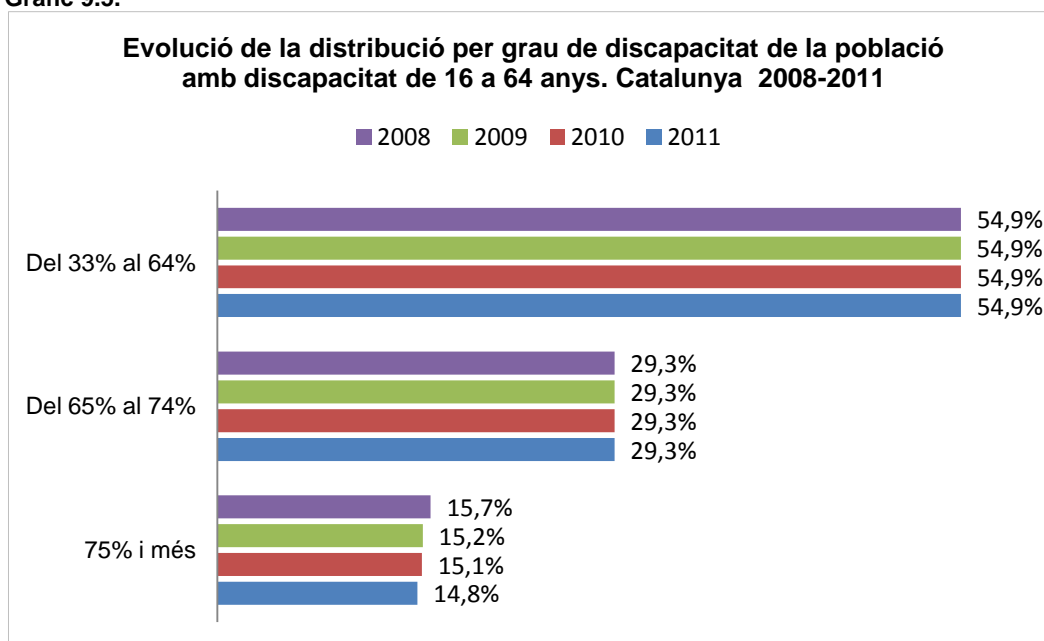
Gràfic 9.4.



Font: Departament d'Empresa i Ocupació a partir de dades del Departament de Benestar Social i Família.

Podem observar en el gràfic 9.5. que, llevat del grau més elevat, s'ha mantingut la distribució en els percentatges del 2008. El grau més elevat, mostra una petita disminució de quasi un punt.

Gràfic 9.5.



Font: Departament d'Empresa i Ocupació a partir de dades del Departament de Benestar Social i Família.

Si agrupem les persones amb discapacitat a Catalunya segons tipus de disminució (taula 9.3.), podem veure que a l'any 2006 un 59,7% dels afectats ho eren per causa motòrica i física no motòrica seguida de les malalties mentals i psíquiques que ho eren en un percentatge d'un 27,7%. Aquests percentatges sobre el total són semblants al de l'any 2011 que donen, per els mateixos tipus, un 58,1% i un 29,3% respectivament. És a dir, es va mantenint el alt percentatge del tipus motòrics i física no motòrics. Gairebé es manté, el grup de malalts mentals i psíquics ja que només augmenta 1,5 punts. Es manté en un 12,4% el tipus visual i auditius. Dintre de cada un dels tipus, podem observar l'augment de persones entre l'any 2006 i al 2011 en els tipus motòrics (26%), malalts mentals (34,9%) i auditius (43%). En la resta dels tipus, els augments són molt moderats tal com ja s'ha vist en els percentatges sobre els totals.

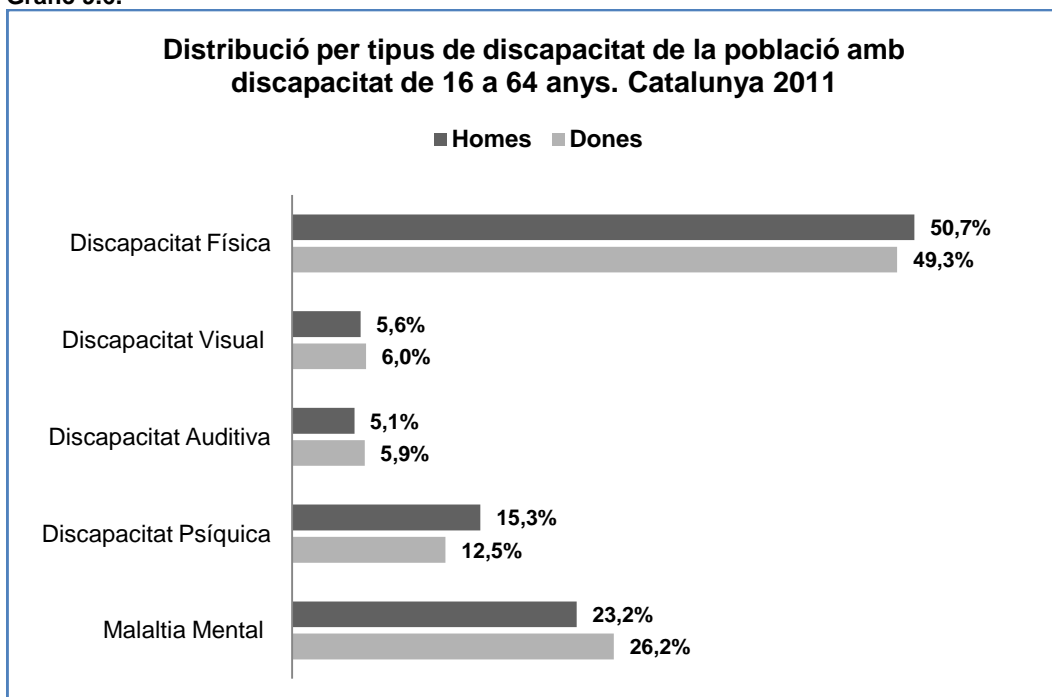
Taula 9.3.

Persones reconegudes legalment com a disminuïdes segons el tipus de discapacitat a Catalunya. Sèrie temporal.

TIPUS DE DISMINUCIÓ	2011	2010	2009	2008	2007	2006
Motòrics	158.993	153.186	142.575	139.524	131.096	126.194
Física no motòrics	105.382	105.475	98.921	102.380	97.212	99.255
Malalts mentals	86.953	83.259	77.009	73.152	67.550	64.448
Psíquics	46.138	44.699	43.166	41.854	40.854	40.100
Visuals	31.993	31.446	29.799	30.372	28.994	29.268
Auditius	24.739	23.203	21.423	19.926	18.604	17.329
No consta	717	780	780	851	863	20
TOTAL	454.913	442.048	413.673	408.059	385.173	377.523

Font: Elaboració pròpia a partir del Institut d'Estadística de Catalunya. Persones reconegudes legalment com a discapacitades. Sèrie temporal

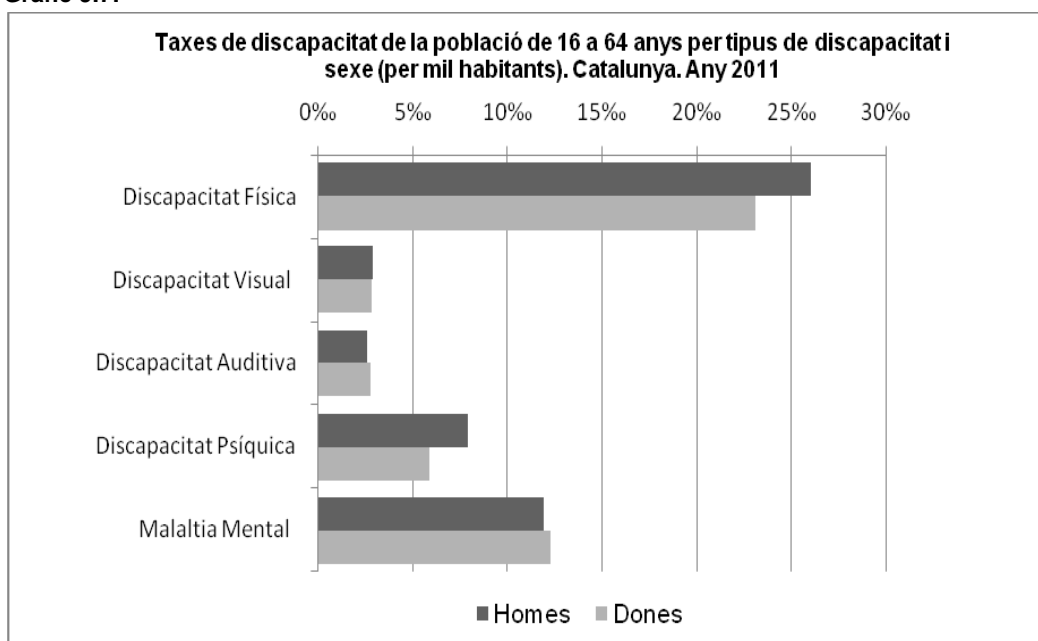
Gràfic 9.6.



Font: Elaboració pròpia a partir del Departament d'Empresa i Ocupació segons Estadística de persones amb discapacitats.

Es pot observar (gràfic 9.7.) que les taxes més altes corresponen, a l'igual que en el gràfic anterior, a la discapacitat física, seguit de la mental i la psíquica. Els homes superen a les dones en el tipus de discapacitat física i psíquica. En els altres tipus, visual, auditiva i malaltia mental, les taxes són semblants en tots els casos.

Gràfic 9.7.



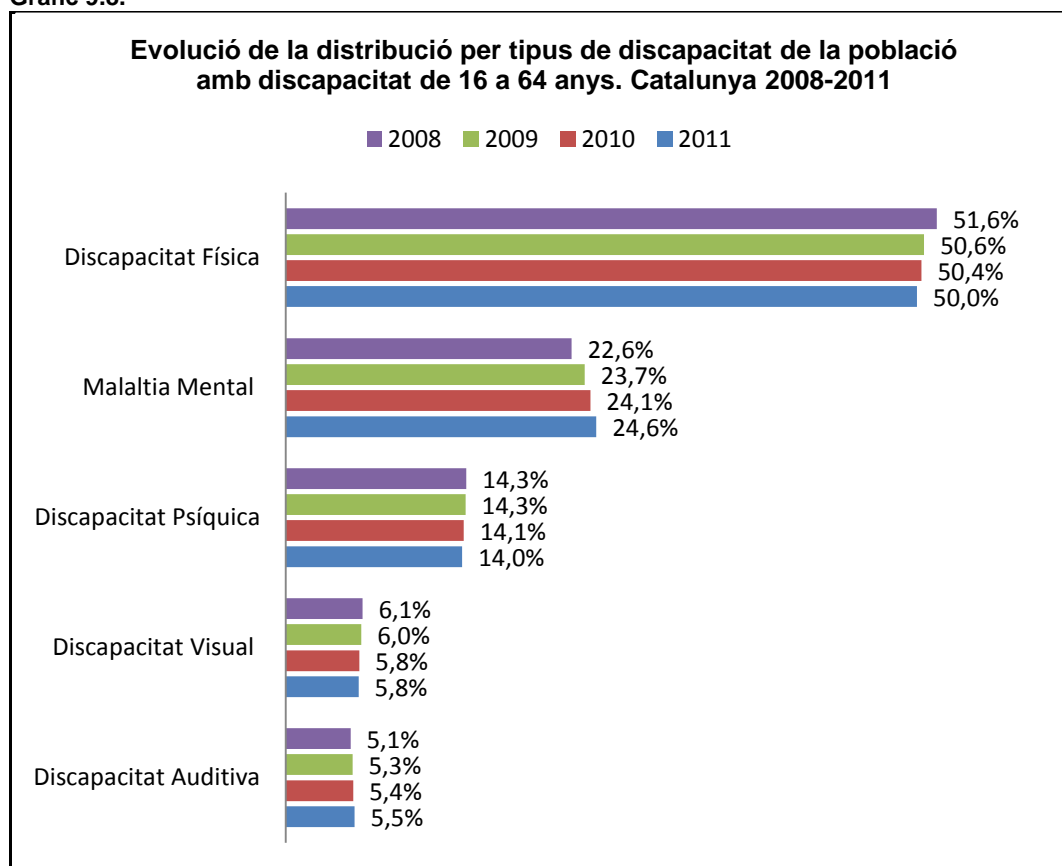
Font: Departament d'Empresa i Ocupació segons Estadística de persones amb discapacitats.

Quant a l'evolució que ha sofert a Catalunya en la distribució dels diferents tipus de discapacitats del 2008 al 2011, es pot observar (gràfic 9.8.) que no hi ha canvis considerables. A destacar, que el 2011, la discapacitat física s'ha reduït en 1,6 punts en relació al total i, per contra, la malaltia mental, ha augmentat en 2 punts, passant del 22,6% al 24,6%.

La discapacitat Psíquica disminueix molt lleugerament en 0,3 punts, la Visual també en 0,3 punts i augmenta, també lleugerament, l'Auditiva en 0,4 punts.

És a dir, hi ha certa estabilitat, en aquest període analitzat, en la distribució dels diferents tipus. Tot i que és preocupant l'augment del percentatge de la malaltia mental, que també es dona en xifres absolutes, tal com s'ha vist (taula 9.3.).

Gràfic 9.8.



Font: Departament d'Empresa i Ocupació a partir de dades del Departament de Benestar Social i Família.

Pel que fa a grups de discapacitats per sexe de 6 a 64 anys a Catalunya l'any 2008 (gràfic 9.4.), es detalla els diferents grups de discapacitat amb les persones (milers) afectades.

Taula 9.4.**Persones amb discapacitat a Catalunya per grups de discapacitats i sexe, de 6 a 64 anys a Catalunya 2008 (Unitats: milers de persones)**

<u>GRUP</u>	<u>HOMES</u>	<u>DONES</u>	<u>TOTAL</u>
Veure-hi	16,1	18,7	34,8
Sentir-hi	21,4	17,4	38,8
Comunicar-se	28,3	12,6	40,9
Aprendre i aplicar coneixements	25,7	16,8	42,5
Mobilitat	59,3	76,0	135,3
Tenir cura de si mateix	41,8	40,3	82,1
Realitzar tasques de la llar	38,7	67,3	106,0
Interacció i relacions personals	28,2	16,3	44,5
TOTAL	259,5	265,4	524,9

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Idescat, amb dades de l'Enquesta sobre discapacitats, autonomia personal i situacions de dependència de l'INE. 2008. Nota: Una mateixa persona pot estar en més d'un grup de discapacitat.

Cal tenir en compte, que moltes persones es troben incloses a diversos grups de discapacitats, donat que la persona que està en grup de mobilitat, pot estar també inclosa en “tenir cura de si mateix” o/i “realitzar tasques de la llar”, etc.

Si agrupem a persones amb alguna discapacitat, per grans grups d'edat i grup de deficiència a Catalunya el 2008 (taula 9.5.), podem veure que la majoria està en el grup de deficiències osteoarticulars, mentals i del sistema nerviós i, com a segon grup, les deficiències d'oïda i visuals. Les deficiències osteoarticulars bàsicament, i com és lògic, a la població de 65 anys i més. Important, també, les deficiències visceral que afecten, en major quantitat i com també és lògic, a la població de més edat, és a dir, de 65 anys i més.

Taula 9.5.**Població de 6 a 64 anys amb discapacitat per grups de deficiència i edat a Catalunya 2008 (Unitats: milers de persones)**

<u>DEFICIÈNCIA</u>	<u>Població</u>		<u>TOTAL</u>
	<u>6 a 64 anys</u>	<u>65 anys i més</u>	
Deficiències osteoarticulars	12,8	50,6	63,4
Deficiències mentals	24,5	19,0	43,5
Deficiències de l'oïda	12,1	18,1	30,3
Deficiències visuals	6,4	19,7	26,1
Deficiències del sistema nerviós	11,5	27,6	39,1
Deficiències visceral	7,5	20,9	28,5
Deficiències de llenguatge i de parla	1,1	2,0	3,1
No consta	16,4	10,9	27,3
Altres deficiències	1,5	2,7	4,2
TOTAL *	74,8	137,3	212,1

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Idescat, amb dades de l'Enquesta sobre discapacitats, autonomia personal i situacions de dependència de l'INE. 2008. Nota: Una mateixa persona pot estar en més d'un grup de discapacitat.

Taula 9.6.**Població i taxa amb discapacitat de 6 a 64 anys i sexe per dimensió del municipi de residència a Catalunya 2008. (milers de persones)**

<u>POBLACIÓ</u>	<u>HOMES</u>	<u>DONES</u>	<u>TOTAL</u>	<u>0/00</u>
Menys de 10.000 hab.	15,0	17,0	32,0	5,7
De 10.000 a menys de 20.000 hab.	14,0	10,7	24,7	4,4
De 20.000 a menys de 50.000 hab.	15,6	19,8	35,4	6,4
De 50.000 a 100.000 hab.	7,3	9,8	17,1	3,1
Mes de 100.000 hab.	47,8	55,2	103,0	18,5
TOTAL	99,7	112,5	212,2	38,2

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Idescat, amb dades de l'Enquesta sobre discapacitats, autonomia personal i situacions de dependència de l'INE. 2008. Taxa per 1.000 hab.

Quant a la ubicació de les persones amb discapacitat (taula 9.6.) ens mostra la distribució de la població afectada per dimensió del municipi i sexe a Catalunya l'any 2008. Es pot observar que la taxa més elevada (per 1.000 hab.) es dona en les poblacions de més de 100.000 habitants. Entenem que en aquestes poblacions es dona un entorn, en quant a serveis, prestacions i oportunitats de treball, més favorables que en altres poblacions de menys dimensió. És a dir, quasi la meitat (48,4%) de la població discapacitada de 6 a 64 anys viu en l'any 2008 en aquest tipus de població de més dimensió.

9.2. POBLACIÓ AFECTADA QUE NO BUSCA FEINA I RAONS PER NO FER-HO

Poden ser diverses les raons per les persones amb discapacitat per no buscar feina però, a no ser que estiguin jubilats o percebin una pensió, són bàsicament dues les causes d'aquesta actitud (taula 9.7). En els homes, el motiu de no poder treballar representa un 48% del total de les persones que busquen feina, i el creure que li seria molt difícil trobar-ne un 20,5%. En les dones, el primer cas representa un 50,4% i en el segon un 17,6%.

La mitjana que ens dóna sumant homes i dones, és en el primer cas de no poder treballar d'un 49,4% i en el segon cas creure que per ser discapacitat no trobarà feina, és d'un 18,9%.

Com es pot veure, tant homes com dones estan en un percentatge semblant a la mitjana pel que fa a no poder treballar. Com és del tot lògic, en els grups de més edat, tant en homes com en dones, els motius de "Estar jubilat" i "Percep una prestació econòmica", representa un percentatge més elevat que el que es dona en el grup de població més jove que, per edat i llevat de casos excepcionals, no tenen accés a prestacions econòmiques i menys a tenir la condició de jubilat.

Taula 9.7.

Població amb discapacitat que no busca feina segons les raons principals per edat i sexe a Espanya 2008 (Unitats: milers de persones).

	Homes			Dones		
	De 16 a	De 45 a	TOTAL	De 16 a	De 45 a	TOTAL
	44 anys	64 anys		44 anys	64 anys	
-Te discapacitat i creu que li seria molt difícil trobar-ne	39,5	59,9	99,4	31,2	73,3	104,5
-No pot treballar	80,9	152,8	233,7	66,0	234,3	300,3
-Creu que no en trobarà	6,5	6,1	12,6	6,0	13,4	19,4
-Esta jubilat	3,7	53,6	57,3	2,5	32,8	35,3
-Percep una prestació econòmica	9,0	21,2	30,2	5,4	23,3	28,7
-No li cal treballar	2,6	5,9	8,5	2,4	27,6	30,0
-Altres causes	16,0	17,7	33,7	17,4	48,8	66,2
-No consta	2,9	7,3	10,2	1,5	9,2	10,7
TOTAL	161,1	324,5	485,6	132,4	462,7	595,1

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta sobre discapacitats, autonomia personal i situacions de dependència de l'INE. 2008.

Cal també tenir en compte les persones amb discapacitat que busquen un lloc de treball però que pensen que no el trobaran. En aquest cas, també hi ha uns motius que s'indiquen (taula 9.8.).

Taula 9.8.

Població amb discapacitat que busca feina segons les raons per les que creu que no en trobarà per edat i sexe a Espanya 2008 (Unitats: milers de persones)

	Homes			Dones		
	De 16 a	De 45 a	TOTAL	De 16 a	De 45 a	TOTAL
	44 anys	64 anys		44 anys	64 anys	
-Per la seva discapacitat	22,7	11,8	34,5	15,4	11,0	26,4
-No té experiència	2,5	0,1	2,6	2,5	1,0	3,5
-Els estudis que té no li serveixen	0,6	0,4	1,0	2,8	1,8	4,6
-Trobar-ne és molt difícil per tots	8,3	4,5	12,8	9,0	5,7	14,7
-No té estudis	0,6	0,1	0,7	0,5	0,5	1,0
-Altres causes	5,8	5,2	11,0	9,6	10,5	20,1
-No consta	1,9	0,3	2,2	0	0,8	0,8
TOTAL	42,5	22,4	64,9	39,8	31,4	71,2

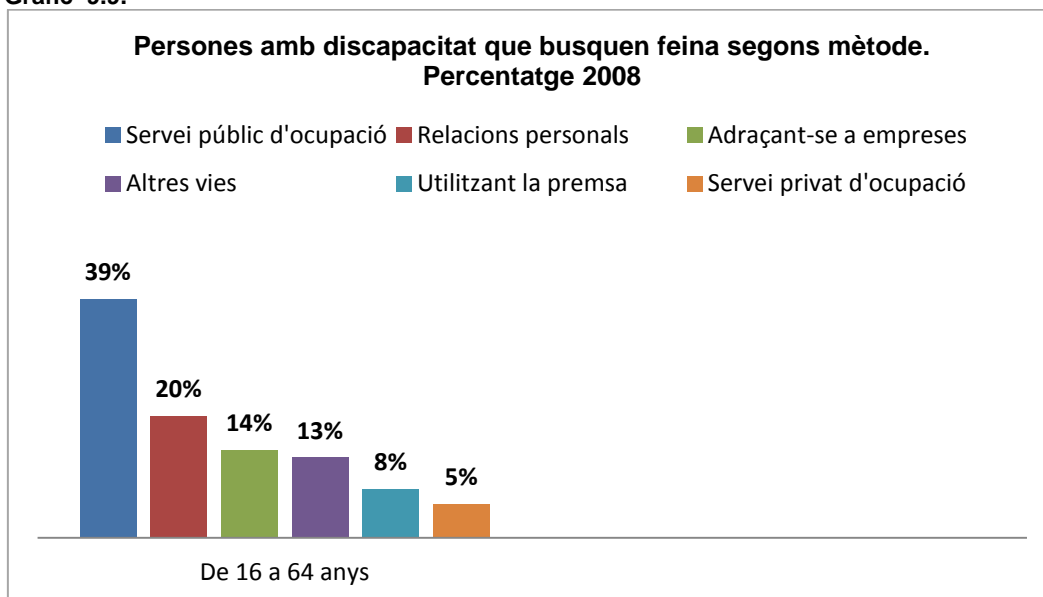
Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta sobre discapacitats, autonomia personal i situacions de dependència de l'INE. 2008.

Com es pot veure, el motiu per el qual pensen que no trobaran feina és, en primer cas, semblant al segon motiu per no buscar-ne, és a dir, “Per la seva discapacitat”. Un altre motiu a destacar i que es pot estendre actualment a tota la població és el “Trobar-ne és molt difícil per a tots”. Destaquen igualment “Altres causes” que de ben segur són moltes relacionades amb la situació de discapacitat.

Per les dones no és tan accentuat el motiu de la discapacitat com en els homes. Manifesten molt més les dones les “Altres causes” i superen també als homes en el motiu de “Els estudis que té no li serveixen”.

El com es busca la feina i els mètodes més utilitzats també dona informació de quines són les portes obertes de que disposen les persones amb discapacitat (gràfic 9.9.).

Gràfic 9.9.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta sobre discapacitats, autonomia personal i situacions de dependència de l'INE. 2008. Les persones poden haver utilitzat diversos mètodes en el procés per buscar feina.

Com es pot veure en el gràfic, el mètode més utilitzat és el del Servei Públic d'Ocupació. Segueixen el de "Relacions personals", "Adreçant-se a empreses" i "Altres vies". La suma d'aquests tres últims mètodes supera el primer cas utilitzat. Els menys utilitzats són "Premsa" i "Servei privat d'ocupació".

Es podria dir, que els mètodes no difereixen massa dels que utilitza la població no discapacitada. Hem d'entendre també de que el Servei públic d'ocupació té una cura especial per aquests casos de persones amb discapacitat que busquen feina i això fa que sigui la via més utilitzada.

9.3. POBLACIÓ AFECTADA I FORMACIÓ

Si la formació és bàsica i important per a qualsevol persona, amb més motiu ho és per a les persones amb discapacitat ja que és la única eina que tenen per compensar les limitacions que pot comportar la discapacitat.

Podem veure (taula 9.9.), el nivell d'estudis acabats de les persones amb discapacitat a Catalunya per sexe. Com es veu, el nivell d'estudis varia poc entre les dones i els homes.

Els percentatges més elevats de nivell de formació es dona, tant en homes com en dones, en el nivell de Secundària i Formació Laboral (45,1%) i Estudis Primaris (32,2%). A destacar com a positiu el 14,7% dels Estudis Superiors i com a negatiu, i en molts casos justificat, el 8% d'analfabets.

Taula 9.9.

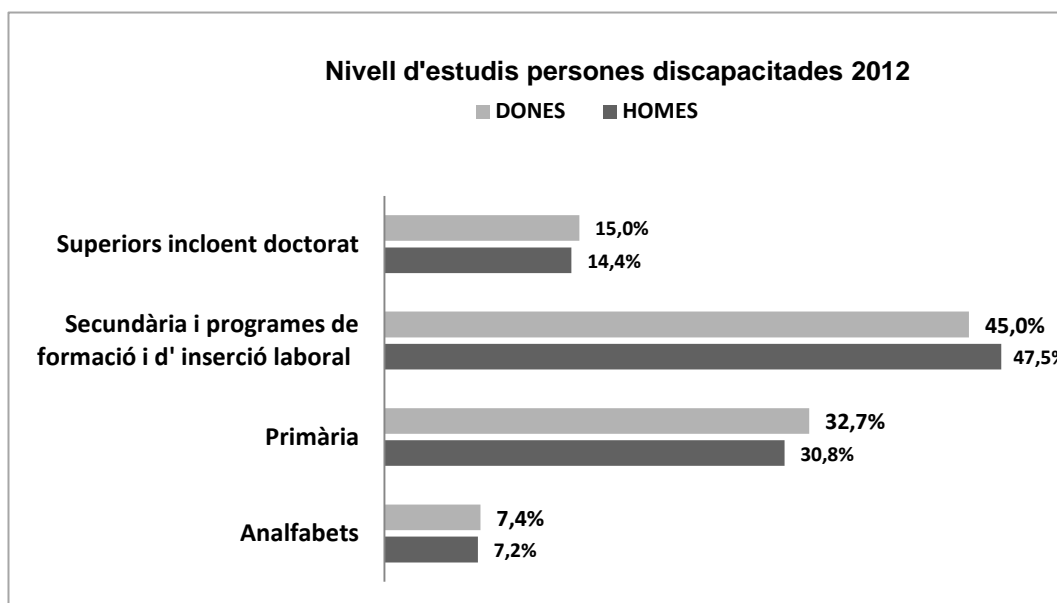
Persones amb discapacitat, per nivells d'estudis acabats i sexe. Espanya 2011
(Unitats: milers de persones)

NIVELL D'ESTUDIS	HOMES	DONES	TOTAL	%
-Analfabets	56,5	44,8	101,3	8,0
-Estudis primaris	213,3	192,7	406,0	32,2
-Secundària i formació laboral	317,1	252,4	569,5	45,1
-Superiors incloent doctorats	100,6	84,4	185,0	14,7
TOTAL	687,7	574,3	1.262,0	100,0

Font: Elaboració pròpia a partir de l'INE. Discapacidad. Nivel de estudios por sexo 2011.

Es pot veure (gràfic 9.10.) els percentatges, per separat, d'homes i de dones en cada un dels nivells de formació a Espanya l'any 2012.

Gràfic 9.10.



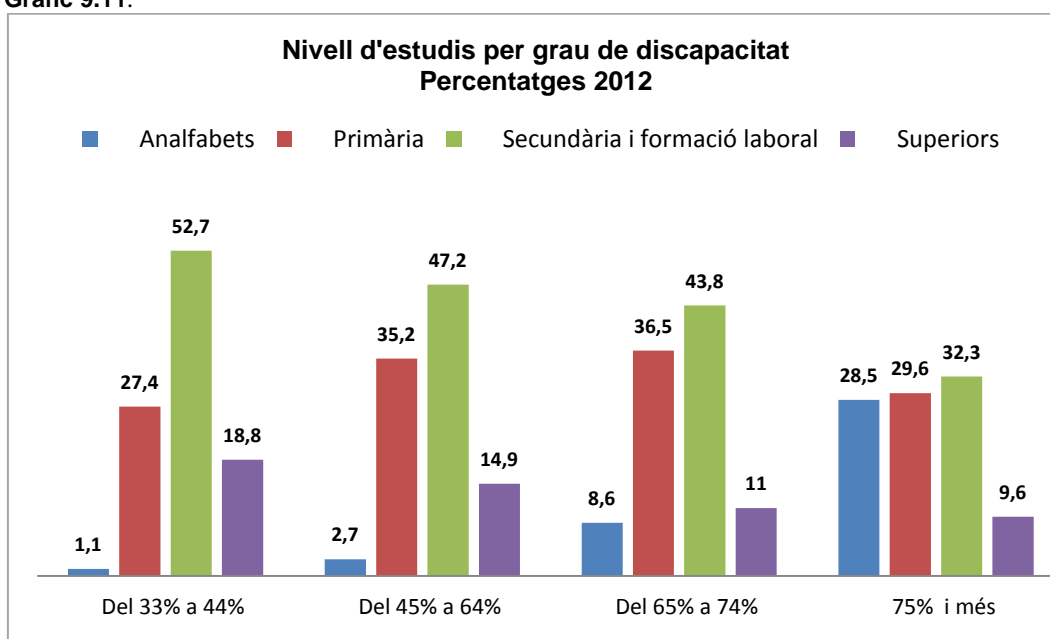
Font: Elaboració pròpia a partir de l'INE. Discapacidad. Nivel de estudios por sexo 2012

Els percentatges de formació són pràcticament iguals, tant pel que fa als homes com a les dones, en els dos extrems de formació, com són, Analfabetisme per un extrem i Formació Superior incloent doctorat per un altre.

En Primària, les dones superen al homes en 1,9 punts i, a l'inrevés passa, en Secundària i Formació Laboral on els homes són els que superen a les dones en 2,5 punts.

Podem observar (gràfic 9.11.) com es distribueixen els diferents nivells d'estudis entre els diferents graus de discapacitat.

Gràfic 9.11.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'INE. Nivel de estudios por grado de la discapacidad 2012.

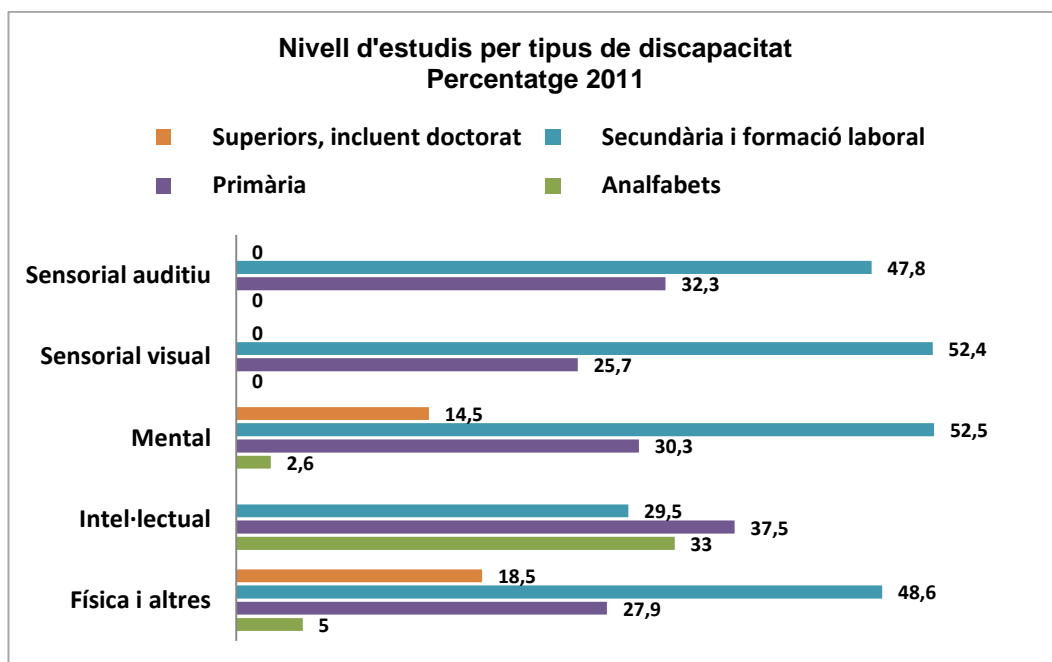
Amb tota lògica, els dos nivells d'estudis que ens marquen els màxims i els mínims en grau inicial de discapacitat (del 33% al 44%) són: analfabets amb més baixa taxa i estudis Secundaris amb la més alta en el mateix grau. Donen tendències contràries a mesura que augmenta el grau de discapacitat. És a dir, partint amb una situació inicial de discapacitat, i a mesura que va augmentant el grau d'aquesta, també augmenta el nivell d'analfabetisme i baixa, no amb la mateixa intensitat, el nivell d'estudis de Secundària.

El grau de discapacitat on trobem un major equilibri entre els nivells de Analfabets, Primària i Secundària, és en el grau del 75% i més. L'únic nivell que està per sota de tots els altres, en aquest grau més alt de discapacitat, és el d'estudis Superiors que es manté a l'entorn del 10% i uns 9 punts per sota del

percentatge que assoleix aquest nivell d'estudis en el grau més baix de discapacitat. A altres nivells, és la Primària la que manté cert equilibri entre els diferents graus.

Igual d'important és saber el nivell d'estudis per tipus de discapacitat per tal de poder analitzar la incidència que cada un d'ells poden tenir en els estudis. Es pot veure (gràfic 9.12.) aquest percentatge de nivell d'estudis assolits per persones amb diferents tipus de discapacitats.

Gràfic 9.12.



Font: Elaboració pròpia a partir del INE. Nivel de estudios por tipos de discapacidad. Porcentajes 2012

La Secundària i formació laboral és el nivell més assolit pels tipus de discapacitat sensorial, mental i física. El tipus intel·lectual és l'únic que queda per sota dels altres en uns 20 punts.

A la Primària hi ha un equilibri entre els diferents tipus, llevat de l'intel·lectual que, en aquest cas, està per sobre dels altres.

D'analfabets, hi ha un percentatge baix en tots els tipus llevat de l'intel·lectual que, en aquest cas, dona una taxa superior al 30%.

Cal incidir molt en la formació ja que sense el pressupost previ de la formació no hi ha possibilitat d'obtenir ocupació, independència i que les persones amb discapacitat puguin ser amos del seu propi destí. La manca de formació és per aquestes persones un dels principals problemes que genera un cercle viciós de marginació i dependència.

Com també diu Cayo, L.:

L'educació és un factor de suma importància pel desenvolupament personal de les persones amb discapacitat, que condiciona la possibilitat d'accedir a altres vies de reconeguda integració com és l'ocupació. L'educació gravita en tota la trajectòria vital de la persona amb discapacitat i és l'eix a l'entorn de la qual giren, bé les possibilitats de participació i normalització com a ciutadà de ple dret, bé les situacions d'exclusió o relegació socials.

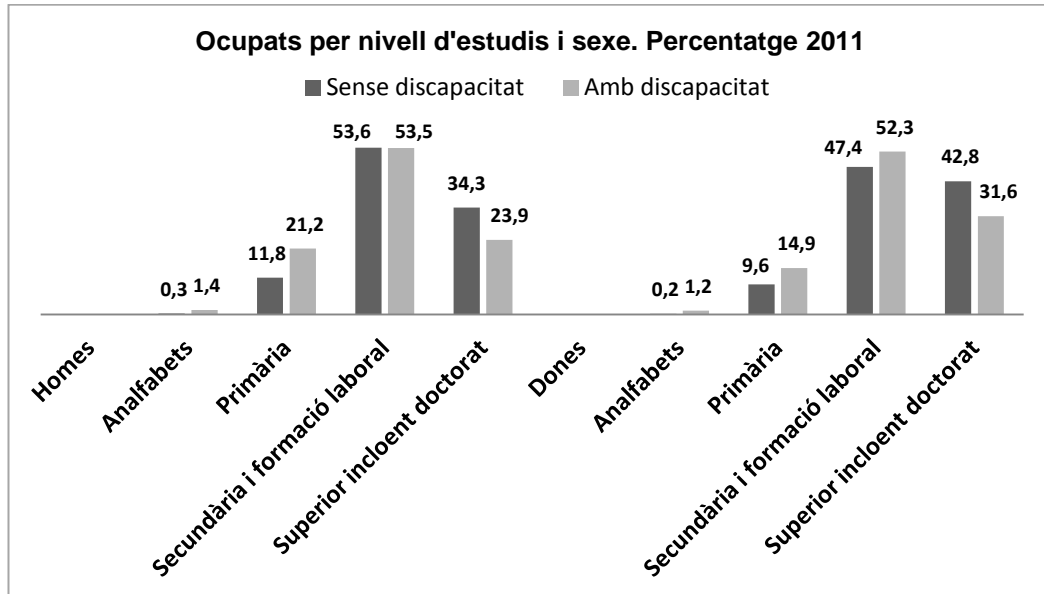
Pel que fa a la taxa d'activitat, també el nivell d'estudis és factor determinant per estar dintre de la població activa, tant per les persones sense discapacitat com, i amb més motiu, per les persones amb discapacitat.

Es mostren (gràfic. 9.13.) els percentatges dels diferents nivells d'estudis de les persones ocupades amb discapacitats i sense discapacitat per tal de veure quines són les diferències per cadascun dels nivells i de grups de població.

En les dones, les ocupades amb discapacitat, tenen unes taxes superiors en Secundària i Primària i inferiors en estudis Superiors. És testimonial la taxa de dones ocupades analfabetes, que és inexistent en el cas de dones sense discapacitat.

En els homes es marca una situació semblant llevat en el nivell de Secundària en que hi ha una igualtat percentual entre persones amb i sense discapacitat. En tots els casos, homes i dones amb i sense discapacitat, el nivell de més ocupació és el de Secundària i Formació Laboral.

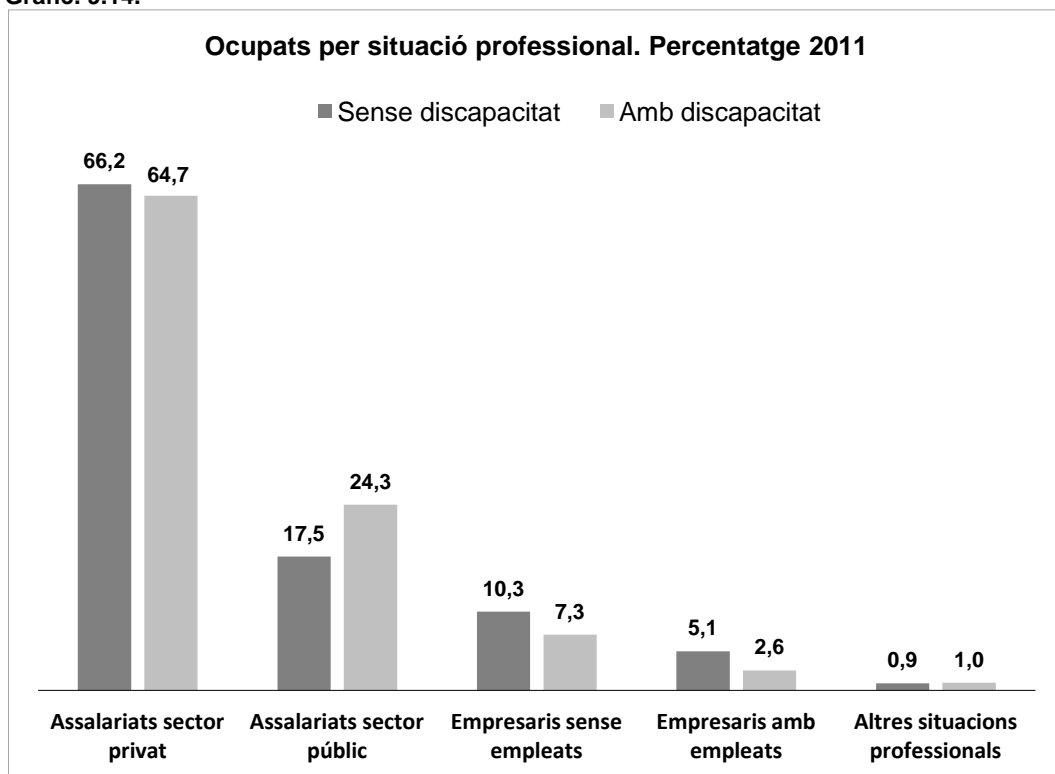
Gràfic 9.13.



Font: Elaboració pròpia a partir del INE. El Empleo de las Personas con Discapacidad. Ocupados por nivel de estudios y sexo 2011,

La formació és, doncs, un factor de primer ordre per trobar i tenir un treball remunerat. Les expectatives laborals dependran d'aquesta formació per aconseguir un treball com assalariat que pot ser en el sector privat o públic, exercí com empresari sense empleats o com empresari amb empleats.

Gràfic. 9.14.



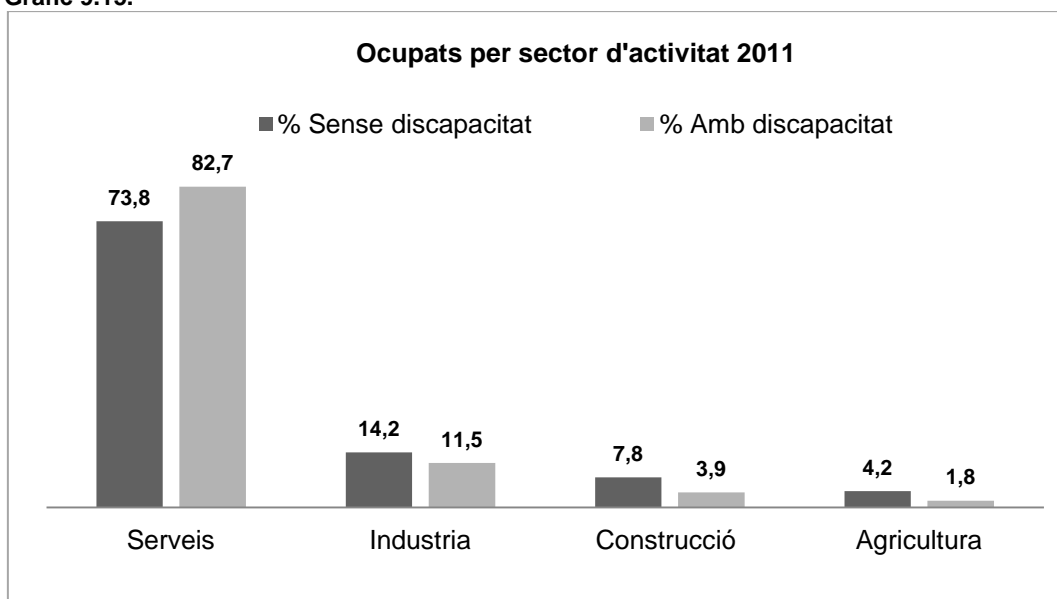
Font: Elaboració pròpia a partir INE. El Empleo de las Personas con Discapacidad. Ocupados por situación profesional 2011.

Es pot veure (gràfic 9.14.) que el major percentatge d'ocupants en les diferents modalitats, tant de persones amb discapacitat com sense discapacitat, ho estan en el sector privat en un 65%.

Els ocupats per sector d'activitat (gràfic 9.15.), s'observa que tant els ocupats amb discapacitat com sense, ho estan en el sector serveis. Els discapacitats ho estan en un percentatge per sobre del 80% i els ocupats sense discapacitat per sobre del 70%. Aquesta diferència ens mostra que el sector serveis pot oferir ocupacions més adaptades als diferents perfils de discapacitats.

Tot i que les diferències són petites, no passa el mateix en els sectors de l'Indústria, Construcció i Agricultura, on els percentatges de persones sense discapacitat ocupades és, en tots els casos, superior als de les persones amb discapacitat.

Gràfic 9.15.

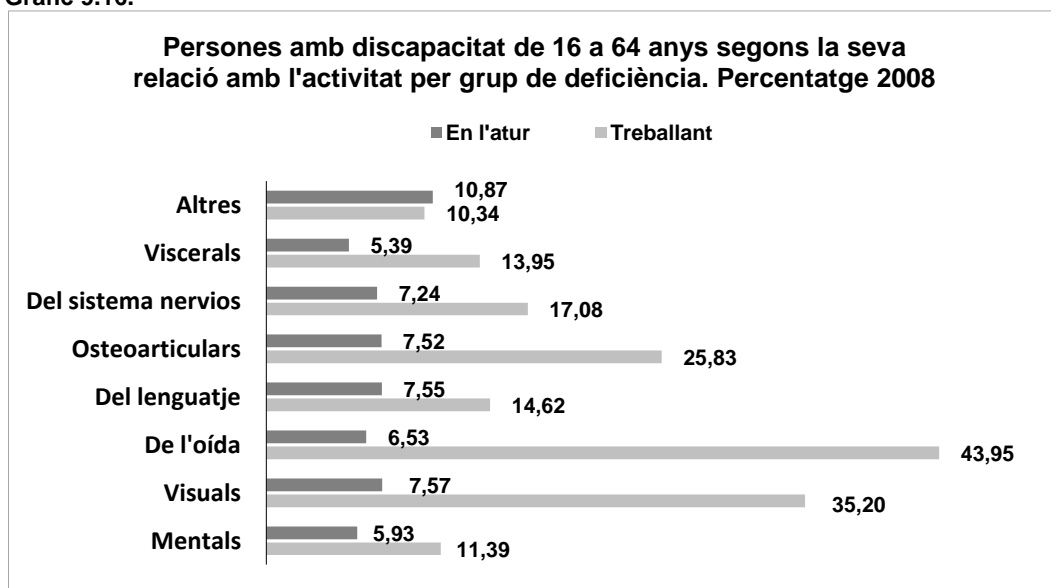


Font: Elaboració pròpia a partir del INE. Ocupados por sector de actividad. Porcentajes 2011

Com s'ha observat en el gràfics anteriors, els efectes de la formació, que evidentment dependrà de les aptituds dels afectats, es tradueixen en els diferents tipus de treballs que poden realitzar les persones amb discapacitat. Els grups de deficiències, també tenen la seva incidència en l'activitat de les persones discapacitades. En el següent gràfic 9.16. podem observar que el grup de deficiència amb un percentatge més alt de persones ocupades és el de l'oïda, seguit pels visuals i osteoarticulars. En l'altre extrem, i amb una activitat a

l'entorn del 10%, se situen les deficiències mentals i altres. En aquest últim grup, hi ha un equilibri d'aturats i ocupats.

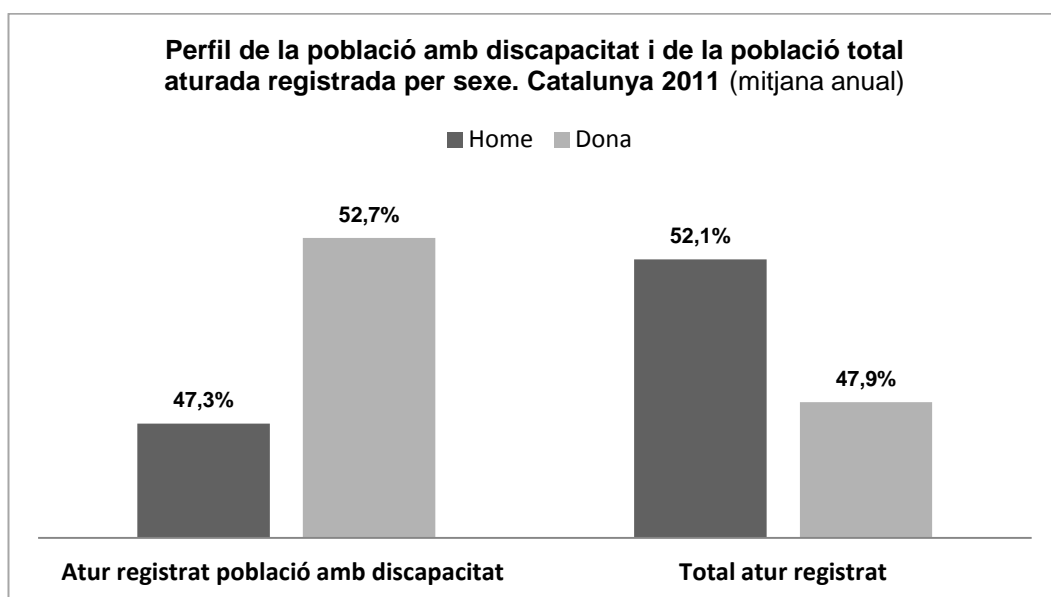
Gràfic 9.16.



Font:Elaboració pròpia a partir del INE. EDAD 2008.

Pel que fa a la situació general de l'atur a Catalunya, s'observa (gràfic 9.17.) que la dona amb discapacitat està més penalitzada per l'atur que l'home. Aquest fet no succeeix en el total de la població en la que l'home, l'any 2011, suporta un percentatge d'atur superior.

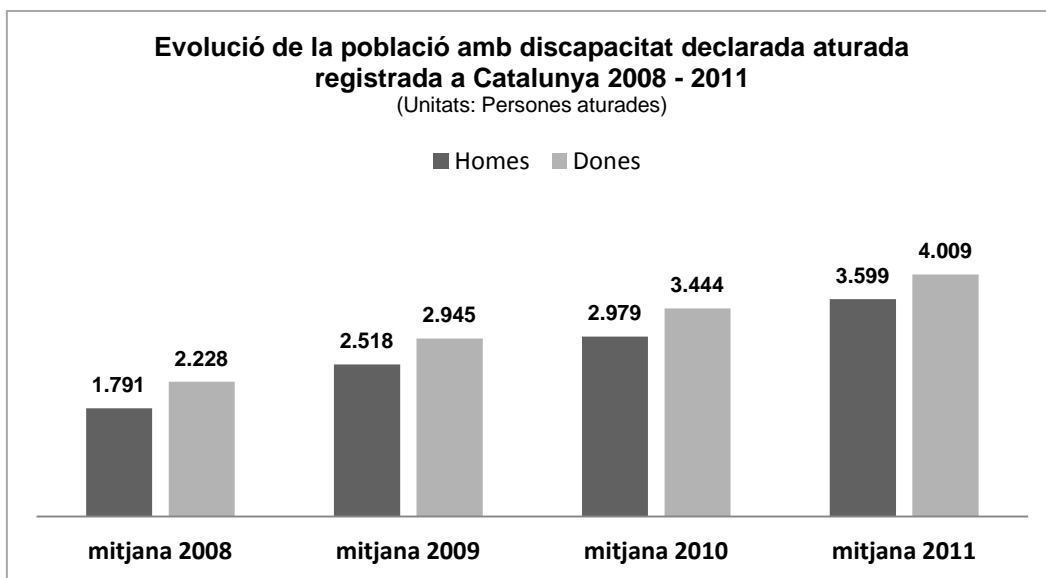
Gràfic 9.17.



Font: Elaboració pròpia a partir del Departament d'Empresa i Ocupació. Generalitat de Catalunya.

Important (gràfic 9.18.) l'evolució a Catalunya de l'atur de persones amb discapacitat des de l'any 2008 al 2011. En aquest període, ja en els primers anys de crisi econòmica, l'atur en la població masculina s'ha doblat i en la femenina ha augmentat en un 80%.

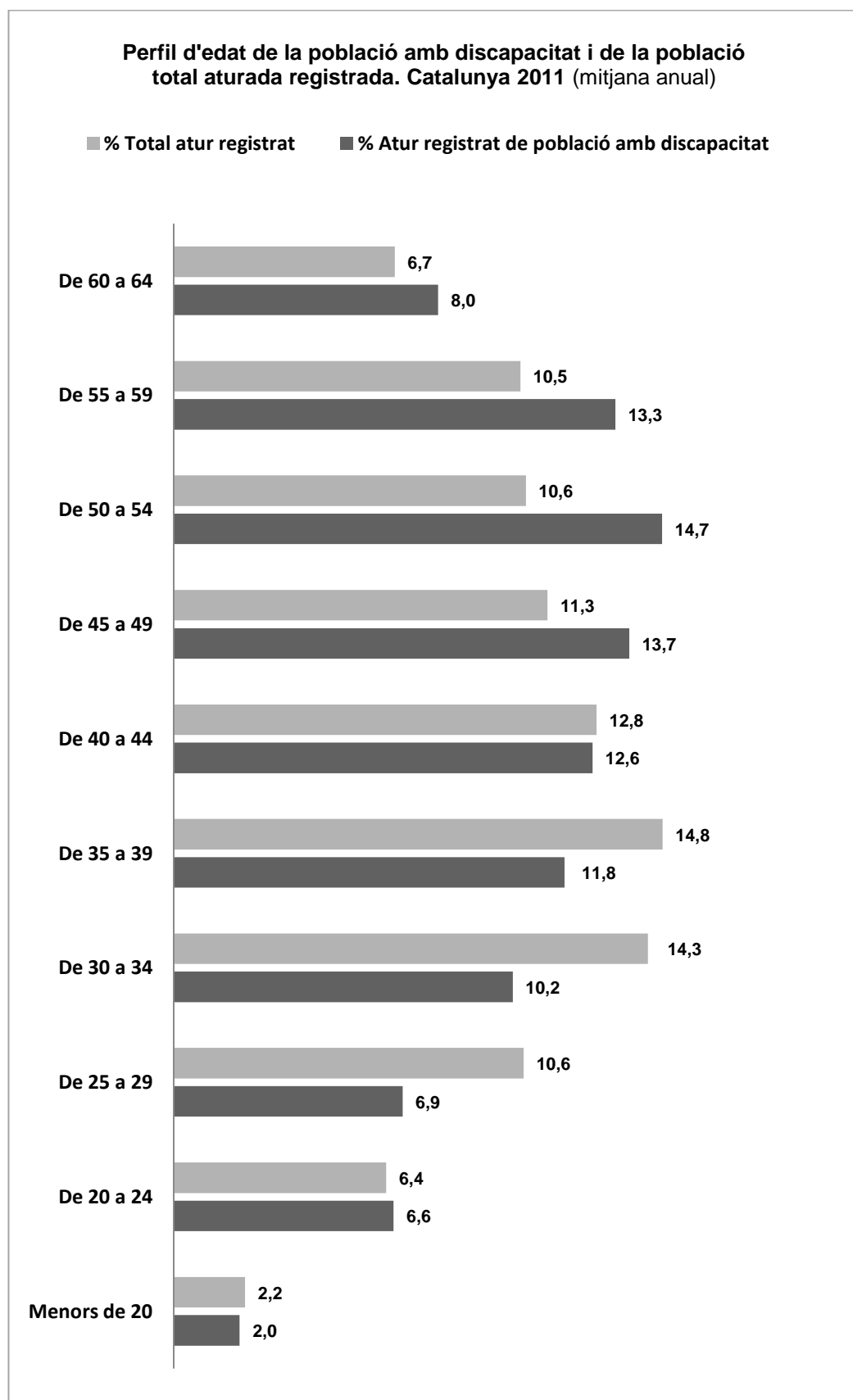
Gràfic 9.18.



Font: Elaboració pròpia a partir del Departament d'Empresa i Ocupació. Generalitat de Catalunya.

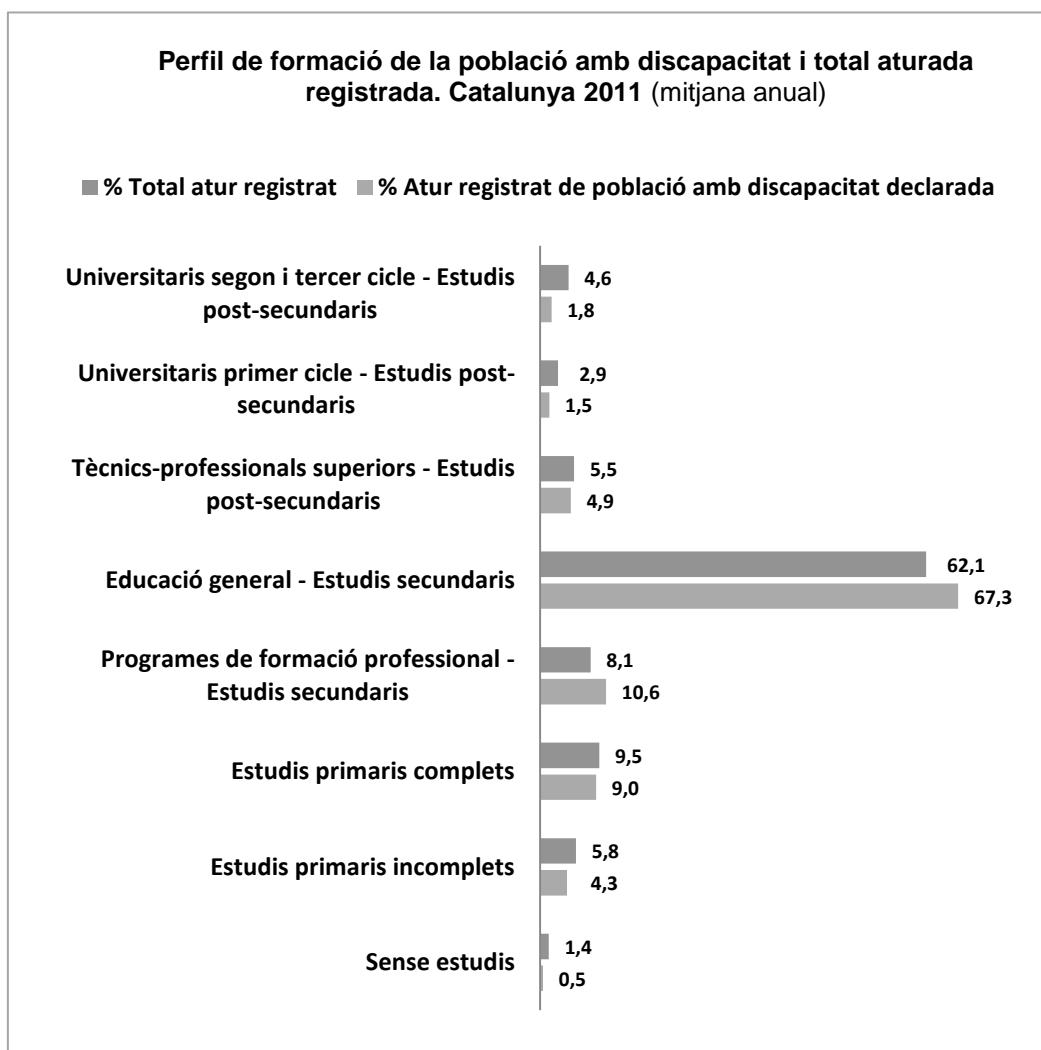
El perfil d'edat de la població amb discapacitat i població total aturada, es pot veure (gràfic 9.19.) que llevat els grups d'edat de 25 als 39 anys, que són inferiors a l'atur total registrat, en la resta d'edats l'atur de la població amb discapacitat té uns percentatges superiors al de la població total. En els extrems de edats es donen percentatges semblants.

Gràfic 9.19.



Font: Elaboració pròpia a partir del Departament d'Empresa i Ocupació. Generalitat de Catalunya.

Gràfic 9.20.



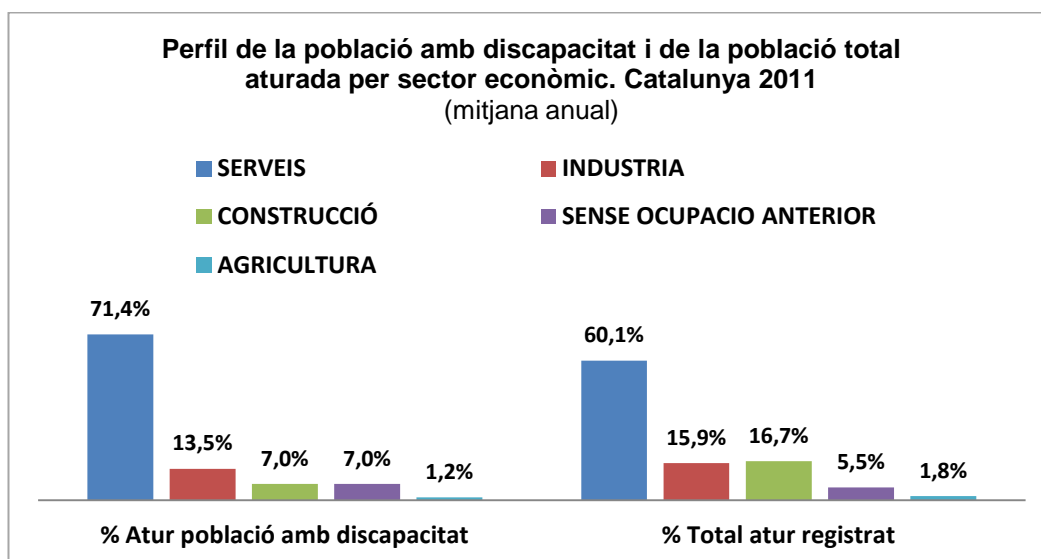
Font: Elaboració pròpia a partir del Departament d'Empresa i Ocupació. Generalitat de Catalunya.

Es pot comprovar que el perfil de formació de les persones amb discapacitat i en situació d'atur, és semblant als aturats sense discapacitat l'any 2011. El nivell d'estudis d'una majoria d'aturats, en ambdós grups de població, és el d'Educació general i Estudis secundaris.

Segueixen, ja a gran distància, i també en les persones amb discapacitat i total, els aturats amb programes de formació professionals i estudis secundaris, però ja amb uns percentatges baixos comparant-los amb en primer grup d'aturats d'educació general i estudis secundaris.

A destacar, les baixes taxes d'atur per a les persones amb formacions superiors a la que suporta el gran pes de l'atur. Demostració important de la importància de la formació per a la integració laboral, tant per la població amb discapacitat o sense.

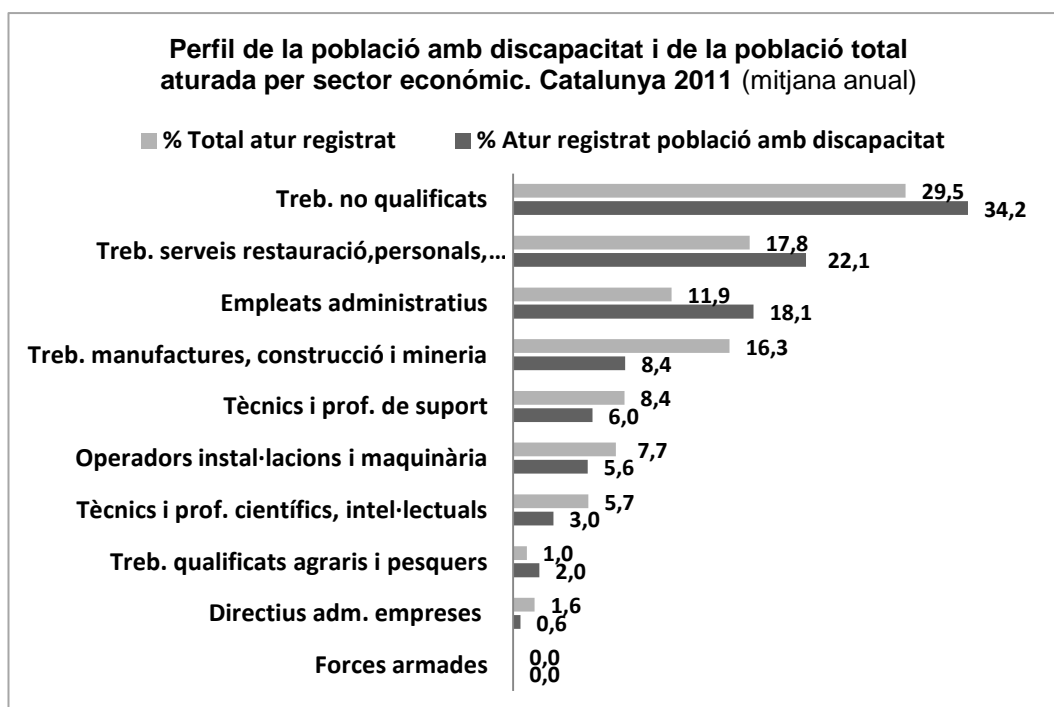
Gràfic 9.21.



Font: Elaboració pròpia a partir del Departament d'Empresa i Ocupació. Generalitat de Catalunya.

Es pot comprovar (gràfic 9.21.) el pes que també té el sector serveis en l'atur de la població amb discapacitat que, tot i tenint també un gran pes en l'atur total, supera en onze punts la taxa de la població total. En els sectors d'indústria i construcció, la taxa d'atur de la població amb discapacitat és inferior. També cal dir que són sectors que no tenen, en molts casos, una fàcil adaptació a les peculiaritats específiques de les persones amb discapacitats.

Gràfic 9.22.

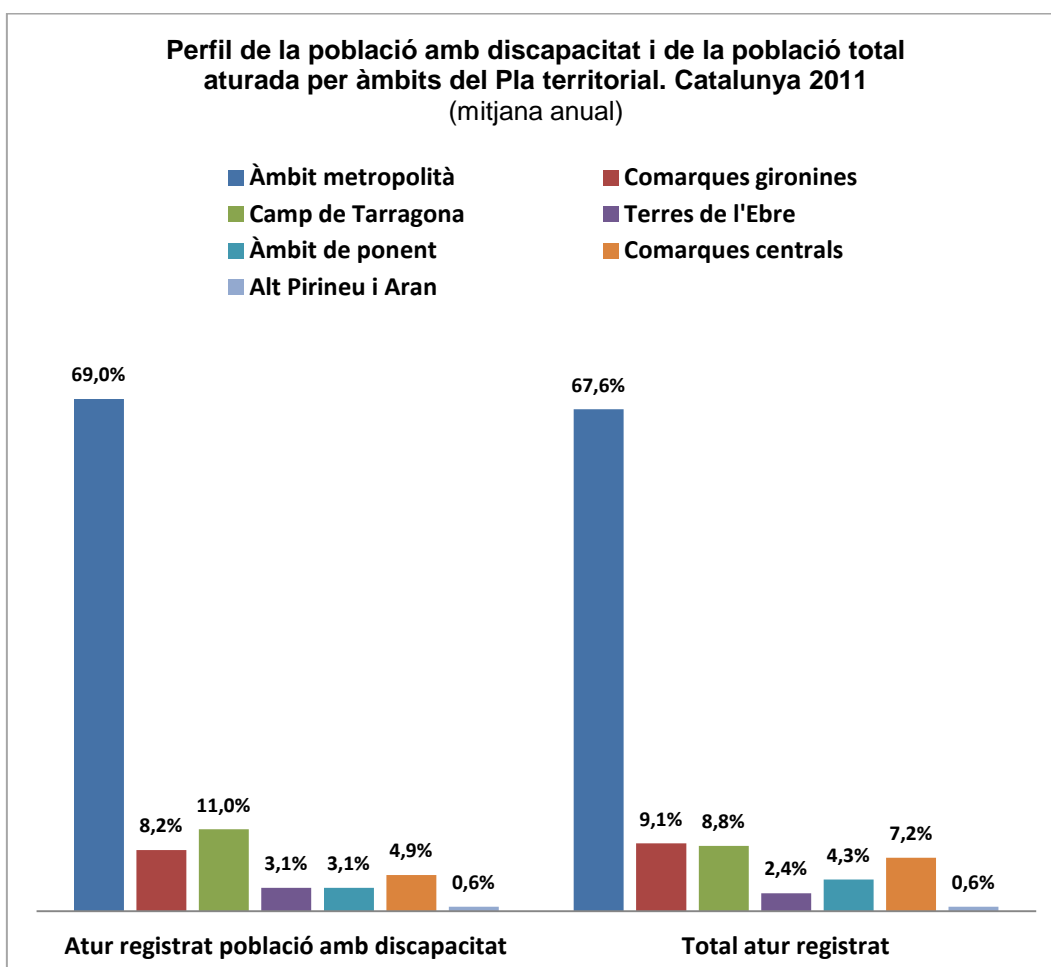


Font: Elaboració pròpia a partir del Departament d'Empresa i Ocupació. Generalitat de Catalunya

La població aturada amb i sense discapacitat, per tipus d'ocupació, gràfic 9.22., ens mostra una alta taxa en els tipus de treball no qualificats, que si és ja elevada en la població total (29,5%), escara és superada per la població amb discapacitat (34,2%). Els treballs de serveis de restauració i empleats administratius, també pateixen un atur superior a la població total. Els altres tipus d'ocupació ja tenen una taxa d'atur per la població amb discapacitat inferior a la població total ja que són uns tipus d'ocupació amb poca presència de persones amb discapacitat.

Pel que fa a l'atur de cada grup poblacional (gràfic 9.23.), en cada un dels àmbits del Pla territorial. Es pot veure que la gran concentració d'atur, tant de la població amb discapacitat com total, es dona en l'àrea metropolitana amb un 69% per els discapacitat i un 67,6% per la població total. En la resta de territoris, les taxes ja són molt més baixes i amb poques diferències entre els dos grups.

Gràfic 9.23.



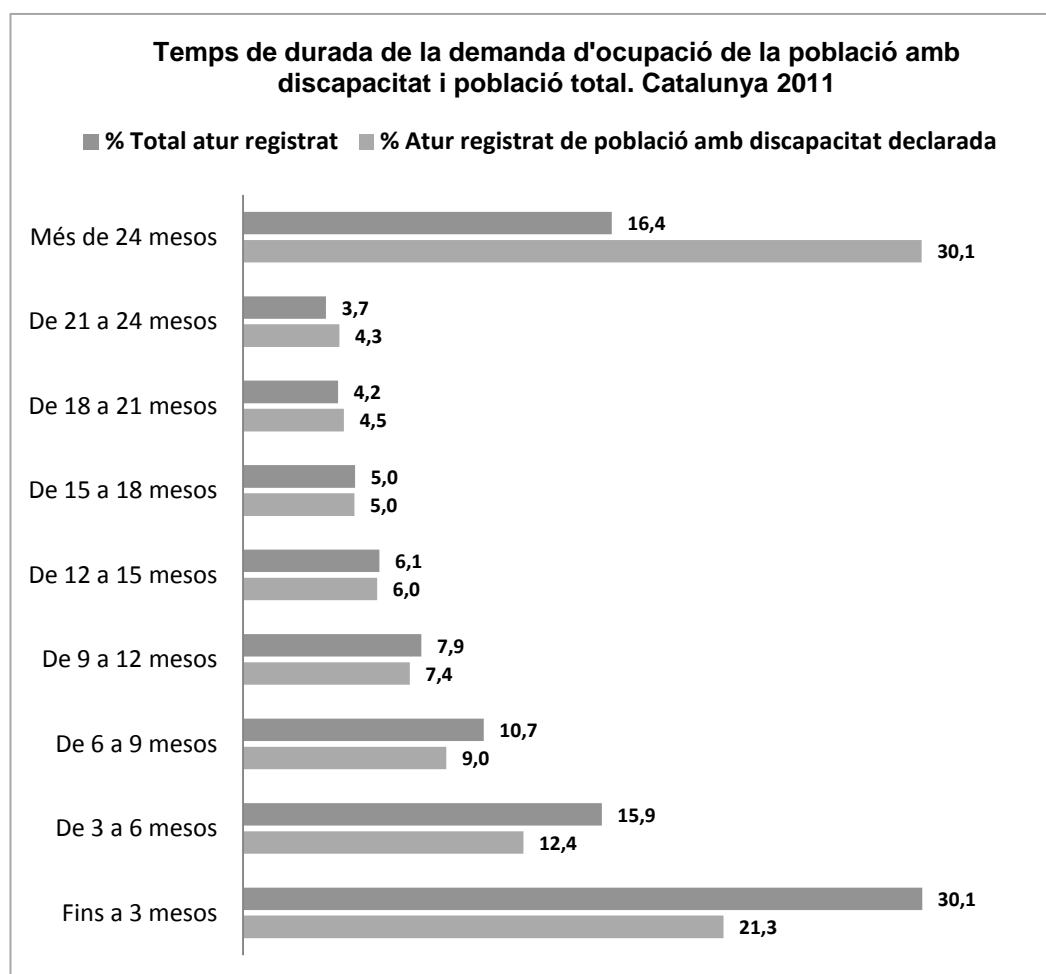
Font: Elaboració pròpia a partir del Departament d'Empresa i Ocupació. Generalitat de Catalunya

El temps de durada de la demanda d'ocupació de la població discapacitada fins aconseguir la feina (gràfic 9.24.) pot ser molt variable. On es donen uns percentatges més alts és en els dos extrems temporals. És a dir, per les persones amb discapacitat un 21,3% fins a 3 mesos de termini i un 30,1% amb la durada més alta de més de 24 mesos.

Per la població total, passa l'inrevés, el percentatge de durada de fins a 3 mesos és del 21,3% i el de més de 24 mesos baixa al 16,4%.

Hi ha, doncs, un alt percentatge (30,1%) de persones amb discapacitat, gairebé el doble del percentatge de la població total, que suporta un temps de durada de la demanda de més de 24 mesos. En els trams temporals entremitjos es pot veure certa similitud en els percentatges de temps de durada de la demanda de la població amb discapacitat i de la població total.

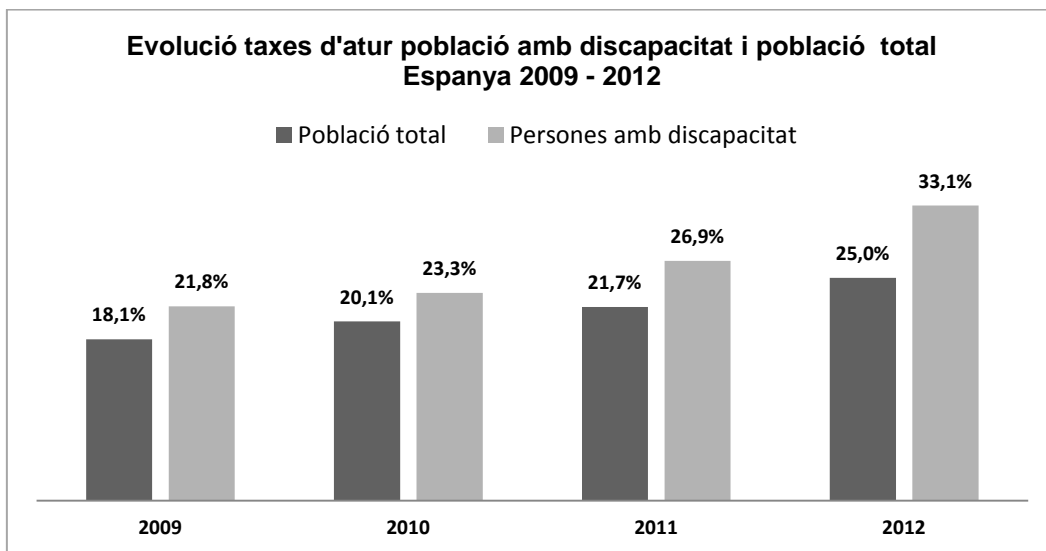
Gràfic 9.24.



Font: Elaboració pròpia a partir del Departament d'Empresa i Ocupació. Generalitat de Catalunya

A nivell d'Espanya, l'evolució del període 2009-2012 de les taxes d'atur de la població amb discapacitat i població total, es mostra en el següent gràfic 9.25. En aquest període, les taxes d'atur registrat de les persones amb discapacitat són sempre superiors, entre 3,7 punts (any 2009) i 8,1 punts (any 2012), a les de la població total.

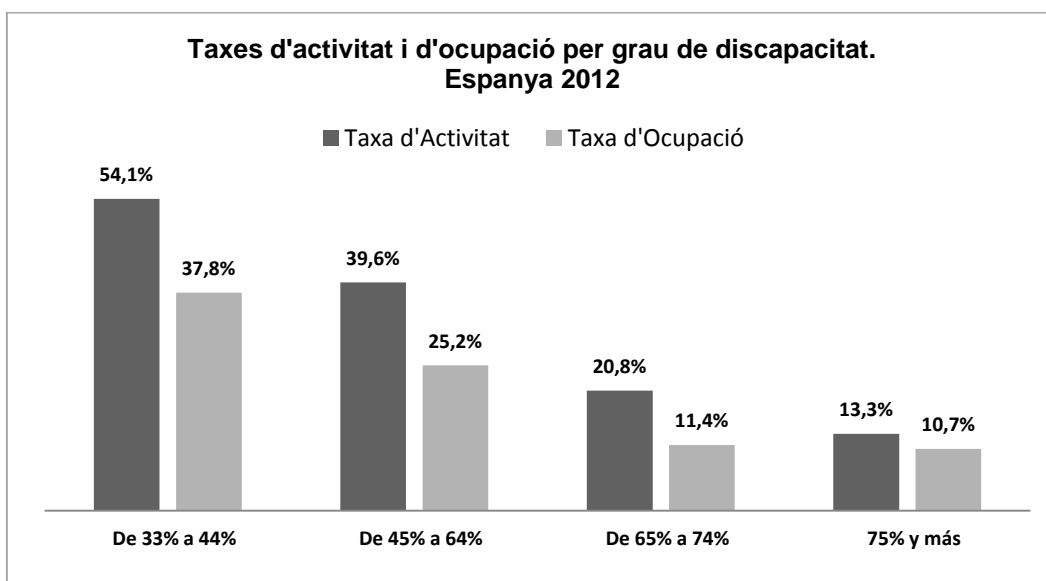
Gràfic 9.25.



Font: Elaboració pròpia a partir del INE. El empleo de las personas con discapacidad. 2011

Revisades les taxes d'atur, podem veure també les taxes d'activitat i d'ocupació (gràfic 9.26.) per grau de discapacitat l'any 2012. Com és de tota lògica, hi ha una relació inversa entre les taxes i el grau de discapacitat, és a dir, a mesura que augmenta el grau de discapacitat, disminueix tant la taxa d'activitat com la d'ocupació.

Gràfic 9.26.

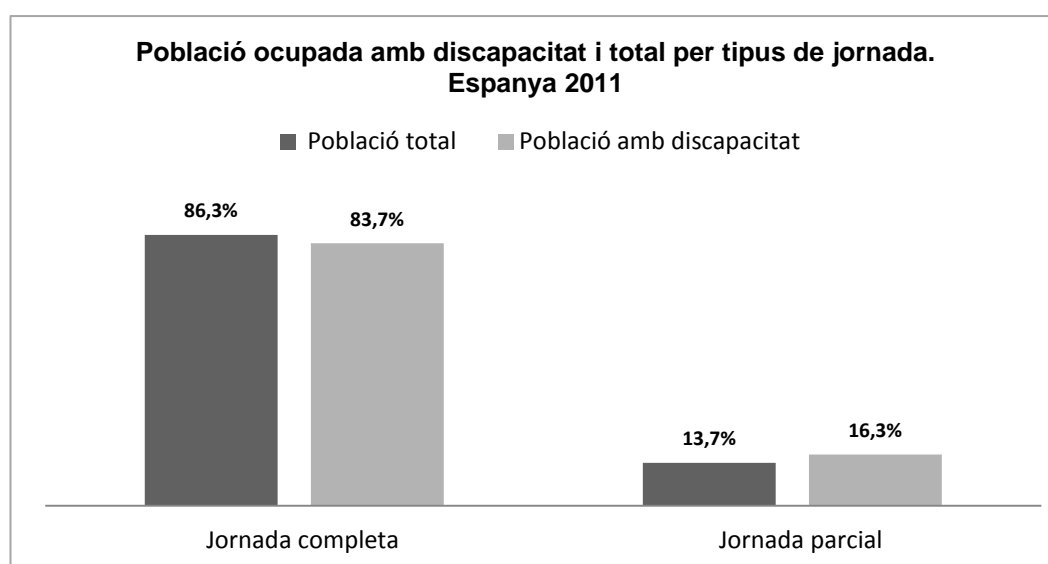


Font: Elaboració pròpia a partir del INE. El empleo de las personas con discapacidad. 2011

Important, també, el tipus de jornada laboral de la població amb discapacitat ocupada. Es pot veure (gràfic 9.27.) que, a l'igual que la població total, el percentatge dels ocupats amb jornada laboral parcial és molt baixa ja que només representa un 16,3% del total. Si considerem que el percentatge (13,7%) de la població total és molt baix, encara ho és més, tot i sent més alt, el de les persones amb discapacitat.

És en aquest tipus de jornada parcial on un increment de l'ocupació es pot acomodar millor per les peculiaritats de moltes persones amb discapacitat que, difícilment, podrien mantenir l'activitat en una jornada completa.

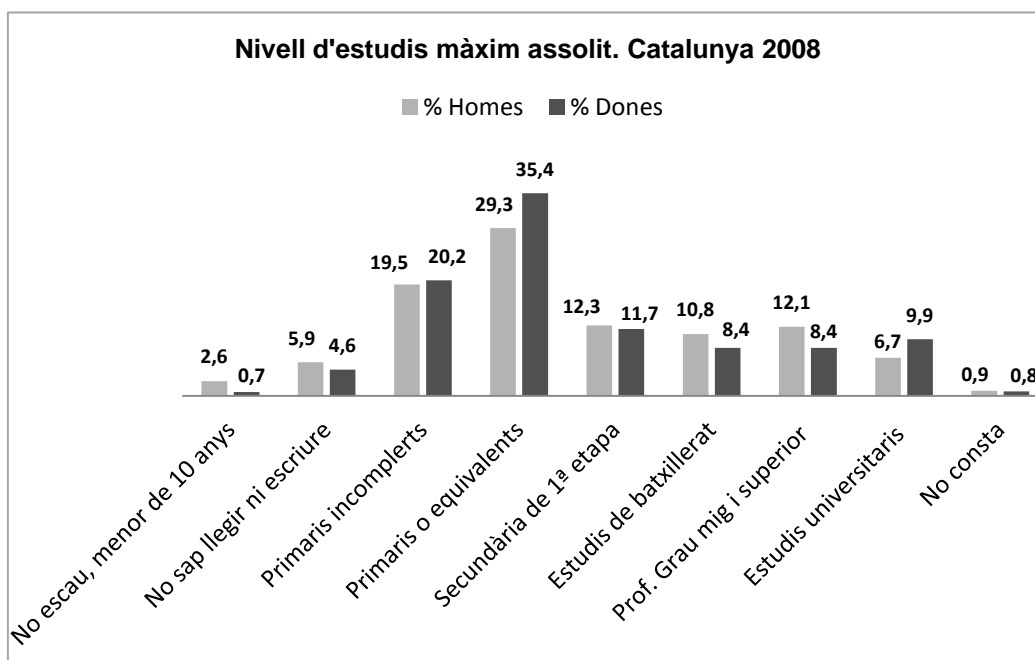
Gràfic 9.27.



Font: Elaboració pròpia a partir del INE. El empleo de las personas con discapacidad. 2011

Pel que fa a formació a Catalunya (gràfic 9.28.), s'indica el percentatge del nivell d'estudis màxim assolit per les persones discapacitades a Catalunya. Els estudis més assolits corresponen als Primaris o equivalents i, en segona posició, els Primaris incomplets. Cal destacar, la superior taxa de dones que assoleixen el nivell de Primaris o equivalents. A l'entorn del 10% hi trobem tres grups d'estudis, en primer lloc el de Secundària de 1^a etapa i, en segon lloc, els grups d'Estudis de batxillerat i Professionals de grau mig i superior. En aquests dos últims grups, la taxa d'homes supera a la de les dones. No succeeix el mateix en l'últim grup d'Estudis universitaris, on les dones tenen una taxa superior als homes.

Gràfic 9.28.



Font: Elaboració pròpia a partir de 'l'Enquesta sobre discapacitats. 'INE. 2008.

En aquest apartat de la formació, la Generalitat de Catalunya disposa de programes formatius per a persones amb discapacitat que es poden considerar bàsics¹:

Les 22 especialitats especificades a continuació són especialitats de formació ocupacional adreçades exclusivament a persones amb discapacitats. Cada especialitat conté el programa del curs de formació professional ocupacional, les especificacions tecnicodocents i l'estructuració dels continguts corresponent:

- *Administratiu amb Informàtica*
- *Auxiliar d'Empleat d'Oficina*
- *Auxiliar de Bugaderia*
- *Auxiliar de Cuina*
- *Auxiliar de Jardineria i Centres de Jardineria*
- *Auxiliar de Magatzem de Grans Superfícies*
- *Auxiliar de Serveis de Neteja*
- *Disseny de Pàgines WEB*
- *Impressor de Serigrafia*
- *Maquinista de Confecció Industrial*
- *Mosso de Magatzem i Reposador*

¹ Font: Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Programes formatius per a persones amb discapacitat [Consulta: 7 novembre 2013].

- *Operador de Màquines Eines i Subconjunts*
- *Operari de vivers i jardins*
- *Polivalent en Gestió Informàtica*
- *Telefonista Recepcionista d'Oficina*
- *Auxiliar de muntatges i manteniment elèctric*
- *Auxiliar hostaleria i neteja*
- *Composició i edició d'informàtica*
- *Dependent i operari de copisteria industrial*
- *Missatger i conserge extern*
- *Operari neteja viària*
- *Peó especialista en embalatge de la fusta*

A tall d'exemple, veiem els trets més importants dels objectius, requisits i característiques de la primera especialitat d'Administració amb Informàtica:

OBJECTIU GENERAL

Adquirir i executar adequadament els coneixements i les habilitats pròpies del sector administratiu, així com utilitzar adequadament cadascun dels programes informàtics utilitzats en una oficina. Potenciar al màxim totes les possibilitats individuals per a aconseguir un nivell comunicatiu que permeti una integració social i laboral.

Per portar a terme el programa, es subministren els materials i mitjans didàctics necessaris que estan ja adaptats a les característiques dels col·lectius a que van dirigits amb les mesures necessàries per tal d'assegurar unes pràctiques amb les normes legals al respecte. És a dir, una adaptació al col·lectiu en tots els aspectes.

El curs es compon de diversos mòduls que, amb diferents durades, contenen diferents àrees de coneixement en el camp de la gestió administrativa, com són:

- **INCLUSIÓ DE NOVES TECNOLOGIES**

El curs ja es considera, en si mateix, com accés a les noves tecnologies ja que es treballa, i es fa l'aprenentatge, amb aquestes noves eines.

- **CONEIXEMENTS ADMINISTRATIUS**

Coneixement d'una organització empresarial i adquirir habilitats en la gestió de documents.

Les diferents unitats didàctiques inclouen continguts que aporten coneixement sobre:

- L'Empresa
- L'Oficina
- Tècniques de comunicació
- L'Arxiu
- Mecanografia

- **CONTABILITAT**

Conèixer la finalitat de la comptabilitat. Adquirir els conceptes bàsics i els programes informàtics específics.

Unitats didàctiques:

- Comptabilitat
- Planificació comptable
- Comptabilitat informatitzada

- **OFIMÀTICA**

Adquirir coneixements informàtics que permetin l'ús de l'ordinador com a instrument de treball.

Unitats didàctiques:

- Introducció a l'Informàtica
- Sistema operatiu Windows
- Processador de texts Word
- Base de dades Access
- Full de càlcul Excel
- Internet

- **HABILITATS COMUNICATIVES**

Adquirir competències comunicatives i afavorir les relacions personals.

Unitat didàctica:

- Tècniques de comunicació

- **PRACTIQUES EN UNA EMPRESA**

Desenvolupar els coneixements adquirits en entorns laborals i afavorir les actituds positives per part dels empresaris cap a les persones amb discapacitat.

Unitat didàctica:

- Practiques en una empresa

Pel que fa a l'avaluació, el procés és el següent:

- Avaluació inicial per detectar el coneixements previs.
- Avaluació contínua per donar el suport necessari durant el curs.
- Avaluació final per valorar si s'han assolit els objectius del curs.

Com s'ha vist, es tracta d'un curs molt complet i amb una adaptació als requisits personals dels alumnes. Els professors fan una tasca d'observació, amb criteris quantitius i qualitius, que permet fer un seguiment de l'aprenentatge i, també, de la socialització dels alumnes amb la seva participació en les activitats en grup i, per tant, en un entorn que genera més actituds integradores .

Amb l'exemple del contingut del curs de l'especialitat d'Administratiu amb Informàtica, es veu, per tant, que es tracta d'uns estudis complets per tal de donar a les persones discapacitades, amb aquest curs o amb els altres de diferents especialitats, una amplia formació per cobrir llocs de treball amb les mateixes, o millors, oportunitats que qualsevol altre persona amb nivells semblants de formació.

També podem trobar exemples en altres nivells d'administracions públiques. A nivell municipal, i a tall d'exemple, trobem l'empresa municipal CORESSA, Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi, S.A., que va ser creada pel Ajuntament de Sant Boi amb l'objectiu de promoure l'activitat econòmica i oferir diferents serveis al ciutadans.

Entre els serveis oferts hi ha la *formació dirigida a persones amb discapacitat* reconeguda del 33% o superior i en situació d'atur. Els cursos tenen per objectiu

donar als/les alumnes els coneixements necessaris per al desenvolupament del lloc de treball pel qual els preparen.

Les característiques bàsiques dels cursos són:

- Cursos gratuïts (totalment subvencionats)
- Professorat altament qualificat
- Tutories individuals
- Suport a la recerca de feina
- Borsa de treball específica per aquest col·lectiu

Els objectius dels programes es basen en:

- Orientar a les persones discapacitades respecte a les seves opcions davant la inserció laboral i que estarà en funció de l'entorn de coneixements i habilitats, i de les mancances provocades per la discapacitat.
- El manteniment d'una borsa de treball per la seva inserció laboral, gestionant les ofertes adequades per cada cas.
- Servei Prelaboral per les persones afectades per trastorns greus.

Per portar a terme aquests objectius dels programes, es posen en pràctica les següents accions:

- Itineraris d'inserció per valorar la disminució del CAD. Mitjançant entrevistes, es programa itineraris d'inserció individuals amb el posterior seguiment en el lloc de la feina.
- Orientació per gestionar la presentació del candidat i l'autonomia en la inserció laboral.
- Formació ocupacional amb cursos especialitzats per tal d'adaptar-los a les necessitats del mercat de treball, ja sigui del mercat de l'empresa privada o pública.
- Servei prelaboral consistent en mòduls formatius teòrics i pràctics i tallers pràctics. El procés es conclou amb l'acompanyament al lloc de treball en una empresa del mercat de treball ordinari o en un CET.

Es constata, amb aquest exemple de l'empresa municipal CORESSA, l'important tasca social que els ajuntaments poder fer en els seus territoris, per la seva comunitat i, per tant, per el col·lectiu de persones amb discapacitat.

Es cert, que tots aquests serveis tenen un cost econòmic i que les limitacions pressupostaries s'han limitat molt en els anys de crisi econòmica, però, també és cert, que l'actitud política davant d'aquest problema, ha de ser positiva i esmerçar tots els recursos possibles, com s'ha de fer amb tots aquells col·lectius amb risc d'exclusió social.

Per la seva part, l'Ajuntament de Barcelona, a traves de l'Institut Municipal de Persones amb Discapacitat, disposa d'uns Centres de Formació Professional Adaptada, com són:

Centres de Formació Professional Adaptada (CFPA) Pont del Dragó i Castell de Sant Foix.

Es tracta de centres d'Educació Especial que depenen del Consorci d'Educació de Barcelona (CEB). Es realitzen Programes de Qualificació Professional Inicial (PQPI) per alumnes amb Necessitats Educatives Especials (NEE).

Els objectius principals són:

- Ajudar a la integració sociolaboral preparant a l'alumne per la integració laboral.
- Establir l'autonomia personal de l'alumne per augmentar el seu nivell d'independència.
- Suport psicopedagògic i ajut informàtic per integrar-se a l'educació ordinària.

Tenim, amb aquests Centres de Formació Professional Adaptada, més exemples de les accions que, partint de les institucions municipals, es poden fer per donar suport a la integració laboral de les persones afectades.

Per la seva part, l'Institut Municipal d'Educació de Barcelona va presentar el 14 de juliol de 2003 a l'Ajuntament de la ciutat el portal "www.eldanet.org", un

projecte finançat per la Unió Europea que ofereix formació, informació i recursos mitjançant Internet a persones amb discapacitats físiques.

El Centre Municipal Pont del Dragó, especialitzat en educació postobligatoria sobre noves tecnologies per a persones amb mobilitat reduïda, ha coordinat l'elaboració d'aquesta plataforma, la primera gratuïta a Europa en la seva especialitat².

Es tracta del projecte ELDA que es basa en la creació d'una *Comunitat Virtual d'Aprenentatge Electrònic*, especialitzada en formació adaptada per persones amb discapacitat, d'àmbit europeu, que rep suport del desenvolupament i validació d'un entorn multilingüe, amb tecnologia web, per l'aprenentatge i adquisició de competències relacionades amb les Noves Tecnologies de la Informació i la Comunicació.

El projecte, realitzat per una Associació Transnacional constituïda per centres de formació especialitzats, organitzacions de persones amb discapacitat física i autoritats locals d'Espanya, Alemanya, Àustria i Regne Unit, inclou el desenvolupament d'un centre de Recursos Europeu Virtual sobre Educació Especial, l'experimentació de l'entorn amb 30 alumnes europeus i la celebració, a Barcelona, d'una Reunió Transnacional per a analitzar la transferibilitat dels resultats del projecte.

El projecte va dirigit a alumnes amb discapacitat física, i sobre tot a aquells afectats per problemes motrius severos, que tenen seriosos problemes d'accés a l'educació i a als recursos existents, en tots els països de la Unió Europea.

Un altre exemple de la tasca que es fa a nivell municipal, és la que porta a la pràctica, també, l'Ajuntament de Barcelona a través de l'Institut Municipal de Persones amb Discapacitat.

El seu Equip d'Assessorament Laboral (EAL) promou la incorporació de les persones amb discapacitat al mercat ordinari de treball. Entre altres actuacions

²“E-learning para discapacitados” [en línia]. *La Vanguardia* (14/07/2003).
<<http://www.lavanguardia.com/tecnologia/20030714/51262778250/e-learning-para-discapitados.html>> [Consulta: 22 abril 2006]

fomenta la formació ocupacional (cursos a mida, aula oberta de formació) i acompanya les persones amb discapacitat durant el procés d'inserció laboral.

L'EAL també està, ara, implicat directament en la gestió com a Agència de Col·locació del Servei d'Ocupació de Catalunya.

Les seves principals característiques són³:

L'EAL és un servei especialitzat en la inserció laboral de persones amb discapacitat al mercat ordinari de treball que promou la igualtat d'oportunitats per a l'accés al treball de las persones amb discapacitat. El seu equip de professionals ofereix a les persones un servei de valoració i orientació personalitzat, formació, ocupació i assessorament laboral, així com l'acompanyament i el suport necessaris per l'obtenció i consolidació del lloc de treball.

Com a agent d'intermediació laboral, l'EAL centra la seva actuació en les persones, les empreses i el treball amb xarxa.

Pel que fa a les persones, la intermediació de l'EAL promou la igualtat d'oportunitats d'accés a l'ocupació, facilita l'accés a l'ocupació, sensibilitza i millora la imatge del col·lectiu, millora l'ocupabilitat, aporta confiança i seguretat al candidat/a i ofereix suport "in situ" abans, durant i després d'obtenir un lloc de treball.

Pel que fa a les empreses, la intermediació de l'EAL ofereix una borsa de treball amb un ampli ventall de perfils professionals, adequant-se a les necessitats de les empreses; realitza anàlisis dels llocs de treball i assessora per a la contractació; presenta i deriva candidats/tes i genera una relació de confiança; dóna suport i fa seguiment al lloc de treball, sensibilitzant al personal de l'empresa per facilitar l'acollida de la persona amb discapacitat; gestiona convenis de pràctiques, relaciona màrqueting i responsabilitat social i ofereix els seus serveis de manera gratuïta.

De cara al treball en xarxa, l'actuació de l'EAL aporta millores en l'eficiència dels processos i en la multiplicació dels beneficis; vetlla per la implicació i participació real dels agents i de les empreses; aporta reconeixement mutu, confiança i comunicació dels/les participants; augmenta el sentiment de pertinença a un grup i a un territori; consciència de la capacitat d'incidir en

³Institut Municipal de Persones amb Discapacitat.

<http://w110.bcn.cat/portal/site/InstitutMunicipalDePersonesAmbDiscapacitat/?vgnnextchannel=000000076903472VgnV6CONT000000000000RCRD&lang=es_ES> [Consulta: 19/03/2014]

una realitat concreta i millorar-la; ajuda a identificar i obtenir nous recursos i ajuda a aconseguir projectes de major abast social.

Són molts, per tant, els esforços que es fan a nivell municipal per treballar en aquest necessari objectiu de donar ocupació a les persones amb discapacitat. Les entitats públiques tenen el deure de fer-ho, ja que la integració sociolaboral del col·lectiu amb rics d'exclusió social és un dels objectius pel que han de treballar esmerçant els recursos necessaris per a portar-ho a terme.

Cal reconèixer, també, que en aquets anys de crisi econòmica, és molt difícil disposar de tots els recursos necessaris per tal de fer front a totes les despeses socials que demanda la comunitat. Està clar, que el que no es pugui fer avui per ajudar a molts col·lectius amb dificultats, serà perpetuar un problema que demàno s'hi serà a temps a solucionar-ho.

També són molts els convenis que s'han signat a Espanya per tal d'integrar al màxim a les persones amb discapacitat en la formació universitària, a tall d'exemple es destaca:

- Conveni entre el Reial Patronat sobre Discapacitat, Fundació ONCE i la Universitat Nacional a Distància (UNED)⁴ signat el 12 de juliol del 2005 per garantir l'accés de les persones amb discapacitat al Màster de "Tecnologies Integrades i Societat del Coneixement" de dita Universitat. El Màster s'integra dintre del "Programa modular de tecnologies digitals i societat del coneixement", que inclou, també, els mòduls que donen dret a les titulacions d'Especialista Universitari en Sistemes Interactius de Comunicació, Expert Universitari en Anàlisi de Mitjans de Comunicació i Expert Universitari en Software Lliure.
- Signat entre el Reial Patronat sobre Discapacitat⁵, la Universitat de Salamanca i la Fundació Grup Nord el 18 d'octubre del 2005 en el Ministeri de Treball i Afers Socials, un conveni marc de col·laboració per instrumentar la participació conjunta en aquelles matèries relacionades amb la millora de l'accés, situació i participació dels

⁴CENTRO ESPAÑOL DE DOCUMENTACIÓN SOBRE DISCAPACIDAD. *Boletín del Real Patronato*, n. 59 (2005). Disponible en línia a: <<http://www.cedd.net/boletin-rp-detalle.php?id=13>> [Consulta: 30 setembre 2006]

⁵*Ídem.*

estudiants amb discapacitat en les universitats espanyoles. El conveni servirà per desenvolupar el Pla d'Assessorament sobre Discapacitat i Universitat (ADU), que pretén ser una font d'informació i assessorament especialitzat sobre qualsevol aspecte relacionat amb l'accés i estància d'estudiants o altres persones amb discapacitat en la Universitat.

Per altre banda⁶ “*les tres universitats basques potencien llurs serveis d'ajuda als estudiants discapacitats*”. “*L'aposta per les polítiques d'integració i el treball de conscienciació d'institucions i organitzacions socials ha permès obrir, tot i que de forma incompleta, vies de desenvolupament personal i professional que fins ara estaven tancades. L'ensenyança superior no suposa una excepció, com ho demostra la potenciació dels sistemes d'ajuda a alumnes amb necessitats especials que han afrontat la Universitat Politècnica de Valencia (UPV), La Universitat de Deusto i Mondragon Unibersitatea, i el notable increment que s'ha registrat en el darrers anys en la matriculació d'aquest joves.*

A nivell europeu, dos de cada tres persones discapacitades no acaben la Secundària⁷. Menys del 10 per cent de la tercera part de persones que aconsegueix acabar la Secundària accedeix a la Universitat.

Són moltes les accions públiques i privades que s'impliquen en la superació de la discapacitat. José Luis Cabello informa que La Fundació Mapfre dona suport a una Salut Social basada en la plena integració de l'individu en la Societat, tenint en compte postulats de l'OIT.⁸ Ens diu:

“Donat que el treball és la millor forma d'aconseguir-ho. La Fundació MAPFRE MEDICINA facilita la formació professional de minusvàlids físics, mitjançant la convocatòria anual de Beques de Formació Professional per a aquest col·lectiu, a les que hi poden acollir-se les persones que tinguin nacionalitat espanyola, andorrana, portuguesa o amb residència legal a Espanya (amb coneixement de l'idioma espanyol), afectats per una discapacitat física per qualsevol causa, sigui congènita o adquirida.

⁶MARAURI, IÑIGO. Las nuevas tecnologías, una ayuda a discapacitados [en línea]. *El País* (21/12/2004). <http://elpais.com/diario/2004/12/21/paisvasco/1103661605_850215.html> [Consulta: 10 maig 2007]

⁷Comunidad Europea en la prensa (24/3/2002). <<http://www.ucm.es>>

⁸“Superació de la discapacitat”. *La Vanguardia Digital* (1/10/2006) [Consulta: 5 abril 2007]

L'objectiu de les beques és proporcionar una formació professional de qualitat en àrees en que existeix demanda de treballadors qualificats en la societat. Les especialitats que es poden cursar són molt variades per a facilitar la sortida laboral en els diferents sectors de l'indústria i els serveis”.

Una altre és La Fundació Els Tres Turons que gestiona des dels seus inicis(1985), serveis adreçats a facilitar la rehabilitació psicosocial i inserció sociolaboral de persones amb trastorns de salut mental⁹. Quant als serveis de formació que ofereix destaquem:

Serveis prelaborals i de formació per el treball:

- *Accions adreçades a facilitar la inserció sociolaboral, des dels processos d'orientació inicial, tallers d'habilitació sociolaboral, formació professional ocupacional, inserció laboral i manteniment del lloc de treball.*

- *Les accions són:*
 - *Servei Itinere*
 - *Gestió d'itineraris d'inserció sociolaboral*
 - *Serveis de rehabilitació prelaboral d'adults i joves*
 - *Accions de Formació ocupacional*
 - *Acció de motivació de la RMI.*

Tots els exemples exposats, uns amb origen públic 100%, altres privats amb subvenció pública i ajuts privats, i altres 100% privats, són clars exponents de l'intensa tasca que es fa a favor de la integració laboral dels discapacitats.

També es pot tenir la certesa de que, pel que fa a estructures destinades a la formació i al suport a la integració laboral, existeixen tant a Catalunya com a Espanya. Tot fa pensar que es podrien obtenir uns millors resultats. Ens falla, per tant, la peça final de la cadena, que és un mercat de treball més receptiu. Cal tenir en compte, també, la situació del mercat de treball amb unes taxes d'atur tan elevades que difícilment es poden crear llocs de treball per a tots els col·lectius sense reactivació de l'activitat econòmica.

⁹FUNDACIÓ ELS TRES TURONS. *Quins són els serveis?* <http://www.els3turons.org/catala/serveis/serveis_general.html> [Consulta: 23 abril 2014]

9.4. FORMACIÓ I REHABILITACIÓ OCUPACIONAL

A tall d'exemple, la taxa d'analfabetisme i de persones sense estudis a la província de Barcelona¹⁰, és d'un 8%, mentre que el percentatge per a la població amb discapacitat és d'un 25,78%. D'altre banda, la taxa d'educació superior és menor a 5% per a les persones amb discapacitat.

Es té, doncs, un seriós problema d'inici per a moltes de les persones amb discapacitat. Si es tracta de *trastorns congènits o que s'han produït a l'inici de la vida*, sol ser la família del discapacitat qui utilitza tots els seus mitjans disponibles per obtenir els tractaments i els mètodes que facilitin la formació acadèmica i professional de l'afectat. Hi ha moltes variables que influeixen en els resultats d'aquest procés, ja que dependrà del grau i tipus d'incapacitat, estatuts econòmic i cultural i disponibilitats de suport que es poden trobar en la població on es viu.

En la majoria dels casos, la discapacitat sobrevé en l'edat adulta i és el propi subjecte afectat el que té un paper més actiu –una vegada superada la fase depressiva- en l'assumpció del tractament medico-funcional i posterior rehabilitació ocupacional. Tot el procés comptarà amb les prestacions establertes i el suport de les polítiques socials per tal de superar els efectes de la discapacitat i aconseguir una nova i efectiva integració sociolaboral.

La rehabilitació ocupacional persegueix, doncs, proporcionar els recursos educatius i aptituds professionals suficients per tal de normalitzar el nivell formatiu adequat per la inserció laboral. Existeixen diversos cursos de reciclatge, com són els corresponents a la *Formació Professional Ocupacional* (FPO). Les modalitats d'aquesta són les següents:

- *Pla Nacional de Formació i Inserció Professional*. Cofinançat pel Fons Social Europeu i dependent de l'INEM o de les comunitats autònomes amb competències transferides en aquesta matèria.

¹⁰BARCELONA. AJUNTAMENT. *Estudi del greuge comparatiu econòmic de les persones amb discapacitat de la ciutat de Barcelona: el sobreesforç econòmic que origina la discapacitat* [en línia]. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, Institut Municipal de Persones amb Discapacitat, 2006. <http://www.dincat.cat/estudi-del-greuge-comparatiu-de-les-persones-amb-discapacitat-de-la-ciutat-de-barcelona_21402>, p. 56-57 [Consulta: 15 abril 2007]

- *Formació Professional Contínua.* Per a treballadors ocupats i a la qual es poden acollir les persones amb discapacitat que treballen en centres especials de treball.
- *Recuperació professional.* A través de les *Mútues d'Accidents de Treball i Malalties Professionals*, que s'orienta a la *rehabilitació integral de persones amb discapacitats físiques*.

El percentatge de persones amb discapacitat que segueixen estudis¹¹ representa un 9,5% del total. Aquest percentatge és la meitat del que representa la població total que és d'un 18,8%.

A Catalunya, el Departament de Treball i Indústria subvenciona uns *Programes formatius per a persones amb discapacitat*. Aquests programes comprenent 22 especialitats específiques de formació ocupacional. Totes les especialitats es corresponent en aquelles ocupacions considerades més adients per a ser exercides per persones amb diferents tipus de discapacitat.

Els *Centres Especials de Treball (CET)*, són igualment una peça important en tot el procés d'aprenentatge i formació, proporcionant els coneixements i aptituds necessaris per facilitar la integració en l'empresa ordinària tot superant les particulars situacions en que es troben les persones amb discapacitat.

Com ja s'ha mencionat anteriorment, són molts els convenis que són signats per institucions públiques amb universitats per tal de millorar l'accés, situació i participació dels estudiants amb discapacitat en les universitats espanyoles com el signat el 18 d'Octubre de 2005, el *Pla d'Assessorament sobre Discapacitat i Universitat (ADU)*¹² que pretén ser una font d'informació i assessorament especialitat sobre qualsevol aspecte relacionat amb l'accés i estada d'estudiants o altres persones amb discapacitat a la universitat.

Igualment important el signat del 12 de Juliol de 2005 per garantir l'accés de les persones amb discapacitat al Màster de "*Tecnologies Integrades i Societat del Coneixement*" de la UNED.

¹¹ESPAÑA. INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO (INE). *El Empleo de las Personas con Discapacidad, Estudios en curso* (2012)

¹²Pla signat entre la Secretaria d'estat de Serveis Socials, Famílies i Discapacitat i la Secretaria General del Real Patronat sobre Discapacitat.

Tornant a les Universitats públiques basques, on la inscripció d'estudiants discapacitats s'ha triplicat des del curs 2000-2001 al 2005-2006, cal destacar que potencien molt els seus serveis d'ajuda als estudiants discapacitats¹³. En aquests cinc anys s'ha passat de 60 alumnes registrats a 190, i un total de 68 d'ells han obtingut la llicenciatura o diplomatura.

Com ampliació de les tasques de suport de l'Institut Municipal de Persones amb Discapacitat de l'Ajuntament de Barcelona, es pot dir que compte amb un servei que s'especialitza en la inserció al mercat laboral ordinari de persones amb discapacitat de la Ciutat de Barcelona¹⁴. El servei s'ofereix a persones que tinguin reconegut un grau de discapacitat física, intel·lectual, auditiva, visual o malaltia mental, igual o superior al 33%, que visquin a Barcelona ciutat i que vulguin incorporar-se al mercat de treball ordinari. Les actuacions bàsiques que porten a terme els equips corresponents són;

- La informació, valoració i orientació professionals.
- L'elaboració i aplicació de programes individuals de suport i seguiment de la formació i de la inserció laboral.
- El foment, la recerca i l'oferta de recursos formatius i laborals.
- La informació i l'assessorament legal en temes laborals.
- La col·laboració amb temes laborals.
- La col·laboració amb entitats i institucions.

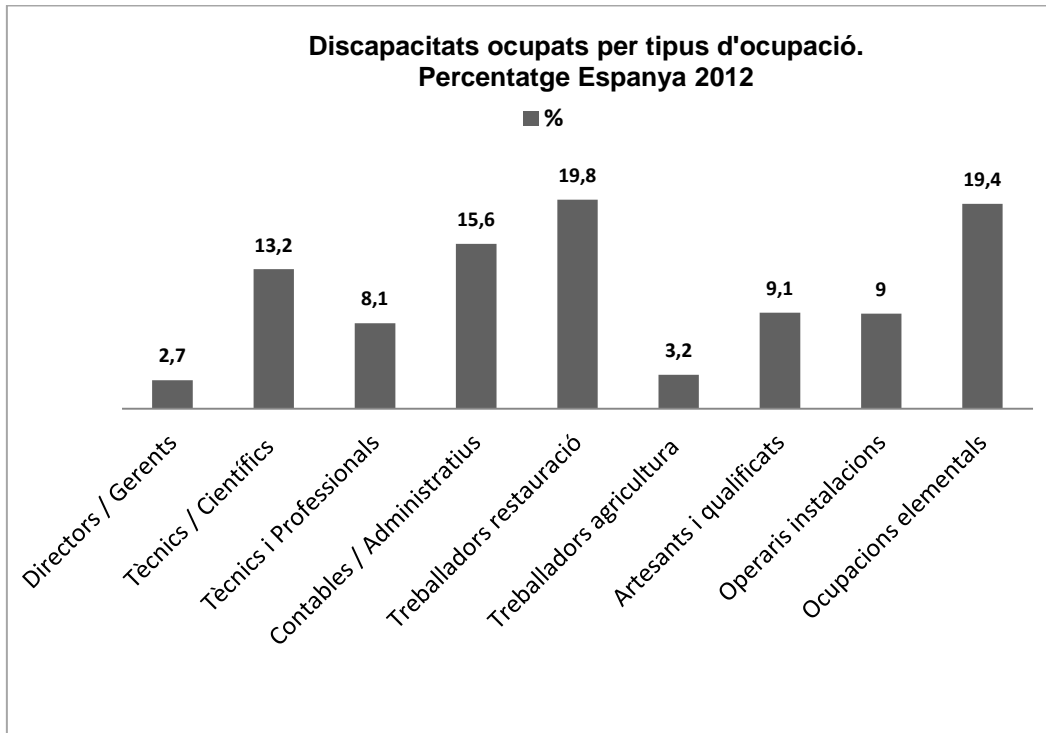
Si analitzem les persones amb discapacitat de 16 a 64 anys segons el tipus d'ocupació (gràfic 9.29.) veiem que un 24% del total, tenen una ocupació de direcció o tècnica. La resta queda repartit en treballs administratius, serveis, agricultura, artesanats. Instal·lacions i treballs elementals i no qualificats que són els que més nombre de treballadors absorbeix, representant un 28,4% del total.

En la població total, el percentatge d'ocupació de direcció o tècnica representa un 32,1% i l'altre grup de treballs elementals i no qualificat un 20,4%. La discapacitat marca, per tant, unes diferències en l'accés al tipus d'ocupació.

¹³MARAURI, IÑIGO, op. cit.

¹⁴BARCELONA. AJUNTAMENT. *Xarxa d'Inserció Sociolaboral de Barcelona. Catàleg de serveis i bones pràctiques* [en línia]. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, 2007.
<[http://www.barcelonactiva.cat/barcelonactiva/images/cat/Xarxa_Insercio_Sociolaboral_tcm83-21385 .pdf](http://www.barcelonactiva.cat/barcelonactiva/images/cat/Xarxa_Insercio_Sociolaboral_tcm83-21385.pdf)> [Consulta: 13 juliol 2014]

Gràfic 9.29.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'INE. El empleo de las personas con discapacidad. 2012

Hi ha, doncs, tot un seguit de programes i projectes de col·laboració, públics i privats, i que a nivell estatal, autonòmic i municipal són destinats a facilitar la formació de persones amb discapacitat i, en conseqüència, la seva integració en el mercat de treball ordinari.

El marc teòric de totes aquestes accions és molt ampli i intens. Díficilment es pot discutir el plantejament i les actituds de les administracions corresponents. Els que sí es poden objectivar són els resultats, que no són del tot positius, si revisem les taxes d'activitat, ocupació i atur de les persones amb discapacitat, i les comparem amb les de la població total.

9.5. EVOLUCIÓ DE LA POBLACIÓ CATALANA AFECTADA 2006/2012

L'evolució de la població amb discapacitat a Catalunya del 2006 al 2012 ens mostra un increment en xifres absolutes i percentuals (taula 9.10.). Les persones amb discapacitat en aquest període han passat de ser 377.527 a 490.134, el que representa passar del 5,3 al 6,4% de la població total catalana l'any 2012.

L'augment, en percentatge, ha estat d'un 29,8%. Un augment, per tant, molt elevat tant en xifres absolutes com relatives. L'augment de la població total, ha estat d'un 6,1%. Fet que ha provocat passar d'un percentatge de persones discapacitades en relació a la població total del 5,3 al 6,4%.

Cal tenir en compte, però, que la població a Catalunya de més de 65 anys ha passat en aquest període del 16,4 al 17,4%. Això ens explica una part de l'augment de persones discapacitades.

La crisi econòmica i els problemes associats que comporta en la salut mental de moltes persones afectades per l'atur, desnonaments i moltes altres, també poden explicar una altra part de l'augment.

Taula 9.10.

Evolució persones amb discapacitat a Catalunya 2006 – 2012			
Any	Població Catalunya	Població Discapacitada	% Població Discapacitada
2012	7.570.908	490.134	6,4%
2011	7.539.618	454.914	6,0%
2010	7.512.381	442.050	5,9%
2009	7.475.420	413.673	5,5%
2008	7.364.078	408.061	5,5%
2007	7.210.508	385.173	5,3%
2006	7.134.697	377.527	5,3%

Font: Elaboració pròpia a partir del l'Institut d'Estadística de Catalunya. Departament de Benestar Social i Família. Base de dades de persones amb discapacitat.

9.6. DADES COMPARATIVES CATALUNYA / ESPANYA

Les dades comparatives entre Catalunya i Espanya pel que fa a persones amb alguna discapacitat entre 6 i 64 anys d'edat (taula 9.11) ens indica una taxa per mil a Catalunya inferior en 4'9 punts percentuals a la que es dona en tot Espanya.

Taula 9.11.

Persones amb alguna discapacitat, de 6 a 64 anys d'edat i grup de deficiència a Catalunya i Espanya 2008				
Unitats: milers de persones.				
	Població de		Població de	
	6 a 64 anys	Taxa*	6 a 64 anys	Taxa*
Deficiències	Catalunya	per mil	Espanya	per mil
Deficiències mentals	43,5		324,2	
Deficiències visuals	26,1		245,7	
Deficiències de l'oïda	30,3		266,1	
Deficiències del llenguatge, parla i veu	3,1		35,2	
Deficiències osteoarticulares	63,4		515,9	
Deficiències del sistema nerviós	39,1		235,9	
Deficiències visceral	28,5		166,8	
Altres deficiències	4,2		32,9	
No consta	27,3		104,3	
Total**	220,4	38,2	1.560,4	43,1

Font: INE EDAD/2008

*Calculada en base a la població de dret de 6 anys i més de Catalunya i d'Espanya.

** La columna de totals no coincideix amb les sumes pel fet que una mateixa persona pot patir diverses deficiències.

Tant a Catalunya com a Espanya, la majoria de deficiències són osteoarticulares, a Catalunya 29% i Espanya 33%. Segueixen les deficiències mentals, a Catalunya 20% i 21% a Espanya. És a dir, aquestes dues deficiències, representen juntes a l'entorn del 50% del total. Totes les altres tenen un pes semblant, entre el 13 i el 18%, llevat de deficiències del llenguatge, parla i veu i altres deficiències que tenen poca presència.

Pel que fa al nombre de persones amb alguna discapacitat severa per Comunitats Autònomes (taula 9.12.), Catalunya és la segona Comunitat

espanyola, després d'Andalusia (21%), en persones afectades i suposa un 17,5% del total.

Destaca la Comunitat de Madrid, que té un pes poblacional important sobre el total nacional (13,8%), amb una població amb discapacitat severa que representa, tan sols, un 6% sobre el total d'Espanya.

Taula 9.12.

Persones amb alguna discapacitat severa per comunitat autònoma 2011 (Unitats: milers de persones)		
<u>Comunitat</u>	<u>Total</u>	<u>%</u>
Andalusia	110,9	21,0%
Catalunya	92,4	17,5%
Comunitat Valenciana	47,0	8,9%
Galícia	35,7	6,8%
Canàries	35,0	6,6%
Madrid Com.	31,8	6,0%
Castella La Manxa	28,7	5,4%
País Basc	26,9	5,1%
Murcia, Regió	25,5	4,8%
Castella i Lleó	18,9	3,6%
Astúries Princ.	16,0	3,0%
Aragó	15,1	2,9%
Extremadura	12,2	2,3%
Balears (Illes)	11,1	2,1%
Cantàbrica	7,5	1,4%
Ceuta i Melilla	5,0	0,9%
Navarra Comunitat Foral	5,0	0,9%
Rioja (La)	2,8	0,5%
Total	527,8	100,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l' Institut Nacional d'Estadística. Persones amb discapacitat 2011

Catalunya és també, junt amb la Comunitat Valenciana, la segona comunitat autònoma pel serveis a persones amb discapacitat (taula 9.13.).Correspon a tots els tipus d'ajuts, tant tècnics com de tipus personal i sanitaris.

En primer lloc continua la comunitat andalusa que supera en un 52,3% en nombre de persones que han rebut els serveis tècnics i sanitaris.

Taula 9.13.

Població discapacitada que ha rebut serveis sanitaris i/o socials		
<u>Comunitat</u>	<u>Persones receptores del serveis (milers)</u>	<u>%</u>
Andalusia	428,3	59,8
Aragó	63,9	57,3
Astúries Princ.	56,9	54,4
Balears (Illes)	44,0	64,0
Canàries	88,1	64,9
Cantabria	23,5	62,7
Castella i Lleó	131,4	51,3
Castella-La Manxa	103,3	56,5
Catalunya	281,3	55,0
Ceuta	3,5	47,3
Comunitat Valenciana	282,6	62,4
Extremadura	66,9	60,3
Galícia	189,8	64,8
Madrid Com.	222,2	51,1
Melilla	6,7	91,8
Múrcia Reg.	88,6	69,5
Navarra	26,0	62,5
País Basc	87,1	51,4
Rioja (La)	10,0	55,9
Total	2.203	58,2

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Institut Nacional d'Estadística. EDAD. 2008. Percentatge sobre població discapacitada total en la Comunitat.

Els percentatges de les persones amb discapacitat que han rebut els serveis sobre el total de la població discapacitada en cada una de les comunitats són elevats. A Andalusia representa un 58,2%, a Catalunya un 55% i a la Comunitat Valenciana un 62,4%. En el total d'Espanya, un 58,2% de persones amb discapacitat han rebut algun tipus de servei.

Hi ha, per tant, una cobertura important de serveis a una majoria de persones amb discapacitat. Totes les comunitats han prestat serveis a un percentatge de persones amb discapacitat que està entre el 51,1% de Madrid Com. i el 69,5% de Múrcia Reg. Fora d'aquesta franja percentual queden, per la banda baixa, Ceuta amb un 47,3% i Melilla amb un 91,8%. Les peculiaritats demogràfiques i geogràfiques d'aquestes dues comunitats, pot donar lloc a que es donin aquests extrems que es distancien de la mitjana espanyola. Cal entendre que, malgrat la discapacitat, no totes les persones necessiten fer us d'aquests serveis que presten les diferents comunitats a través de les institucions públiques.

9.7. DADES COMPARATIVES AMB ELS PAÏSOS DE LA UNIÓ EUROPEA

Segons la Comissió Europea¹⁵ i Eurostat¹⁶, les dades i fets relacionats amb les discapacitats a la Unió Europea són les següents:

- El 17% de la població de la UE té algun tipus de discapacitat entre lleu i greu, sumant un total de l'entorn d'uns 80 milions de persones. Aquesta discapacitat els dificulta la seva participació en la vida econòmica, social i cultural.
- Més d'un terç de les persones majors de 75 anys té algun tipus de discapacitat que limita les seves possibilitats. Més d'un 20% té capacitats molt limitades.
- Un de cada quatre Europeus té un membre de la família afectat per una discapacitat ja que el percentatge de persones afectades augmenta amb l'edat.
- Les persones amb discapacitat estan de dos a tres vegades més aturats laboralment que les persones sense cap discapacitat.
- Les persones no discapacitades tenen més de dues vegades més possibilitats d'aconseguir el tercer nivell d'educació que les persones amb discapacitat.
- El 50,3% de persones amb discapacitat de 20 a 64 anys a Europa tenen ingressos, comparat amb el 79,3% de les persones sense discapacitat.
- Les persones amb discapacitat registren una taxa de pobresa un 70% superior a la mitjana, en part, per tenir un menor accés a l'ocupació.
- El 68% dels Europeus consideren que l'accés al transport públic per persones discapacitades és correcte.

¹⁵EUROPA. COMISIÓN. *Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: Un compromiso renovado para una Europa sin barreras* [en línia]

<<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do>> [Consulta: 23 març 2014]

¹⁶UE-SILC Cross sectional UDB 2008

- El 97% dels Europeus pensen que quelcom es tindria que fer per tal d'assegurar una millor integració de les persones amb discapacitat a la societat.

La població discapacitada en els diferents països de la Unió Europea es pot veure (gràfic 9.30.), que el percentatge sobre la població total varia molt entre els diferents països membres, tot i que, caldria tenir en compte els diferents condicionants que aplica cada país per al reconeixement de la discapacitat i dels seus diferents graus.

D'entrada i a la vista del gràfic, no sembla que hi hagi una relació directa entre desenvolupament i persones amb discapacitat. Els percentatges varien molt entre països molt desenvolupats com Alemanya i Holanda, amb un alt percentatge, i molt poc desenvolupats, com ho són Romania i Bulgària. Amb percentatges molt més baixos. Caldria analitzar la composició de la població de cada país per grups d'edat, donat que una proporció més elevada de persones majors i ancianes en els països desenvolupats, i que són les que més pateixen algun tipus de discapacitat, poden alterar aquest percentatge de persones amb discapacitat.

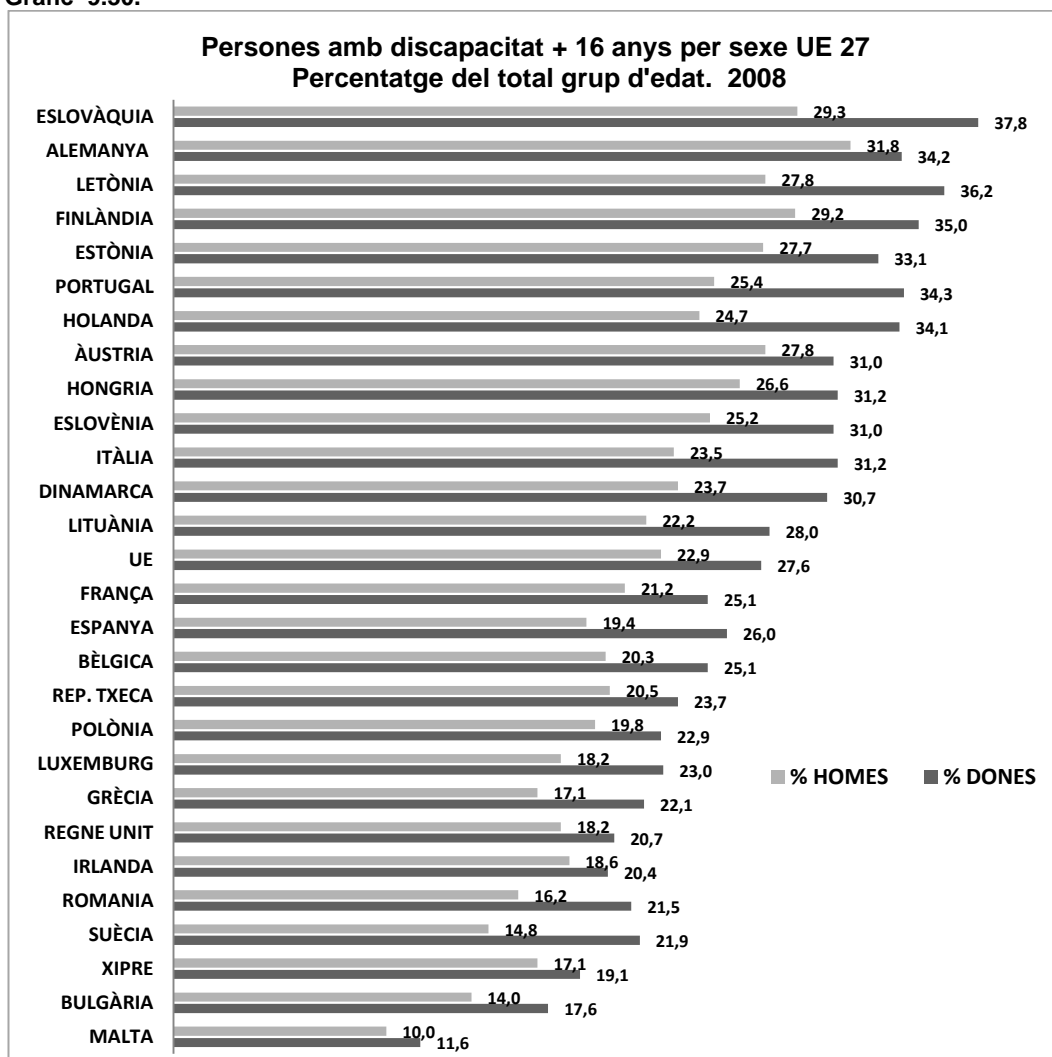
Per sobre de la mitjana UE, que està a l'entorn del 25%, i que ens pot orientar del grau d'envelliment de la població total, tenim països diversos com Eslovàquia en primer lloc, Alemanya, Finlàndia, Portugal, Hongria, Àustria, és a dir, economies diverses. Per sota de la mitjana, i molt a prop, es troben França, Espanya, Bèlgica i altres, i liderant el rànquing per la part més baixa de percentatge, Malta, Bulgària, Xipre, Romania, però també Suècia i Regne Unit. Trobem també economies molt diverses.

Espanya, es troba per sota de la mitjana UE tant en percentatge d'homes com de dones, (-4 punts en els homes, -2 punts en els dones). A l'entorn d'un 27% del total de la població dels països europeus estudiats té, doncs, algun tipus de discapacitat. És Eslovàquia, però, el país que té un percentatge més alt de persones amb discapacitat, seguida per Alemanya, Letònia i Finlàndia, que encapçalen el rànquing. Portugal, Holanda i altres tenen també un alt percentatge de població discapacitada. Dinamarca i Itàlia estan, també, per sobre de la mitjana europea. Cal tenir en compte, com ja s'ha dit anteriorment, que no tots els països consideren exactament els mateixos paràmetres per al

càlcul de la població amb discapacitat o tenen requisits més o menys estrictes per certificar la condició de discapacitat. Aquestes diferències de criteri, poden donar unes xifres que, en alguns casos, són difícils de comparar entre països.

Important senyalar que les estadístiques de persones amb discapacitat de l'any 1996, és a dir, 12 anys abans de les exposades en el gràfic anterior, donaven un percentatge de persones amb discapacitat de 6 a 64 anys a l'UE-14 de 14,5% i el 2008 a l'UE-27 per al grup d'edat de +16 està a l'entorn del 25%. Cal destacar que l'any 1996, es considerava la població discapacitada i població total entre 6 i 64 anys, és a dir, a diferència del 2008, s'inclouïa la població a partir del 6 anys, que representa una població de 6 a 15 anys, jove i amb molt baix percentatge de discapacitat, i no s'inclouïa la població de 65 anys i més, que són els que van tenint, a partir d'aquesta edat, uns alts percentatges de discapacitat per la lògica de l'envelliment de les persones.

Gràfic 9.30.



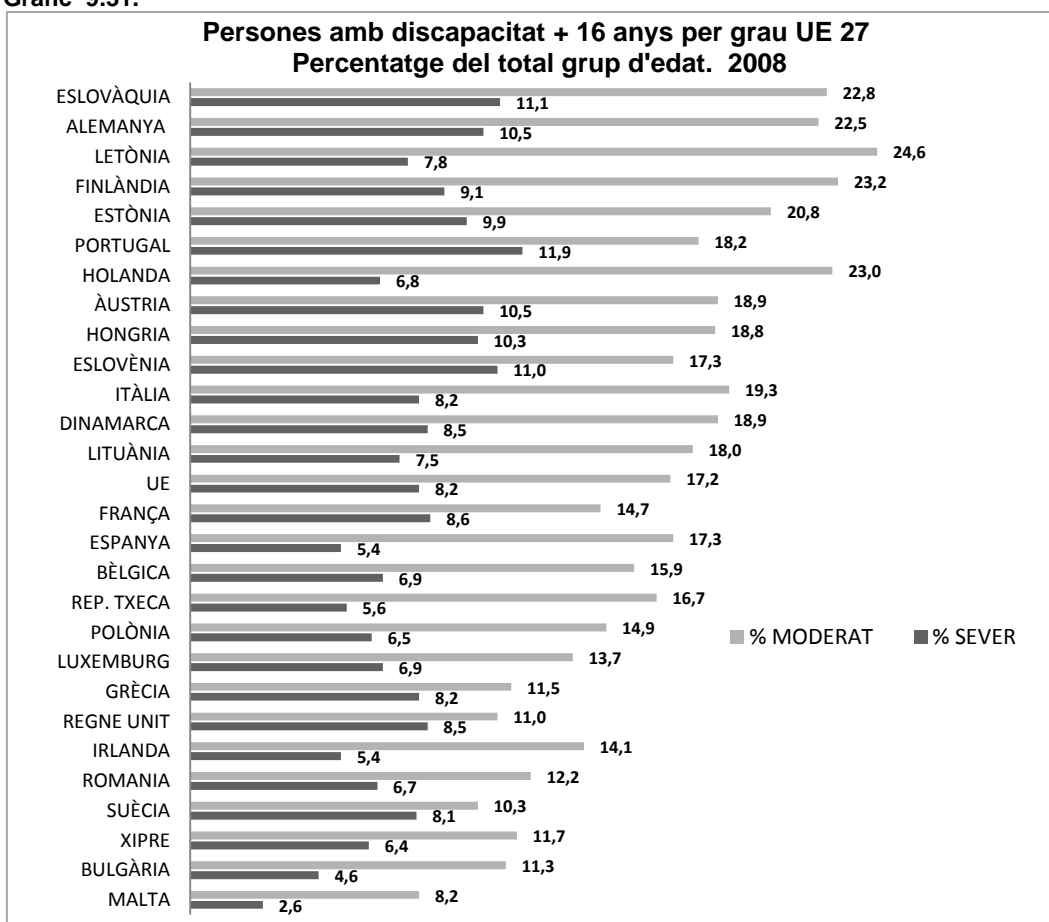
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades d'Eurostat, UE-SILC Cross sectionbal UDB 2008

Catalunya (gràfic 9.30.), estaria per sota de la mitjana i a la part baixa de la gràfica, tot i que caldria, tant per Catalunya com per Espanya, unificar criteris per evitar diferències estadístiques que, en molts casos, poden ser importants.

La distinció de persones amb discapacitat severa i amb discapacitat moderada sobre el total de població de cada país estudiat, ens mostra, en el següent gràfic 9.31. que es manté el mateix ordre que l'anterior gràfic, doncs s'ordena pel total de persones afectades. Es destaca en el gràfic, que els països amb més discapacitat moderada són Letònia, en primer lloc, Eslovàquia, Alemanya, Finlàndia i Holanda. Amb discapacitat severa, Portugal és el país amb més alt percentatge, seguit d'Eslovàquia i Eslovènia.

Espanya, es troba per sota de la mitjana europea i amb un percentatge dels més baixos, en discapacitat severa. Està al mateix nivell d'Irlanda i per sobre de Bulgària i Malta. Amb discapacitat moderada es troba dintre de la mitjana de la Unió Europea. Catalunya es trobaria situada en els percentatges semblants als d'Espanya, tant en discapacitat moderada com severa.

Gràfic 9.31.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades d'Eurostat, UE-SILC Cross sectional UDB 2008

Taula 9.14.

Situació de la població discapacitada de 20 a 64 anys per status d'activitat UE-27			
Taxes 2008			
<u>Status</u>	<u>Homes</u>	<u>Dones</u>	Total sense <u>discapacitat</u>
Ocupat	50,2%	40,8%	73,7%
Aturat	17,9%	20,8%	11,3%
Actiu	60,2%	48,6%	79,3%
Inactiu	39,8%	51,4%	20,7%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de Eurostat, UE-SILC Cross sectional UDB 2008

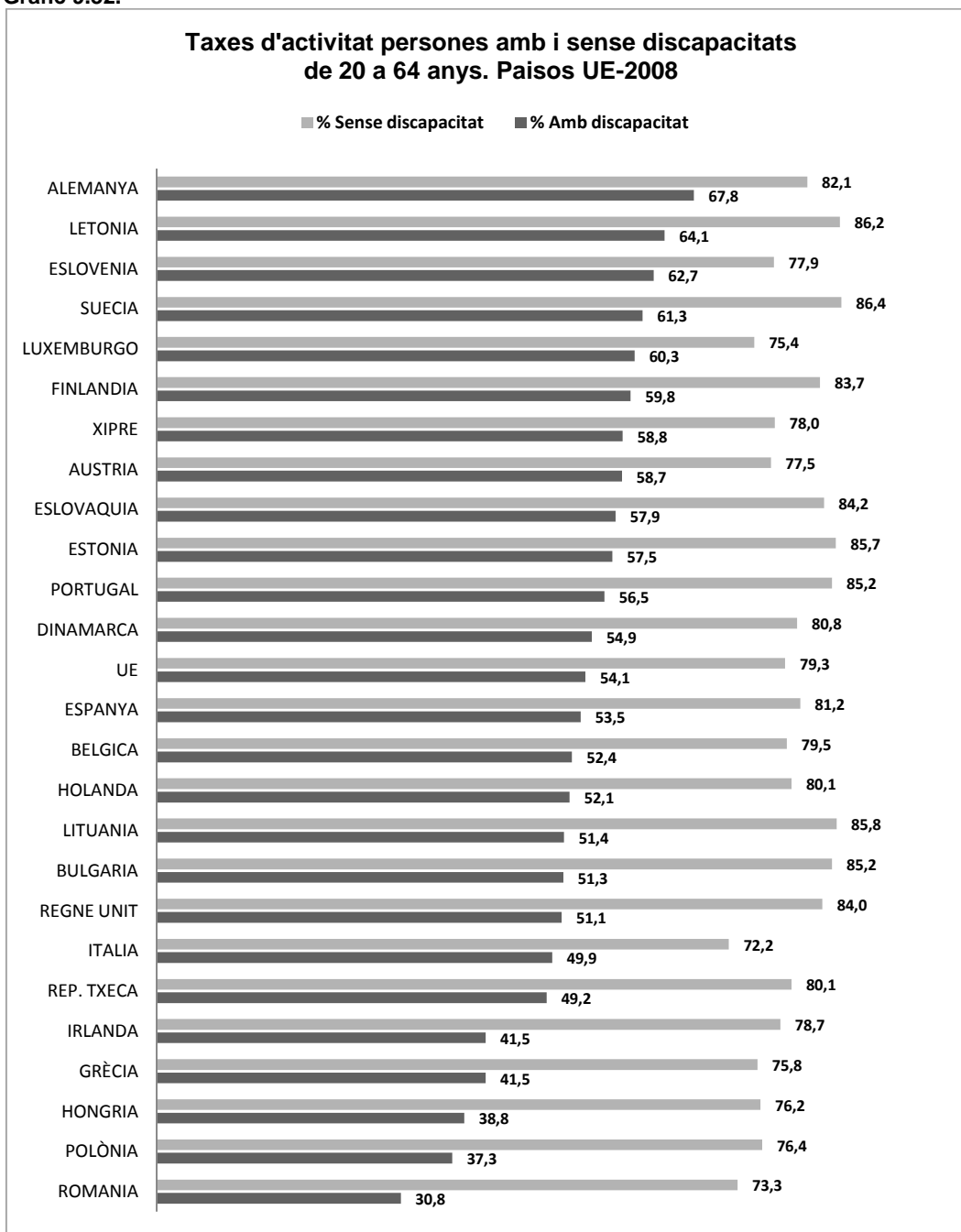
La distribució de la població discapacitada i sense discapacitat segons l'estatus d'activitat en els 27 països estudiats, la veiem en la taula 9.14. que ens mostra, en tots els casos en la població de 20 a 64 anys, la baixa taxa de població ocupada en la població amb discapacitat. La taxa d'ocupació està molt per sota de la població sense discapacitat. En els homes inferior en 23,5 punts, i en les dones, escara és més greu, ja que la taxa és inferior en 33 punts. És a dir, en la població femenina afectada, el problema s'agreuja, encara més, amb una molt baixa taxa d'activitat

La taxa d'aturats quasi es dobla en relació a la població total. És a dir, passa del 11,3% per a la població total, al 17,9% per a els homes i al 20,8% per a les dones. Si les taxes d'atur són, també, més negatives pel col·lectiu afectat, ho són en més mesura per a les dones al tenir una taxa d'atur 3 punts superior a la dels homes.

També, la taxa de la població discapacitada inactiva esta molt per sobre de la de les persones sense discapacitat. Els homes superen la taxa en 19 punts i les dones en quasi 31 punts. Es confirma, doncs, també a nivell europeu, les grans diferències existents en el marc laboral entre persones discapacitades i sense discapacitat i el condicionant del sexe per la incorporació, o la intenció de fer-ho, en el mercat laboral.

Es pot veure en la representació gràfica (gràfics 9.32. i 9.33.) les taxes d'activitat i les taxes d'atur de població amb discapacitat i sense discapacitat en cada un dels països de la Unió Europea.

Gràfic 9.32.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades d'Eurostat, UE-SILC Cross sectional UDB 2008

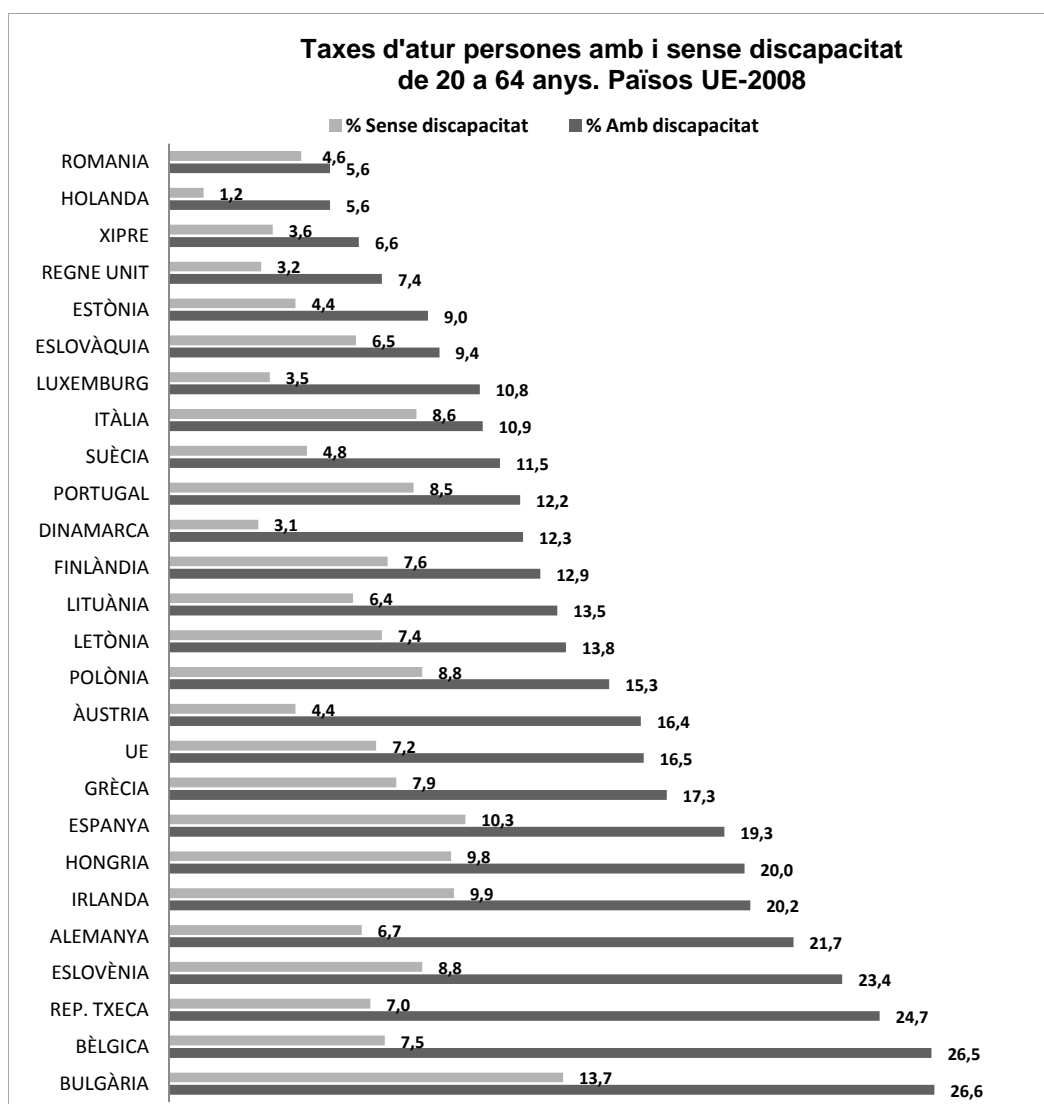
Quant a taxes d'activitat (gràfic 9.32.), destaca les taxes similars d'activitat, a l'entorn del 80%, de les persones sense discapacitat en tots el països. No succeeix el mateix amb les taxes d'activitat de les persones amb discapacitat, ja que hi ha grans diferències entre els països que estan en posicions altes de la llista i els de la part baixa. Alemanya, Letònia, Eslovènia i Suècia, que lideren la llista, estan en unes taxes per sobre del 60%. A la part baixa i amb una taxa a l'entorn del 40% estan: Grècia, Irlanda, Hongria, Polònia i Romania que té la taxa més baixa d'un 30,8%.

Espanya es troba, tant amb població amb discapacitat com sense, dintre de la mitjana de la UE, com ho estan també Dinamarca, Bèlgica, Holanda i altres.

En les taxes d'atur (gràfic 9.33.), hi ha grans diferències entre els països amb les taxes més baixes d'aturats amb discapacitats, els primers de la llista, i els de les posicions baixes que tenen unes taxes cinc vegades més altes.

Les diferents polítiques i criteris a l'hora de considerar la població amb discapacitat aturada, poden provocar un nivell de diferències que difícilment s'entenen a simple vista quan es menciona la població en situació d'atur. Aquestes altes diferències no es donen en les taxes d'atur de la població sense discapacitat, ja que les que corresponen a l'any 2008 estan dintre de les lògiques de l'època.

Gràfic 9.33.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades d'Eurostat, UE-SILC Cross sectional UDB 2008

Es pot veure (taula 9.15.) els percentatges, tant a Catalunya com a Espanya¹⁷, de població amb discapacitat de 16 a 64 anys segons status d'activitat, ocupada, aturada, actiu i inactiu. S'indica igualment l'estatus d'activitat de la població sense discapacitat.

En relació a les dades de la UE 2008 (taula 9.14. i gràfics 9.32. i 9.33.), cal dir que provenen del Eurostat i mostren les taxes de població de 20 a 64 anys d'edat. Per tant, difícilment poden coincidir amb les dades provinents tant de l'INE com de l'Idescat, que són taxes corresponents al grup poblacional de 16 a 64 anys, que són els anys de vida laboral a Espanya. Tot i això, es pot veure que la taxa de població discapacitada activa està, tant a Catalunya com a Espanya, uns 15 punts per sota de l'europea. Les taxes d'aturats, que són semblants a Catalunya i a Espanya, i estan, també, en línia a les europees, però cal tenir en compte que la població en actiu està uns 20 punts per sota de l'europea. Les taxes de població inactiva es troba molt per sobre de l'europea, també uns 20 punts. És a dir, amb tota lògica, la baixa taxa d'activitat que s'indicava a l'inici ens dona, com a dada final, una l'altíssima taxa d'inactivitat superior al 60% tant a Catalunya com a Espanya.

Com es pot veure, les diferències entre UE-27 i Catalunya/Espanya són notables pel que fa a les persones amb discapacitat, tant en població activa com inactiva.

Pel que fa a la població sense discapacitat, les diferències entre UE-27, Catalunya i Espanya ja no són tan dispars, ja que, tot i sent millors les taxes europees en tots els camps, no hi ha diferències tan altes com les que hi ha en les persones amb discapacitat.

Taula 9.15.

Situació de la població discapacitada de 16 a 64 anys per status d'activitat Catalunya i Espanya. Percentatge 2008			
<u>Status</u>	<u>Catalunya</u>	<u>Espanya</u>	<u>Total sense Discapacitat</u>
Ocupat	31,7%	28,0%	66,4%
Aturat	16,7%	16,3%	14,0%
Actiu	38,1%	33,4%	74,9%
Inactiu	61,9%	64,5%	25,1%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE EDAD. 2008
Idescat. Taxes en relació amb l'activitat econòmica. Catalunya. Any 2008
Les taxes sense discapacitat corresponent a Espanya 2008.

¹⁷Idescat: Taxes en relació a l'activitat econòmica Catalunya 2008. INE: EDAD, 2008.

Tot i sent una estadística del 1996 (taula 9.16.), es considera prou interessant ja que ens mostra les principals raons per no buscar feina de les persones inactives sense i amb discapacitat en els països de la Unió Europea.

Taula 9.16.

Principals raons per no buscar feina les persones inactives amb i sense discapacitat UE-14 1996			
	Discapacitat	Discapacitat	Sense
<u>Motius</u>	<u>Severa</u>	<u>Moderada</u>	<u>Discapacitat</u>
No s'adaptaria	4,0%	12,0%	17,0%
Feina de la llar	10,0%	24,0%	34,0%
Jubilat	29,0%	31,0%	17,0%
Malalt, incapacitat.	51,0%	22,0%	1,0%
Altres	5,0%	11,0%	30,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades Disability and Social Participation in Europa.

La principal raó per les persones amb discapacitat severa és la malaltia i la incapacitat, seguit del per l'estar jubilat. En la discapacitat moderada, la feina en la llar, la jubilació i la malaltia i incapacitat, són els motius més expressats.

Per contra, en les persones sense discapacitat, la feina a la llar té el percentatge més elevat de motiu per no buscar feina, seguit d'altres no concretats.

Cal destacar que la jubilació està en un percentatge semblant tant en persones amb discapacitat severa com en discapacitat moderada. En ambdós casos està a l'entorn d'un 30%. Aquest alt percentatge pot estar relacionat amb les jubilacions anticipades per incapacitat laboral total i també per l'augment de l'expectativa de vida de les persones i que, tant si tenen o no algun tipus de discapacitat, si estan ja jubilades no busquen feina.

En les persones sense discapacitat, el motiu més expressat és el treball a la llar i altres no especificats. La no adaptació i la jubilació són els motius expressats en cada cas en un 17%. La malaltia i la incapacitat són, en aquest cas, només motiu per no buscar feina en un 1% de les situacions.

Pel que fa a la formació, és clar que la formació rebuda i assolida és molt important per buscar i trobar feina ja que certifica uns coneixements, unes aptituds i actituds i una major seguretat en el treball a realitzar.

Es poden veure (taula 9.17.) els percentatges de persones amb i sense discapacitat i el percentatge total de persones, en cada un dels diferents països de la Unió Europea, que han assolit estudis terciaris.

Taula 9.17.

Persones de 18 a 29 anys amb formació terciària UE Percentatge 2008			
<u>PAÍS</u>	<u>% Amb Discapacitat</u>	<u>%Sense Discapacitat</u>	<u>%Total</u>
DINAMARCA	37,8	32,5	33,6
ESLOVÈNIA	37,2	44,5	43,6
HOLANDA	35,0	29,7	30,5
FINLÀNDIA	29,8	30,5	30,4
LITUÀNIA	24,1	30,5	30,0
REP. TXECA	19,4	15,0	15,3
ESLOVÀQUIA	19,2	25,6	25,0
ALEMANYA	18,4	26,6	25,8
XIPRE	18,1	36,8	36,1
ESTÒNIA	17,9	22,1	21,8
ITÀLIA	17,3	27,6	26,9
UE	16,6	23,8	23,3
LETÒNIA	15,0	22,9	22,1
ESPANYA	14,7	23,7	23,1
BÈLGICA	13,9	25,5	24,6
HONGRIA	13,9	22,0	21,5
GRÈCIA	13,5	23,4	23,2
POLÒNIA	12,8	25,6	24,9
REGNE UNIT	12,6	16,4	16,1
SUÈCIA	12,4	20,0	19,4
ÀUSTRIA	12,2	16,1	15,7
LUXEMBURG	11,0	23,2	22,1
ROMANIA	9,9	23,3	22,8
PORTUGAL	9,0	20,7	19,8
IRLANDA	8,6	25,8	24,4
BULGÀRIA	3,4	16,4	15,9

Font: Elaboració pròpia a partir d'Eurostat, UE-SILC Cross sectional. UDB 2008

Dinamarca, Eslovènia i Holanda inicien la llista al tenir els percentatges més alts (entre 35 i 38%) de persones amb discapacitat amb estudis terciaris.

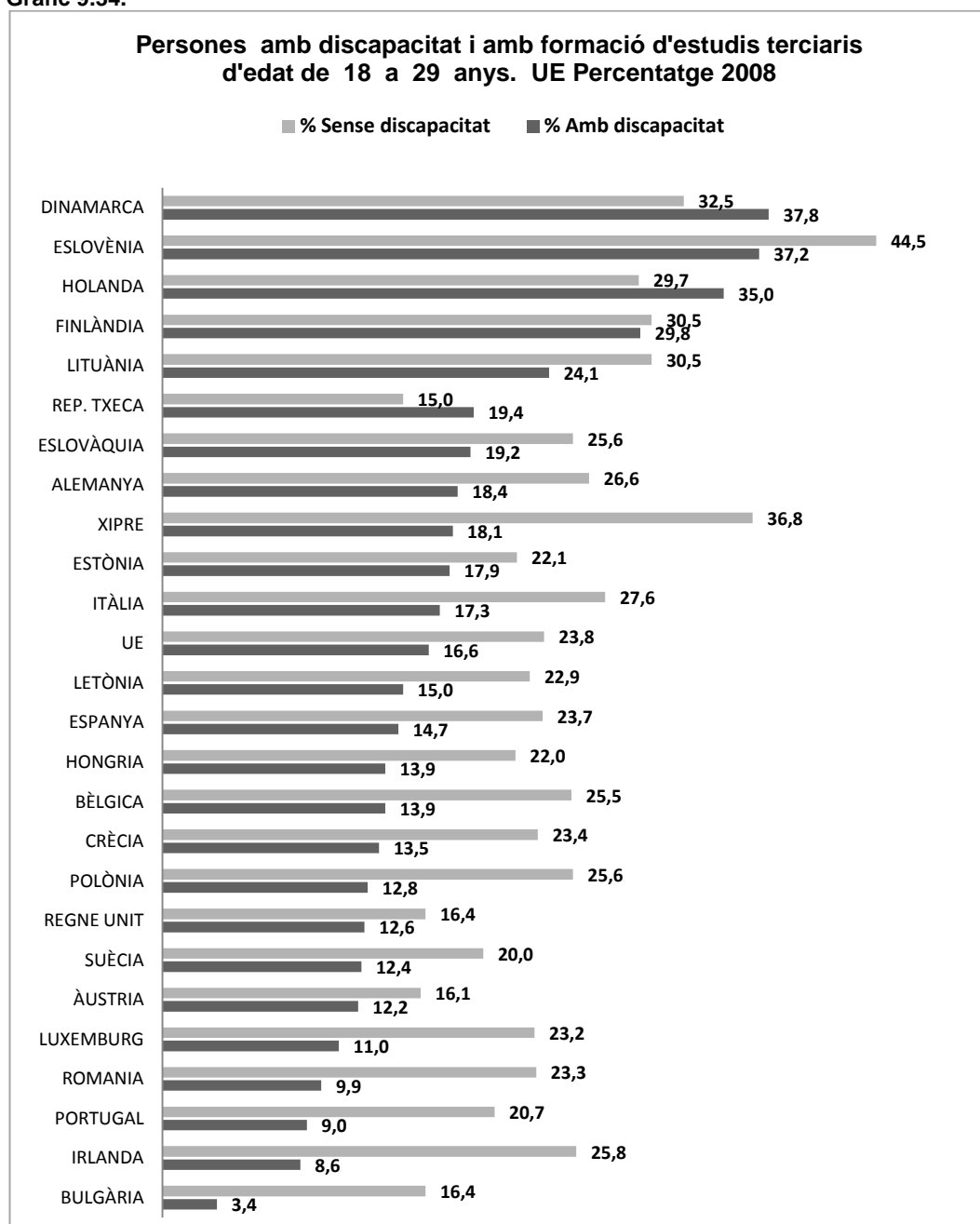
Espanya es troba al mig de la llista amb un percentatge d'un 14'7, situant-se a prop de la mitjana de la UE que està en el 16,6%. La població sense discapacitat, està al mateix nivell que la UE, a l'entorn d'un 23%.

La llista la tanca Bulgària amb un percentatge d'un escàs 3,4%. Val a dir, que el

percentatge que fa referència a la població sense discapacitat, si féssim la llista d'aquest col·lectiu amb formació superior, en molts casos, hi hauria canvis de posició ja que uns es situarien en posicions superiors i altres inferiors. Dos exemples serien, Dinamarca que passaria de la primera a la tercera posició i Irlanda, que d'estar penúltim, passaria al onzè lloc. Catalunya es situaria, a l'igual que Espanya, a nivell de la Unió Europea.

El següent (gràfic 9.34.) ens marca aquets percentatges de les persones amb i sense discapacitat.

Gràfic 9.34.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de Eurostat, UE-SILC Cross sectional UDB 2008

En la representació gràfica, es pot veure que Espanya està a 1,9 punts de la mitjana europea pel que fa a les persones amb discapacitat amb estudis terciaris, i amb similar percentatge en la població total.

Espanya, com ja s'ha vist abans, té una diferència percentual entre els dos col·lectius, amb discapacitat i sense, de nou punts, la diferència que dona la mitjana europea entre col·lectius, és de 7,2 punts. Cal augmentar, per tant, la formació del col·lectiu de discapacitats per posar-se Espanya, com a mínim, a nivell de la mitjana europea.

Es pot veure que l'ordre dels països en funció de les persones amb discapacitat amb estudis terciaris, no es correspon amb l'ordre que tindrien si aquest es fes en funció de les persones sense discapacitat. Finlàndia, és l'exemple a seguir, ja que té el mateix alt percentatge (30%) de persones amb formació terciària, tant amb discapacitat com sense.

Taula 9.18.

Taxes d'activitat i d'atur de les poblacions amb discapacitat Països UE –2008 Població de 20 a 64anys.		
<u>País</u>	<u>Taxa d'activitat</u>	<u>Taxa d'atur</u>
ALEMANYA	67,8%	21,7%
LETÒNIA	64,1%	13,8%
ESLOVÈNIA	62,7%	23,4%
SUÈCIA	61,3%	11,5%
LUXEMBURGO	60,3%	10,8%
FINLÀNDIA	59,8%	12,9%
XIPRE	58,8%	6,6%
ÀUSTRIA	58,7%	16,4%
ESLOVÀQUIA	57,9%	9,4%
ESTÒNIA	57,5%	9,0%
PORTUGAL	56,5%	12,2%
DINAMARCA	54,9%	12,3%
UE	54,1%	16,5%
ESPANYA	53,5%	19,3%
BÈLGICA	52,4%	26,5%
HOLANDA	52,1%	5,6%
LITUÀNIA	51,4%	13,5%
BULGÀRIA	51,3%	26,6%
REGNE UNIT	51,1%	7,4%
ITÀLIA	49,9%	10,9%
REP. TXECA	49,2%	24,7%
GRÈCIA	41,5%	17,3%
IRLANDA	41,5%	20,2%
HONGRIA	38,8%	20,0%
POLÒNIA	37,3%	15,3%
ROMANIA	30,8%	5,6%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades d'Eurostat, UE-SILC Cross sectional UDB 2008

Les taxes d'activitat i d'atur (taula 9.18.) en aquets països de la UE varien entre ells i amb una mitjana d'activitat l'any 2008 d'un 54,1% i un atur del 16,5%. La classificació està encapçalada, per taxa d'activitat, per Alemanya, Letònia, Eslovènia, Suècia i Luxemburg que superen el 60% de taxa d'activitat. Alemanya té una taxa d'un 67,8% i Luxemburg d'un 60,3%. Molt a prop, amb un 59,8% hi ha Finlàndia seguit de Xipre i Àustria amb un 58,8 i 58,7% respectivament. És a dir, taxes altes d'activitat les que es donen en tots aquests països segons les dades més recents que facilita Eurostat. Cal valorar aquestes dades, no tant pel valor percentual, sinó per l'ordre que ens dona de cada un dels països de la UE. Considerant que el percentatge de població activa del col·lectiu de persones amb discapacitat cada país s'ha valorat amb els mateixos paràmetres en tots ells, sí que ens indica quins són els països capdavanters en població activa i quins estan a la cua. Espanya (53,5%), segons Eurostat, està molt a prop de la mitjana europea (54,1%). Tanquen la classificació Eurostat: Grècia (41,5%), Irlanda, Hongria, Polònia i Romania (30,8%).

Segons les dades del INE i IDESCAT 2008 (taula 9.15.), la població activa amb discapacitat representa a Catalunya un 38,1% i a Espanya un 33,4%. Percentatges molt per sota del que informa Eurostat. Pel que fa a Espanya, el diferencial és inferior en 20 punts. Metodologies i criteris diferents poden provocar aquestes alteracions que, tot i sent altes, són vàlides pel fet que ens mostren en quina posició ens podem trobar en relació als altres països socis del nostre entorn europeu. També cal tenir en compte, la diferència del grup d'edat analitzat, Eurostat: persones de 20 a 64 anys, INE i IDESCAT: persones de 16 a 64 anys.

Es detalla (taula 9.19.) la distribució de la població de 16 a 64 anys amb i sense discapacitat segons el sector d'activitat en que treballen a Espanya l'any 2012.

Taula 9.19.

Distribució de la població de 16 a 64 amb i sense discapacitat per sector d'activitat Percentatge Espanya 2012			
	Amb	Sense	Total
<u>Sector</u>	<u>Discapacitat</u>	<u>Discapacitat</u>	<u>Població</u>
Agricultura	3,1%	4,4%	4,3%
Indústria	12,7%	14,1%	14,1%
Serveis	80,5%	74,8%	74,9%
Construcció	3,7%	6,7%	6,7%

Font: Elaboració pròpia a partir del INE. El Empleo de las Personas con Discapacidad. Serie2012

Les diferències que es donen entre la població amb i sense discapacitat hi són en tots els sectors. El percentatge d'ocupació és, per part de la població amb discapacitats, més baixa en el sector primari, secundari, i construcció. És en el sector serveis on hi ha un diferencial de 5,7 punts superior en la població discapacitada ocupada en aquest sector, que és un sector intensiu de ma d'obra i on es poden trobar, també, més llocs de treballs adients per una part important del col·lectiu amb discapacitat.

Salvant aquestes diferències, la distribució és, per tant, semblant en cada un dels casos i sectors estudiats.

La distribució percentual a Espanya per tipus d'ocupació de les persones amb i sense discapacitat que tenen treball, es mostra en la taula 9.20, i es destaca que els percentatges més alts es donen, primer, en els treballs no qualificats, seguit dels treballs de serveis, de restauració, treballadors d'oficina i tècnics i professionals de suport. Segueixen amb percentatges més baixos les ocupacions d'artesans i treballadors manufacturers, construcció i mineria, tècnics i professionals de suport i operadors d'instal·lacions.

Amb els percentatges més baixos hi trobem la direcció d'empreses i administració pública, i l'últim és l'ocupació per treballadors qualificats en agricultura i pesca, que són ocupacions més tècniques i que es necessita d'una preparació més específica.

Taula 9.20.

Distribució percentual per tipus d'ocupació de les persones amb i sense discapacitat que tenen treball (de 16 a 64 anys). Espanya2012

Ocupació	Amb	Sense	Total
	Discap.	Discap.	
1. Direcció d'empreses i Administració Pública	2,7%	4,9%	4,9%
2. Tècnics i professionals científics i intel·lectuals	13,2%	16,8%	16,7%
3. Tècnics i professionals de suport	8,1%	10,4%	10,3%
4. Treballadors d'oficina	15,6%	10,1%	10,2%
5. Treballadors de serveis, restauració, personals i venedors	19,8%	22,7%	22,6%
6. Treballadors qualificats en agricultura i pesca	3,2%	2,6%	2,6%
7. Artesans, treballadors manufacturers, construcció i mineria	9,1%	11,6%	11,5%
8. Operadors d'instal·lacions i maquinaria, muntadors	9,0%	7,6%	7,6%
9. Treballadors no qualificats	19,4%	12,8%	13,0%
10. Forces armades	0,0%	0,6%	0,5%
Total	100%	100%	100%

Font: Las personas amb discapacitat i la seva relació amb l'ocupació 2012.

Es pot constatar (taula 9.20.) que no hi ha grans diferències en la distribució percentual per tipus d'ocupació entre el col·lectiu de persones amb discapacitat i la població total. És a dir, -2,2 punts de diferència en Direcció d'Empreses i Administració Pública. La major diferència negativa es dona en Tècnics i professionals científics amb -3,6 punts. On es troben més diferències amb percentatges més alts, per part dels treballadors amb discapacitat, és en treballadors d'oficines que superen en 5,5 punts els treballadors totals, i en els treballs no qualificats que, també, els superen en 6,6 punts.

Si es dona, en aquets dos tipus d'ocupació, un percentatge més alt de ocupats del col·lectiu amb discapacitat, és pel fet de que hi ha una major oferta de treballs amb una millor adaptació a les diferents discapacitats com ja es veu, també, en la relació per tipus de contractes de treball a persones amb discapacitat (taula 10.1.).

En tots els altres casos, els percentatges del col·lectiu amb discapacitat son inferiors que els de la població total. Les úniques excepcions, positives, són en els apartats de treballadors qualificats en el sector agrícola amb 0,6 punts i operadors d'instal·lacions i maquinaria amb 1,4 punts.

Val a dir que, llevat dels dos casos on es donen diferències destacables, per la resta de tipus d'ocupació no hi ha grans diferències, el que vol dir, que els treballadors amb discapacitats tenen les competències i capacitats suficients per assolir llocs de treball com les persones sense discapacitats.

9.8. ON SOM I A ON HEM D'ANAR

En aquest capítol, s'han pogut analitzar estadístiques, evolucions i altres dades que ens han donat tot un seguit d'informacions i que ens han aportat un nivell de coneixement sobre la situació del col·lectiu de persones amb discapacitat, tant a Catalunya com a Espanya i països de la Unió Europea.

Les estadístiques que fan referència a la població amb discapacitat a Catalunya, ens mostra, en primer lloc (taula 9.1 i gràfic 9.1) el que per tota lògica correspon, que les taxes de població amb discapacitat sobre la població total, augmenta a mesura que augmenta els grups d'edat. És a dir, si analitzem els extrems, la població amb discapacitat de menys de 16 anys representa, el 2012, un 1,49% de la població total. Per contra, els majors de 65 anys i fins a 74 anys un 15% i el grup d'edat superior a 75 anys un 18,45%.

Donat que aquest treball està focalitzat en la integració laboral, cal senyalar, que les 253.152 persones amb discapacitat d'edat entre 16 i 64 anys, representen un 5,1% del total de la població d'aquesta edat. Tot i que, dintre d'aquest grup hi ha tres trams d'edat amb una taxa de discapacitat sobre el total de la població de les mateixes edats que van des del 2,88% del 16 als 44 anys al 10,99% a l'últim tram del 55 als 64 anys. És a dir, l'augment de l'edat provoca, també, un augment de la discapacitat.

S'ha vist, també, que en tots els trams d'edat, l'home està més afectat que la dona i té unes taxes més altes de discapacitat, excepció feta de l'últim tram d'edat, de 75 anys i més, on hi ha una taxa de dones discapacitades que supera a la dels homes. La major longevitat de les dones envers als homes potser la lògica raó d'aquest canvi.

Si revisem la tendència a Catalunya, 2008–2011, de les taxes de discapacitats per grans grups d'edat, s'observa un augment en tots els tres trams d'edat i que aquest augment va augmentant cada cop que es passa a un tram d'edat superior. El tram de més augment és el de més de 64 anys, que pot venir provocat pel progressiu augment de l'expectativa de vida. A destacar l'augment dels 16 als 64 anys que pot ser un indicador de les dificultats que travessen les persones en edat laboral durant aquest període de forta crisi econòmica que és el període 2008–2011. Les malalties psíquiques i mentals també han augmentat en aquest període.

A Catalunya, el grau de discapacitat que més augment ha tingut en el període 2005–2011 és el comprès entre el 33 i 64%. L'augment ha estat del 36,2%, augment alt i alarmant que només pot quedar pal·liat pel fet que és el grau d'accés a la discapacitat i que moltes persones que no ho havien sol·licitat, ho han fet en aquest període i han estat degudament reconegudes.

En la població amb discapacitat, a Catalunya, d'edat entre 16 i 64 anys, s'ha mantingut, en el període 2008–2011. La distribució per grau de discapacitat (gràfic, 9.5.), és el que no s'ha mantingut en aquest període, ja que ha augmentat en el percentatge de persones que pateixen malaltia mental que ha passat del 22,6% el 2008, al 24,6% el 2011. La malaltia mental, ha estat l'únic tipus de discapacitat que ha augmentat en percentatge dintre del col·lectiu. Tots els altres han disminuït, en dècimes però disminuït, el seu percentatge dintre del total.

Quant a dimensió del municipi de residència (taula 9.6.), s'ha vist que quasi el 50% de les persones amb discapacitat de 6 a 64 anys, resideixen en poblacions de més de 100.000 habitants. Si tenim en compte els serveis mèdics i socials que poden donar aquests tipus de municipis i, també, les possibilitats laborals per a les persones afectades, en comparació a altres de menys dimensions, es pot entendre aquesta concentració i que la resta estigui distribuïda en tot tipus de poblacions de menys dimensions.

En l'aspecte laboral (taula 9.7.), es destaca que, a Espanya l'any 2008, a l'entorn del 50% de persones amb discapacitat de 16 a 64 anys, que no buscava feina, declarava que no podia treballar, seguit d'un 17,5% que per la seva discapacitat declarava que seria molt difícil trobar-la. Una part important (37%) dels que sí la busquen, creuen que no la trobaran degut a la seva discapacitat.

És a dir, la meitat dels afectats en edat de treballar desisteixen de buscar feina per que declaren que no poden treballar i, de l'altre meitat que sí la busca, un 37% pensa, a priori, que no la trobarà degut a la seva discapacitat. Tenim, per tant un 68,5% dels afectats sense cap ànim per buscar feina o per trobar-la. El mètode més utilitzat per buscar feina (gràfic 9.9.) era, el 2008, el dels serveis públics d'ocupació en quasi un 40%. Són aquests serveis públics o les agències privades que es puguin autoritzar, les que els hi correspon, també, lluitar per canviar la tendència d'aquest clar desànim que impera en el col·lectiu.

Pel que fa a nivell d'estudis, es té segons el tipus de discapacitat, i en més mesura i com es lògic, en funció del grau de la discapacitat. Els nivells d'estudis baixen al pujar el grau de la discapacitat. Si revisem els ocupats, a Espanya, per nivell d'estudis (gràfic 9.13.) i per situació professional (gràfic 9.14.) del col·lectiu afectat i de la població total, no trobem grans diferències, llevat dels ocupats amb formació superior, a favor de la població total, i un major percentatge

d'assalariats en el sector públic en el col·lectiu de persones amb discapacitat. Per sector d'activitat (gràfic 9.15.), és el dels serveis el que concentra més percentatge de persones afectades.

Pel que fa als aturats amb discapacitat a Catalunya l'any 2011 (gràfic 9.17.), un 52,7% són dones. És a dir, més dones que homes que són un 47,3%, tot i que, en els dos sexes s'han donat augments importants de les taxes d'atur (gràfic 9.18.) en el mateix període 2008–2011. A destacar, que en l'atur total, la majoria són homes amb un percentatge del 52,1%.

A nivell d'Espanya, el mateix any 2011, del total d'aturats amb discapacitat, les dones representaven el 46,3% i el homes un 53,7%. En el total d'homes ocupats, també representen, en aquest cas un percentatge d'un 22% superior al de les dones. Pràcticament, per tant, a l'inrevés del que succeeix a Catalunya, on les dones amb discapacitat tenen una taxa d'atur més alta que els homes.

La crisi econòmica ha castigat amb molta intensitat sectors com la construcció i la indústria que tenen una majoria de treballadors del sexe masculí, que representaven ,l'any 2007¹⁸ abans de l'inici de la crisi econòmica, el 79% a Catalunya i el 84% a Espanya. L'any 2011, el 32% de l'atur que hi havia a Catalunya procedia d'aquests dos sectors. En el total de l'atur a Espanya, en el mateix any, el 29% procedia, també, dels sectors de l'indústria i la construcció.

Per les característiques d'aquests dos sectors, no hi ha molta ocupació de persones amb discapacitat, que es concentren més en el sector serveis. L'any 2007¹⁹, la ocupació total a Catalunya en el sector serveis, estava compost per un percentatge de dones superior en un 25% al d'homes. A Espanya aquest percentatge de dones superior als homes era del 13,8%. El sector serveis, és el sector d'activitat on estan ocupades, l'any 2012, el 89,4% de les dones²⁰, percentatge superior a la mitjana de la UE en 4,8 punts.

La procedència, per tant, d'aturats procedent del sector serveis és la més alta,

¹⁸CATALUNYA. INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE CATALUNYA (IDESCAT). *Població ocupada. Per sectors d'activitat i sexe* [Consulta: 2 juny 2014]

¹⁹Idem.

²⁰ESPAÑA. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE).
<http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259931459725&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout¶m3=1259924822888>
[Consulta: 3 juny 2014]

tant a Catalunya com a Espanya, ja que està a l'entorn del 60% del total dels aturats de tots els sectors. Les taxes d'atur, per tant, estan en funció amb el nivell d'ocupació per sexe, formació, edat i pel grau d'afectació de la crisi en cada un dels sectors.

Per edats, a Catalunya l'any 2011 (gràfic 9.19), tots els grups d'edat amb discapacitat el pateixen i, amb més intensitat, els grups compresos entre 25 i 59 anys. Els grups d'edat situats en els extrems, menys de 24 i més de 60 anys, són els que tenen unes taxes més baixes d'atur, però, superiors a partir dels 45 anys, que les taxes corresponents a la població total, i inferiors en els grups d'edat del 25 als 39 anys. Una formació més adaptada a les actuals necessitats del mercat laboral, pot ser la raó, en el cas de les persones amb discapacitat dels grups d'edat més joves, de tenir unes taxes més baixes d'atur, i una major experiència i edat ja propera a la jubilació en grup de majors de 60 anys.

El perfil de formació de les persones amb discapacitat aturades a Catalunya, l'any 2011 (gràfic 9.20.), és amb tota lògica les que tenen una més alta ocupació, com són les que disposen d'estudis secundaris (gràfic 9.13.). El sector econòmic amb més aturats amb discapacitat, també és el que dóna més ocupació al col·lectiu, és el dels serveis que concentren, el 2011, un 74,4% dels aturats. Pel que fa a l'atur total, també es dóna en el serveis una taxa alta d'un 60,1% del total dels sectors econòmics.

Per tipus d'ocupació (gràfic 9.22), els treballs no qualificats són els que generen, també, una alta taxa (34,2%) d'aturats amb discapacitat. Molt a prop es troba la taxa (29,5%) de la població total.

A la vista de l'evolució de les taxes d'atur a Espanya en el període 2009–2012, es pot confirmar la tendència a l'increment de l'atur per a la població total en general i, amb més intensitat, per a la població amb discapacitat. Si la taxa ha augmentat l'any 2013 pel que fa a la població total a Espanya ja ha augmentat en 1 punt en relació al 2012²¹, cal pensar que, malauradament, encara poden ser pitjors per a la població amb discapacitat quan es puguin publicar les dades corresponents.

²¹ESPAÑA. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). *Tasa de paro de la población 2013 TIV*.
<<http://www.ine.es/jaxiBD/tabla.do>> [Consulta: 2 juny 2014]

Una dada representativa de la situació és la de les llars a Espanya amb alguna persona amb discapacitat de 16 a 64 anys d'edat i amb només un perceptor d'ingressos en cada llar. L'any 2008 n'hi havien 231.500 i l'any 2012 ja superaven les 440.500. És a dir, un augment en quatre anys d'un 90%. Vol dir que quasi s'ha doblat el nombre de llars que, no només han de fer front a la discapacitat d'un dels membres de la família, sinó que també a la disminució de membres perceptors d'ingressos, amb totes les conseqüències que pot comportar per a les famílies.

Casos familiars ja més extrems però, igualment, conseqüència de la crisi, són les llars sense cap membre com a perceptor d'ingressos, que han passat, en el mateix període, de 6.000 llars a 19.600. Augment, doncs, alarmant per les conseqüències que comporta per a les famílies en general i per a les persones amb discapacitat en particular. No es tracta, tant sols, d'un problema per aquestes famílies, sinó que també ho és per a tota la societat que és la que hi ha de fer front i evitar, a través dels seus representants polítics i, també, amb accions directes, que l'exclusió social pugui augmentar en aquest i en altres col·lectius.

La crisi econòmica ha afectat molt directament al col·lectiu amb discapacitat, però, també ho ha fet indirectament, en més o menys intensitat, en funció de l'estructura familiar i del grau d'afectació que la crisi ha tingut sobre aquesta.

A mitjans de l'any 2014 tant les taxes d'atur com les de creació neta d'ocupació que es publiquen de la població total, tant a Espanya com a Catalunya, comencen a ser positives, amb prudència, però, positives. Confiem que també ho siguin per a les persones amb discapacitat que són les més perjudicades per aquesta llarga crisi econòmica.

Quant a les persones amb discapacitat de 18 a 29 anys amb formació terciària, Espanya es trobava l'any 2008 (taula 9.17) 1,9 punts per sota de la mitjana dels països de la UE. La població total, es trobava pràcticament al mateix nivell (-0,1 punts). Cal seguir amb els programes per potenciar la formació dels afectats que és la millor eina per facilitar una integració laboral de qualitat.

Si relacionem les taxes d'activitat (2008) en cada un dels països de la Unió Europea (taula 9.18), amb les quotes de reserva establerta en molts d'ells per a

regular l'ocupació de les persones amb discapacitat en el sector privat i públic²², observem que països com Alemanya (67,8%) o Àustria (58,7%), tenen una taxa d'activitat superiors a la mitjana UE (54,1%).

Alemanya té establerta una quota de reserva del 6% en empreses, tant públiques com privades, per empreses de més de 15 treballadors. La quota de reserva d'Àustria és del 4% en empreses privades de més de 25 treballadors.

Sembla, doncs, que hi pot haver una correlació entre quota de reserva i taxa d'activitat. Hi ha excepcions com Itàlia, que amb una quota de reserva del 15% per a empreses de més de 35 treballadors, tant privades com públiques, té una taxa d'activitat inferior a la mitjana UE en 4,2 punts. El Regne Unit amb una quota del 3% per les empreses privades de més de 20 treballadors, té igualment una taxa inferior a la mitjana en 3 punts.

Com succeeix a Espanya, el compliment de la normativa, en més o menys intensitat, pot comportar una major o menor taxa de població activa i d'ocupació. Aquesta última pot dependre, també, de la situació econòmica en que es trobi cada país.

També hi ha països que sense tenir una específica regulació pel que fa a quota de reserva, tenen una taxa d'activitat per sobre de la mitjana UE, com són: Suècia, Finlàndia o Portugal, entre altres.

Es podria dir, per tant, que la normativa condiona però no sempre es compleix, i que no és condició imprescindible per aconseguir bons resultats, com hem vist en el països esmentats que no disposen de cap normativa que estableixi una quota de reserva.

La consciència social de les diferents cultures, de ben segur, ajuda a obtenir una més intensa integració sociolaboral del col·lectiu. Com s'ha vist, la normativa tot i sent d'obligat compliment, no sol ser un factor determinant per aquesta integració.

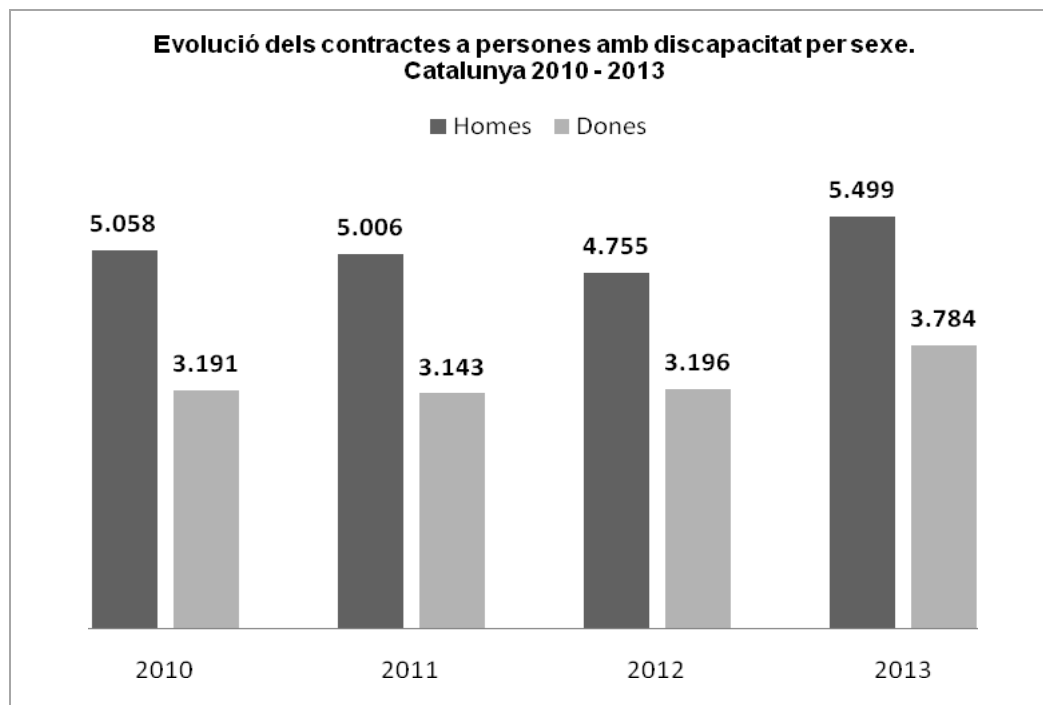
²² COMISSIÓ OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA (CCOO). *Comparativa de la Regulació de l'Ocupació de les persones amb discapacitat als països de la Unió Europea*. p.1-3. [en línia] <http://www.ccoo.cat/sase/documents/14410/comparativa_regulacio_ocupacio_persones_discapacitat_europa.pdf> [Consulta: 15 febrer 2014].

X. MARC LEGAL EN LES RELACIONS TREBALLADOR I EMPRESA

10.1. ELS CONTRACTES A PERSONES AMB DISCAPACITAT

En els propers gràfics es pot veure la situació i evolució de la contractació a Catalunya de les persones amb discapacitat per sexe (gràfic 10.1.) i l'evolució de contractes en CET i en el mercat ordinari (gràfic 10.2.).

Gràfic 10.1.



Font: Elaboració pròpia a partir del Departament d'Empresa i Ocupació. Generalitat de Catalunya.

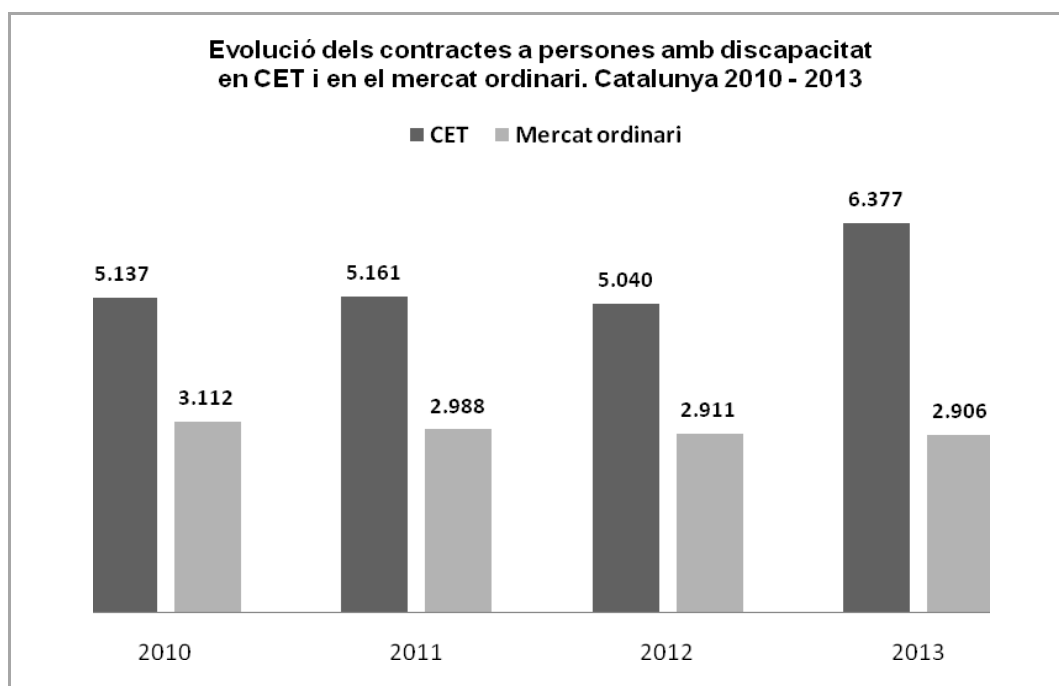
Es pot veure (gràfic 10.1.), que l'evolució de contractes en aquest període 2010-2013, ha estat més positiu per a les dones (18,6% d'augment) que per als homes (8,7%) d'augment en ambos casos però, més rellevant en les dones. Cal considerar que durant el trienni 2010-2013 hi va haver un estancament del nombre de contractacions de les dones, que no ha canviat fins l'augment del 2013.

En els homes hi ha hagut, també, un estancament 2010 i 2011, amb una baixa del 9,5% el 2012. S'ha recuperat el 2013 amb un augment del 15,6% en relació

al 2012. És molt important poder indicar augments en un període de forta crisi econòmica que ha fet augmentar la taxa d'atur de forma molt intensa.

L'augment s'ha produït tant en homes com en dones, tot i que hi ha més contractació, durant tot el període, d'homes que de dones. La contractació d'homes, en tots els anys indicats, està a l'entorn del 60% del total de contractacions.

Gràfic 10.2.



Font: Elaboració pròpia a partir del Departament d'Empresa i Ocupació. Generalitat de Catalunya

Com es pot veure (gràfic 10.2.), en el període 2010–2013, hi ha a Catalunya un estancament de contractacions, amb tendència a la baixa amb un total negatiu d'un 6,6% dels contractes en el mercat ordinari que es correspon amb la baixa activitat econòmica del període. El canvi en positiu ha estat la contractació a Catalunya en els de la CET que ha augmentat en un 7%.

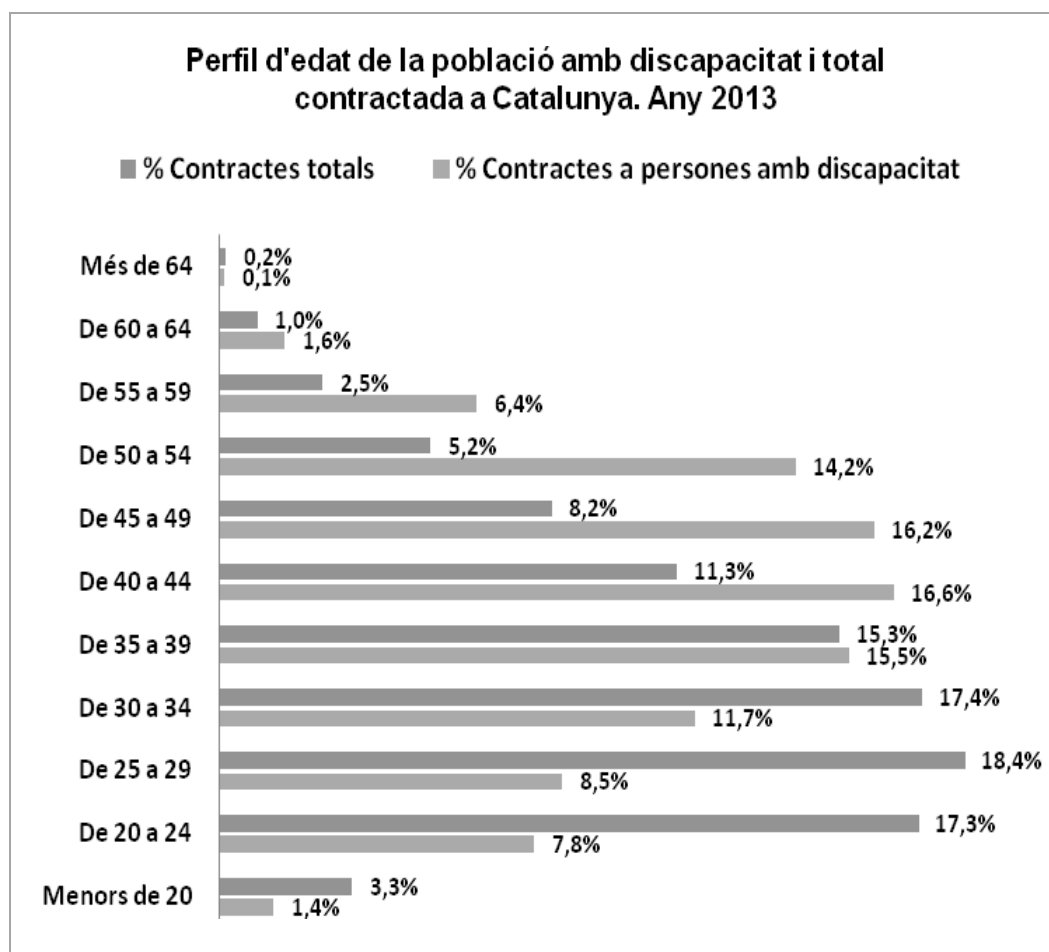
És a dir, ha disminuït la contractació en el mercat ordinari i ha augmentat, encara més, la contractació en les CET. Si el 2010 la contractació en les CET representaven un 62,3% del total de contractacions, el 2013 aquestes ja representaven un 68,9%. Tot i que és positiu l'augment de contractacions de les CET, ho seria més, si aquest augment i aquest total de contractacions es donés

en l'empresa ordinària, fet que ens indicaria una més complerta integració sociolaboral de les persones amb discapacitat.

També és veritat que són les CET les que han tingut que reemplaçar a l'empresa ordinària en la creació d'ocupació per a les persones amb discapacitat. Mostra clara de la importància que tenen aquestes entitats en temps de crisi per compensar les mancances del mercat ordinari.

El mercat ordinari té unes limitacions que venen molt condicionades per l'activitat econòmica de l'època, i és aquesta, del 2010 al 2013, la que no dona opcions a la creació d'ocupació per a cap dels col·lectius demandants. Cal dir, també, que les CET no són alienes a l'activitat econòmica per a crear ocupació.

Gràfic 10.3



Font: Elaboració pròpia a partir del Departament d'Empresa i Ocupació. Generalitat de Catalunya

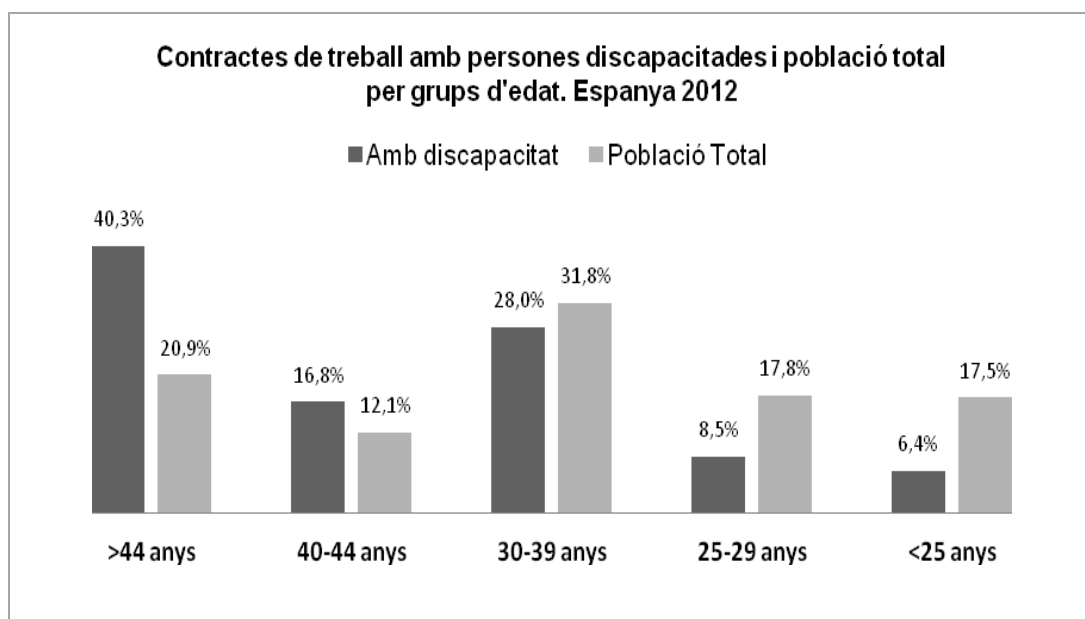
La contractació de persones amb discapacitat (gràfic 10.3.) és, en termes relatius, més intensa en persones de 35 a 54 anys. En la població total, la major intensitat de contractació es dona dels 20 als 39 anys. En el grup d'edat dels 35

als 39 anys s'igualen els percentatges en els dos col·lectius, 15,3% en els contractes totals i 15,5% en les persones amb discapacitat. A partir d'aquest grup d'edat, si elevem l'edat dels grups, puja el percentatge de contractes a les persones amb discapacitat i baixa el que correspon a la població total. Si, per contra, baixem l'edat dels grups, puja la contractació total i baixa la de les persones amb discapacitat. És a dir, en aquest cas, a menys edat menys percentatge de contractes.

Ens trobem, per tant, amb dos actituds ben diferenciades i signe contrari en quant a la contractació de cada un dels col·lectius. Hem d'entendre que les mesures, i les bonificacions fiscals, ajuden a un major percentatge de contractacions de persones amb discapacitat amb perfils d'edat més altes i es penalitza a les persones d'aquest col·lectiu amb edats inferiors als 35 anys.

En la contractació total, es sabut que es valora la joventut i es penalitza les edats de més maduresa, tot i l'experiència que aquesta pot aportar a l'empresa contractant. L'empresa, té en compte els costos laborals que el treballador d'edat més avançada pot necessitar i, també, l'actitud, aportació d'energies i costos més reduïts que la persona jove pot oferir. Amb les persones amb discapacitat els resultats són de signe contrari donada la major contractació en edat més adultes que ofereixen més garanties a les empreses. Es valora més, per tant i en aquest cas, la maduresa i experiència de la persona.

Gràfic 10.4.



Font: Elaboració pròpia a partir del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE). Estadística de contratos.

Es pot observar (gràfic 10.4.) que hi ha una alta concentració de contractes en el grup d'edat superior als 44 anys, doblant el percentatge que, per al mateix grup d'edat, té la població total. És a dir, l'experiència i la maduresa que tenen no es dona tant en la població total. Els grups que conformen les edats dels 30 als 44 anys, tot i havent-hi diferències entre els dos col·lectius, no són tan dispars com en el grup de més edat indicat o entre els dos grups més joves, menys de 25 anys i de 25 a 29 anys. En aquests grups més joves hi ha una clara diferència a favor de la població total en uns 10 punts percentuals.

La distribució dels contractes de treball a Espanya 2012, es correspon amb la distribució dels contractes realitzats a Catalunya 2013 per perfil d'edat (gràfic 10.3.). Fins els 29 anys, és més elevat el percentatge de contractats de la població total i menor el de persones amb discapacitat. A partir dels 40 anys, succeeix el contrari, puja el percentatge de contractes a persones amb discapacitat i baixa el de la població total. No ens podem oblidar, però, de les importants subvencions i bonificacions a la contractació de persones amb discapacitat majors de 45 anys.

Es dona, per tant, un plus de confiança a les persones amb discapacitat de més de 40 anys, ja que es suposen unes aptituds i actituds prou contrastades per optar a la seva contractació. Tal com s'ha vist, en edats inferiors baixen els percentatges en relació a les contractacions totals.

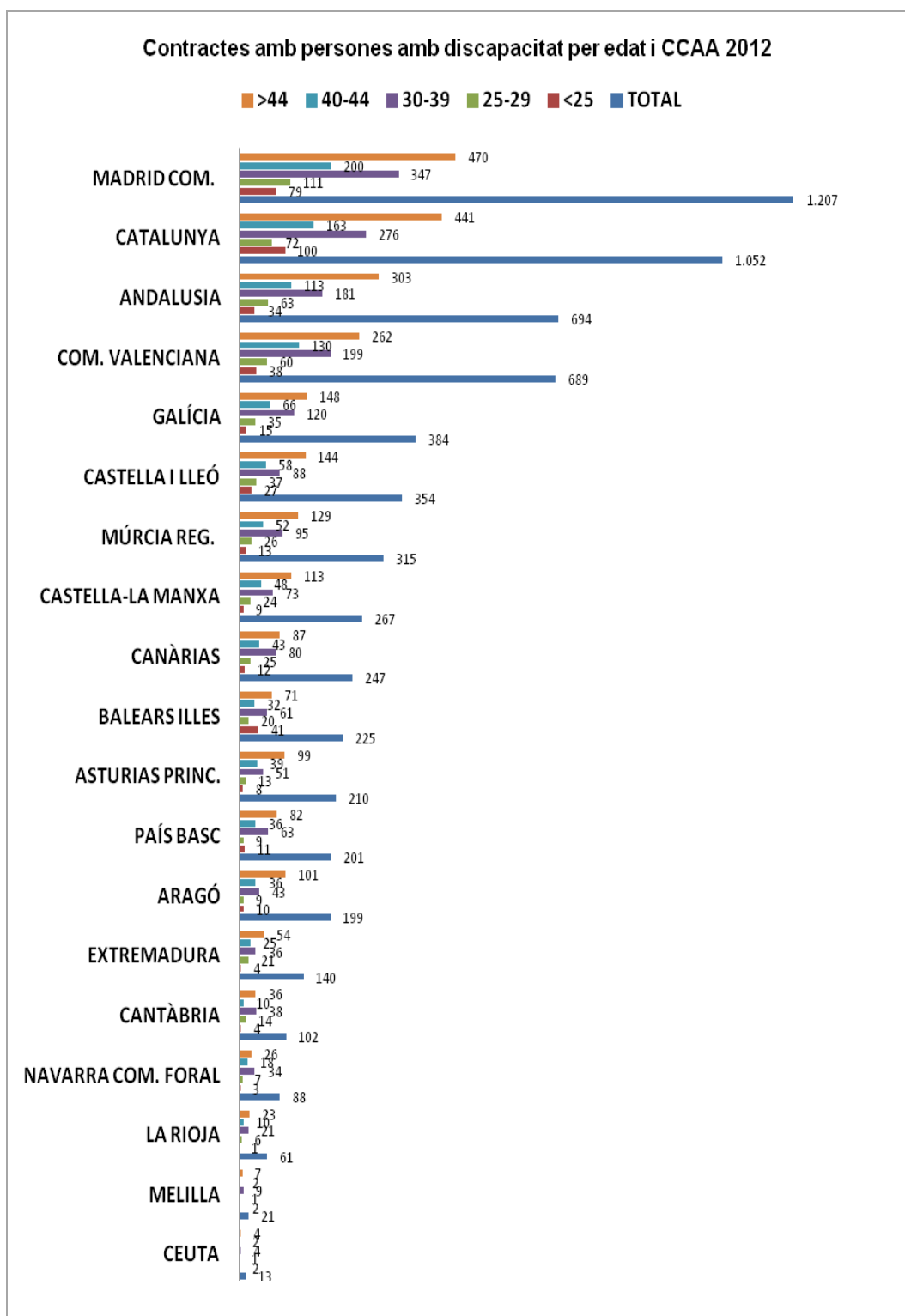
A nivell d'Espanya, un cert equilibri percentual de contractacions es dona en el grup d'edat de 30 a 39 anys. Els percentatges són, 28% per a la població total i 31,8% per a les persones amb discapacitat. A partir dels grups d'edat superiors, els desequilibris es donen a favor del col·lectiu de discapacitat. En les edats inferiors ho són a favor de la població total tal com s'ha detallat anteriorment.

Cal, també, tenir en compte, que la crisi econòmica que ha representat, també, un seriós problema per a les empreses aquets anys analitzats del 2012 i 2013, ha pogut tenir cert efecte positiu per a les persones amb discapacitat donades les bonificacions fiscals de que es podia gaudir si es contractava una persona d'aquest col·lectiu.

Aquest punt pot estar confirmat en l'evolució dels contractes a persones amb discapacitat en el període 2010–2013 (gràfic 10.1.) on es pot veure que hi ha un

augment de contractacions per les dones d'un 18'6% i per els homes un 8,7%.

Gràfic 10.5.



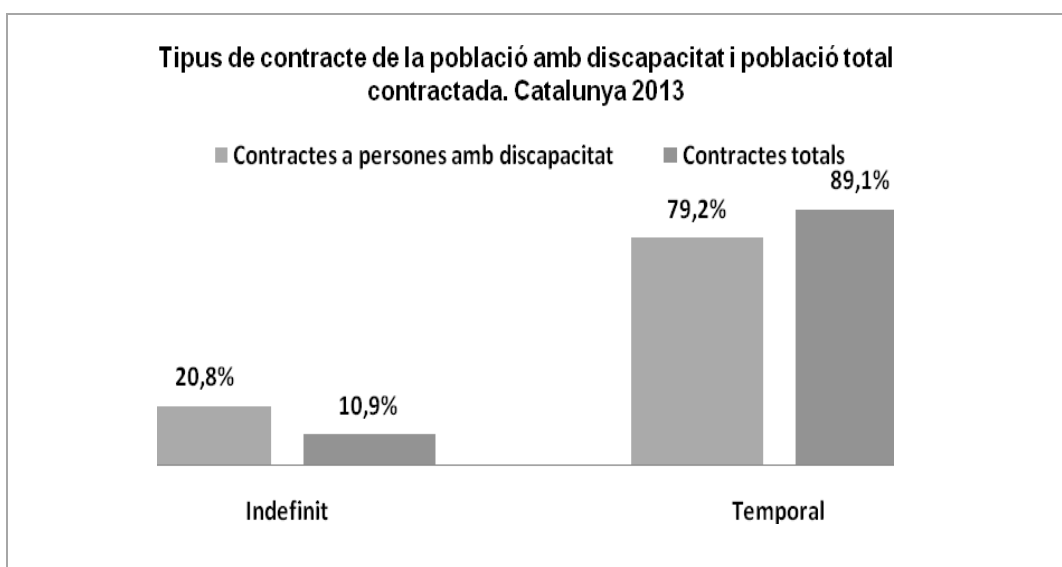
Font: Elaboració pròpia a partir del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE). Estadística de contratos.

Es pot veure (gràfic 10.5.) la distribució per CCAA dels mateixos grups d'edat amb el nombre total de contractes. S'observa, igualment, que en totes les CCAA,

el grup d'edat amb més contractes és el de majors de 44 anys, seguit del grup de 30-39 anys. Catalunya, segona per nombre de contractes (1.052), segueix el mateix perfil del total i de totes les comunitats.

Els majors de 44 anys, representen a les quatre comunitats amb més contractació, com són: Com. de Madrid, Catalunya, Andalusia i Com. Valenciana, a l'entorn d'un 40% de les contractacions. Aquest alt percentatge en la contractació de persones majors de 44 anys, confirma la valoració que dona el mercat a la maduresa i a les aptituds i actituds de les persones amb discapacitats en aquests trams d'edats.

Gràfic 10.6.



Font: Elaboració pròpia a partir del Departament d'Empresa i Ocupació. Generalitat de Catalunya

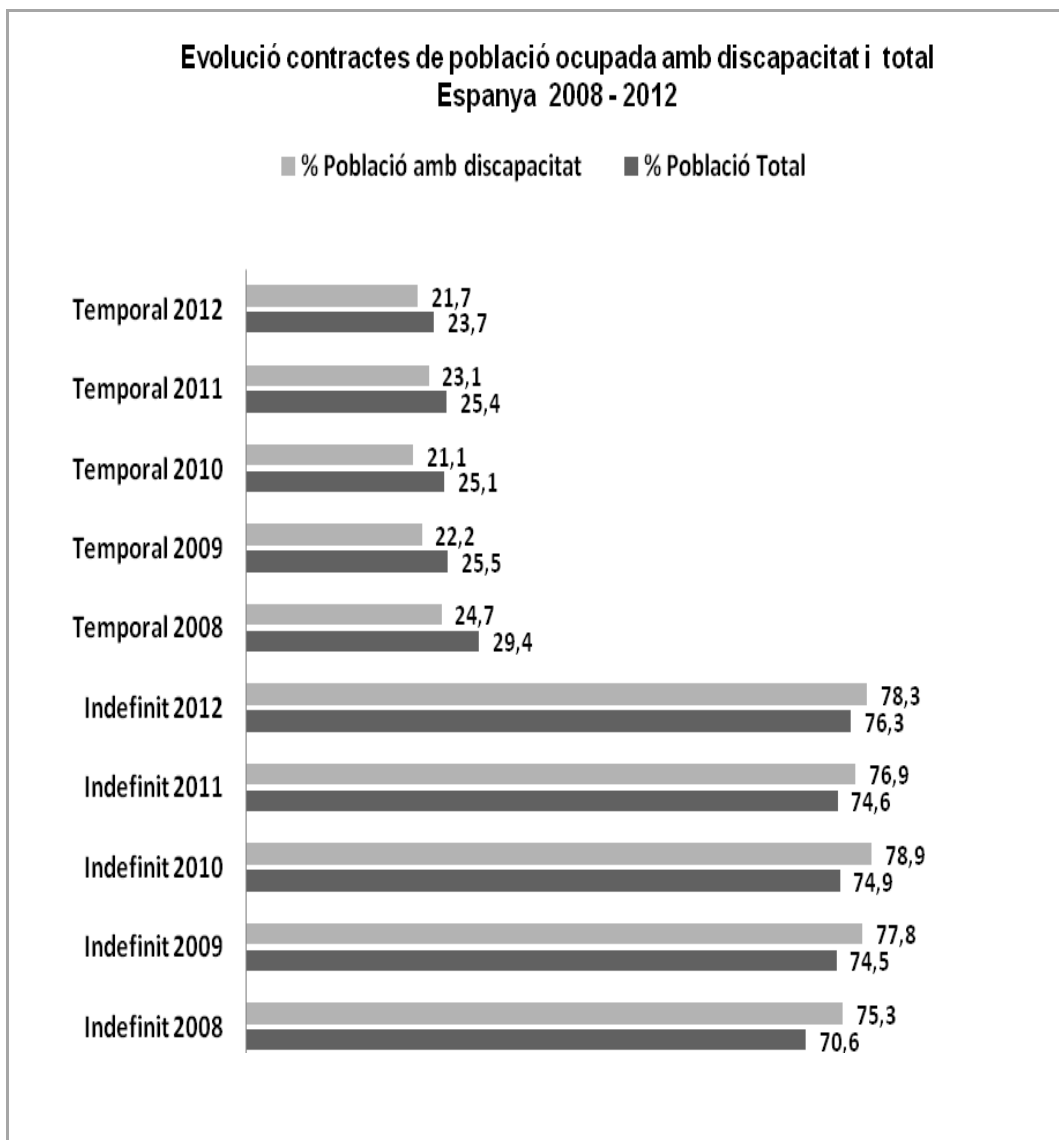
Pel que fa a tipus de contracte a Catalunya (gràfic 10.6.), es dona amb més freqüència el contracta indefinit, quasi el doble de percentatge, en les persones amb discapacitat que en la població total. Un 20,8% dels contractes realitzats, el 2013, amb les persones amb discapacitat, ho van ser indefinits.

En el cas dels contractes totals, només un 10,9% van ser indefinits. Vol dir que, en el cas de les persones amb discapacitat, es dona un plus de confiança que, amb l'ajuda de les subvencions i bonificacions, provoca que una cinquena part de les contractacions ho siguin amb contractes indefinits.

La dada és molt positiva donat el context de crisi econòmica, que també es dona a Catalunya l'any 2013.

Tot i que, els contractes temporals van representar un 79,2%, aquest percentatge va ser inferior en 10 punts al corresponen als contractes totals (89,1%). Percentatges considerats normals dintre del difícil context econòmic en que es desenvolupa el mercat de treball a Espanya i a Catalunya.

Gràfic 10.7.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'INE. El Empleo de las personas con discapacidad.

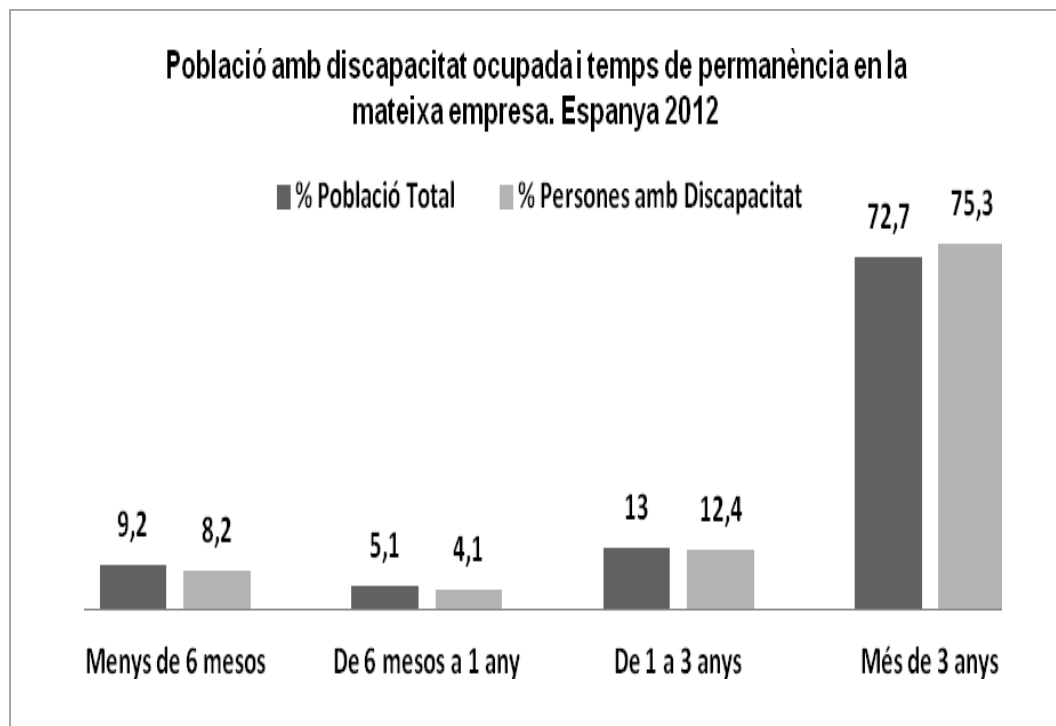
A nivell d'Espanya, en l'evolució 2008-2012 dels tipus de contractes de la població ocupada amb discapacitat i població total, (gràfic 10.7.) es destaca que els percentatges dels dos tipus de contractes, tant temporals com indefinits, s'han mantingut bastant estables en els dos col·lectius poblacionals. Als indefinits per les persones amb discapacitat han augmentat, en aquest període, 3 punts i els temporals han disminuït, també, 3 punts. Per tant, el saldo, tot que petit, és positiu. Per part de la població total, són 5,7 punts els augmentats en

contractes indefinits, i els mateixos 5,7 punts són els reduïts en contractes temporals, sent un canvi, per tant, també positiu. Hi ha hagut, per tant, un traspàs de contractes temporals a indefinits, amb tot el benefici que això comporta per al contractat amb contracta indefinit.

La tendència, en aquest període, ha estat disminuir la diferència inicial del 2008 en els percentatges entre els dos col·lectius, tant en contractes temporals com indefinits. Les diferències inicials de 5 punts en contractes indefinits i, també, en temporals, es redueixen, en ambdós tipus de contracte, en 2 punts en 2012.

Tot i que, la fiscalitat hi juga un paper important, si que la confiança en una persona amb discapacitat que ja té una experiència contrastada en el camp de la gestió i, potser, dins d'una mateixa empresa, pot generar la confiança suficient per a realitzar un contracta indefinit.

Gràfic 10.8.



Font: Elaboració pròpia a partir del INE. El Empleo de las personas con discapacidad 2012

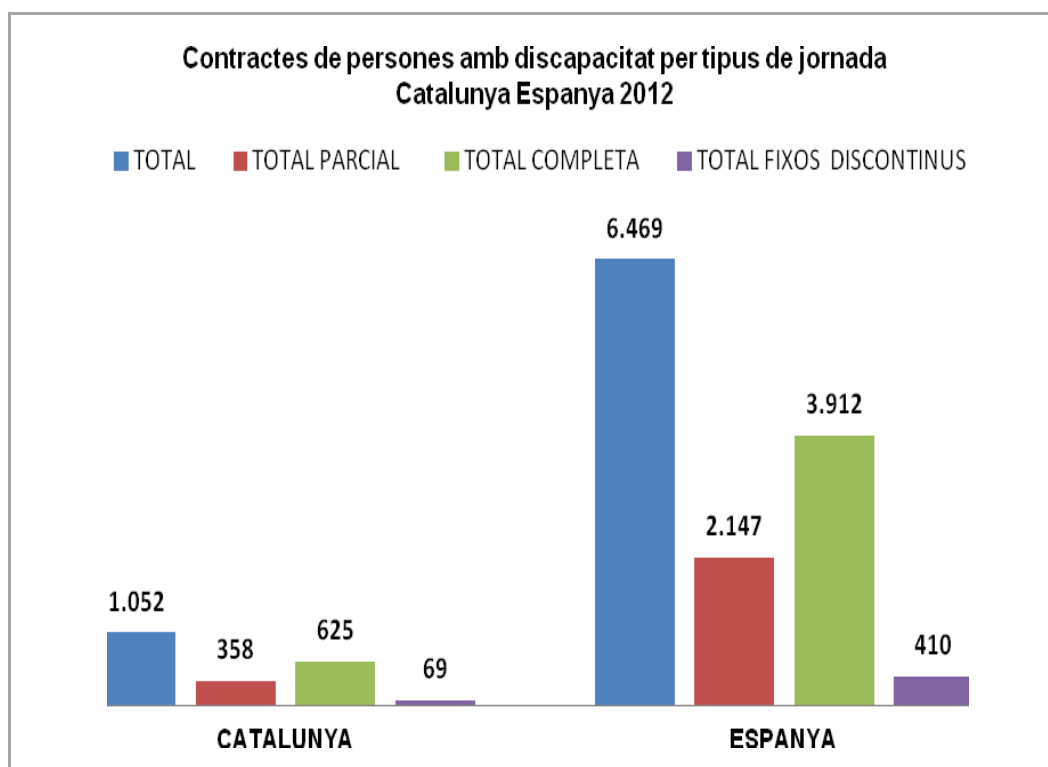
Quant a temps de permanència en la mateixa empresa, es pot veure (gràfic 10.8.) que hi ha una gran similitud percentual entre els dos col·lectius poblacionals.

La majoria, en ambdós casos, de població ocupada, està més de 3 anys treballant en la mateixa empresa (75,3% en la població amb discapacitat i 72,7% en la població total).

Segueix, amb percentatges ja molt més baixos, la durada d'1 a 3 anys (13,7% i 13%). La permanència, de menys de sis mesos a un any, és molt semblant per als dos col·lectius ja que es donant percentatges semblants, amb diferències que no superen el punt percentual.

No hi han, per tant, diferències destacables pel que fa al temps de permanència en la mateixa empresa, en el col·lectiu de persones amb discapacitat i en la població total. Aquesta dada, ens indica un grau de normalitat que també es dona en la població total i que, per tant, es pot estendre en altres àmbits de la contractació del col·lectiu de persones amb discapacitat.

Gràfic 10.9.



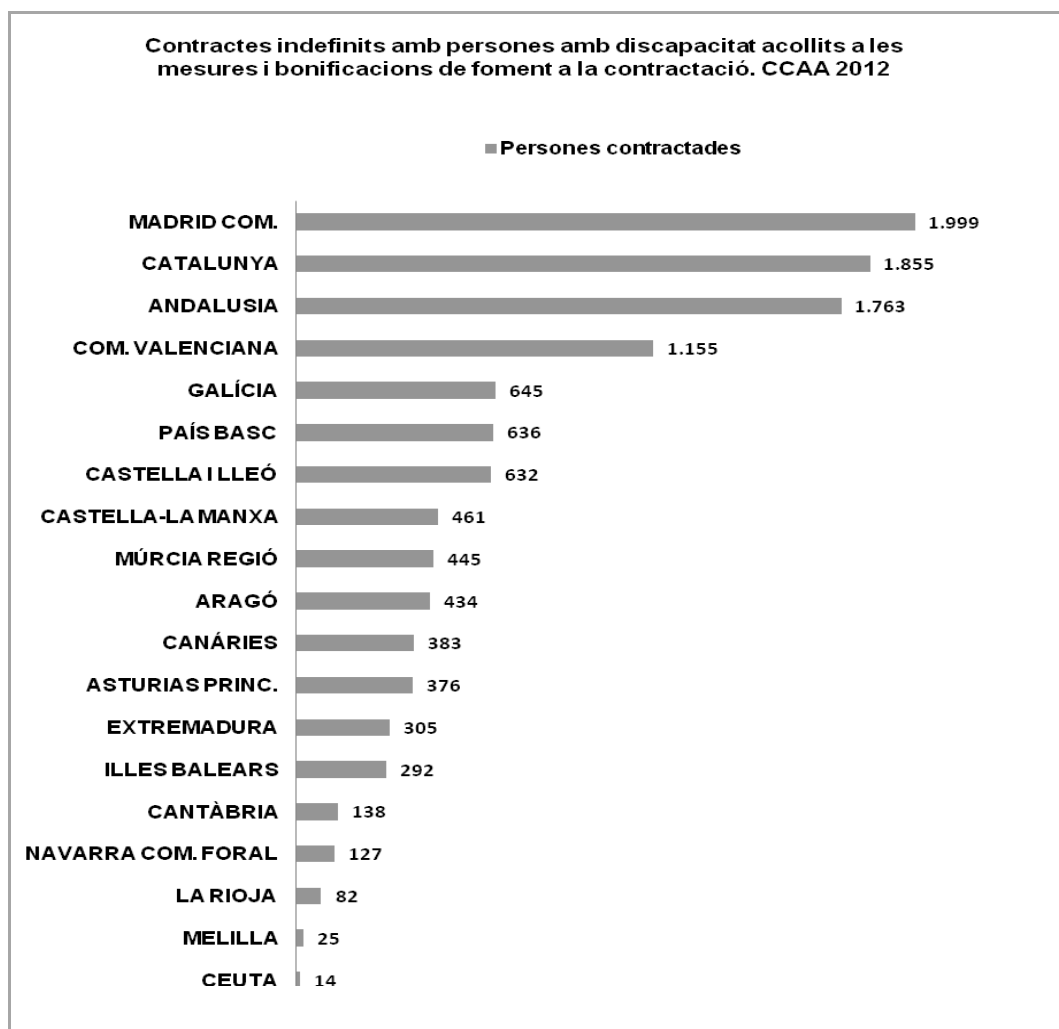
Font: Elaboració pròpia a partir del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE). Estadística de contratos.

Pel que fa a contractes per tipus de jornada, s'observa (gràfic 10.9.) que el 2012, un percentatge elevat, el 60%, tant a Catalunya com a Espanya són contractes a jornada completa. Segueixen els contractes a jornada parcial amb un 30%. Per

últim els contractes fixes discontinus que suposen a l'entorn d'un 6%.

Tenim, per tant, a Catalunya un percentatge elevat (60%) de contractes a jornada completa i, un altre percentatge, menys elevat (30%) de contractes a jornada parcial, suposant ja, aquestes dues modalitats, un 90% dels contractes. Els percentatges semblant apropiats per a un col·lectiu que, en molts casos, la jornada completa pot ser un handicap difícil de superar donat el grau o tipus de discapacitat. En el següent gràfic es detalla el nombre de contractes indefinits a persones amb discapacitat que, l'any 2012, han estat acollits a les mesures i bonificacions de foment a la contractació d'aquest col·lectiu.

Gràfic 10.10.

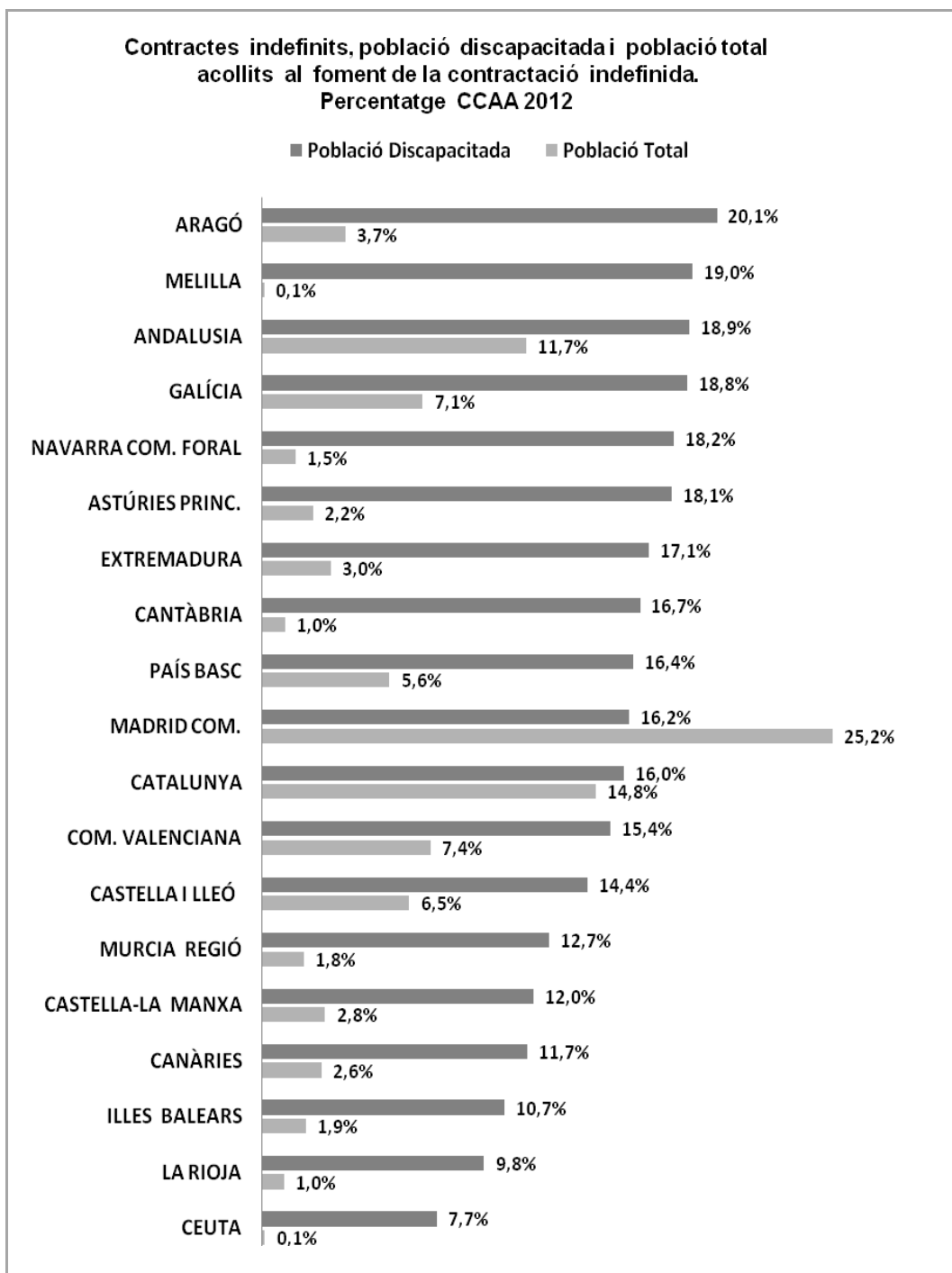


Font: Elaboració pròpia a partir del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE). Estadística de contratos.

Lideren la llista las comunitats amb més població com son Comunitat de Madrid, Catalunya i Andalusia. La Comunitat Valenciana, amb 1.155 contractes, es troba

entre les tres comunitats amb més contractes indefinits i totes les altres que ja estan per sota d'aquesta i que l'inicia Galicia amb 645 contractes seguit del País Basc amb 636 i Castella i Lleó amb 632. Ceuta i Melilla finalitzen la llista també condicionats per la dimensió de la població.

Gràfic 10.11.



Font: Elaboració pròpia a partir del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE). Estadística de contratos.

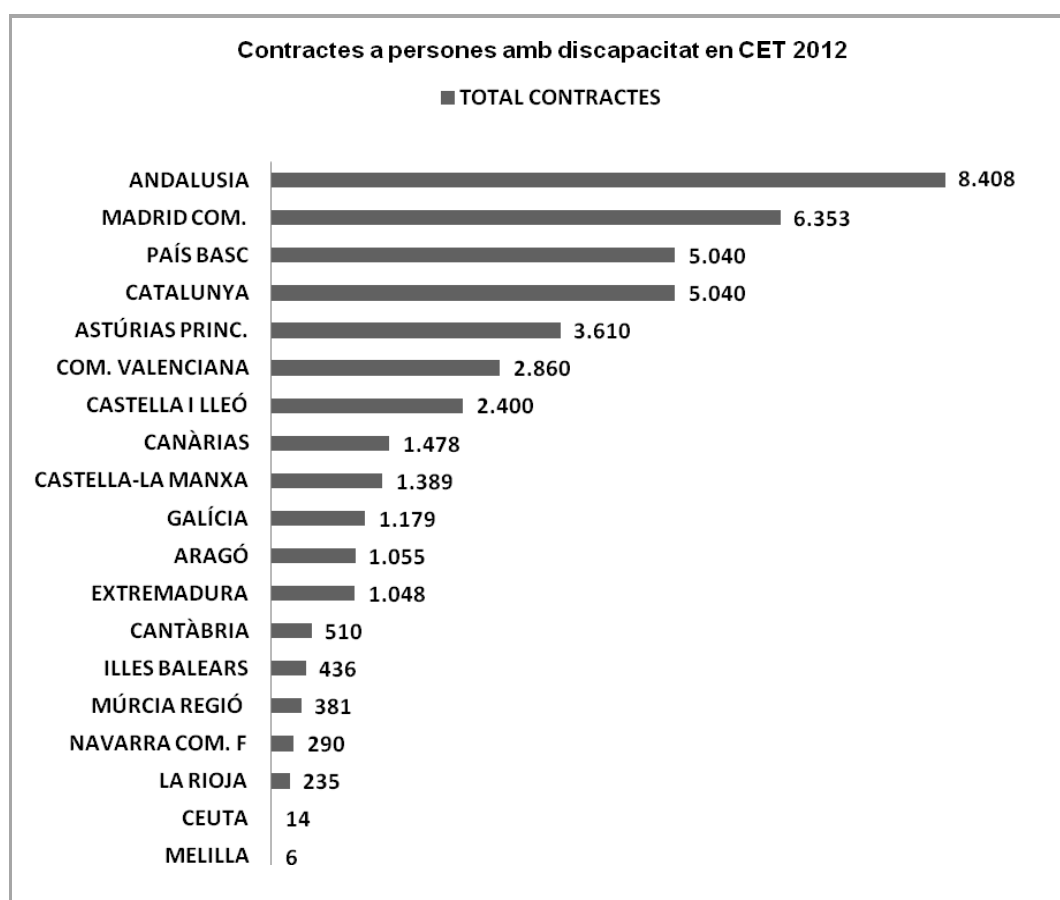
Catalunya es troba (gràfic 10.11.) en una situació mitjana entre las CCAA d'Espanya i amb un percentatge semblant de contractes indefinits amb persones

amb discapacitat (16%) i amb població total (14,8%). Amb percentatges superiors de contractes amb persones amb discapacitat hi ha deu comunitats, liderant la llista l'Aragó amb un 20,1% de contractes indefinits. Per sota de Catalunya hi ha vuit comunitats amb percentatges decreixen fins al darrer de la llista amb un 7,7% que correspon a Ceuta.

Catalunya, doncs, està amb un percentatge acceptable de contractes indefinits i només a 4,1 punts del màxim que l'ostenta l'Aragó i a 8,3 punts per sobre del mínim de Ceuta. És a dir, Catalunya està en una bona situació.

Pel que fa a la població total, hi ha una gran disparitat de percentatges que, feta l'excepció de Catalunya, no es corresponen amb els percentatges de la població discapacitada. Destaca la Comunitat de Madrid amb un 25,2% de contractes indefinits per a la població total, que està molt per sobre de la següent comunitat, que és Catalunya que està en un 14,8%.

Gràfic 10.12.



Font: Elaboració pròpia a partir de SPEE.

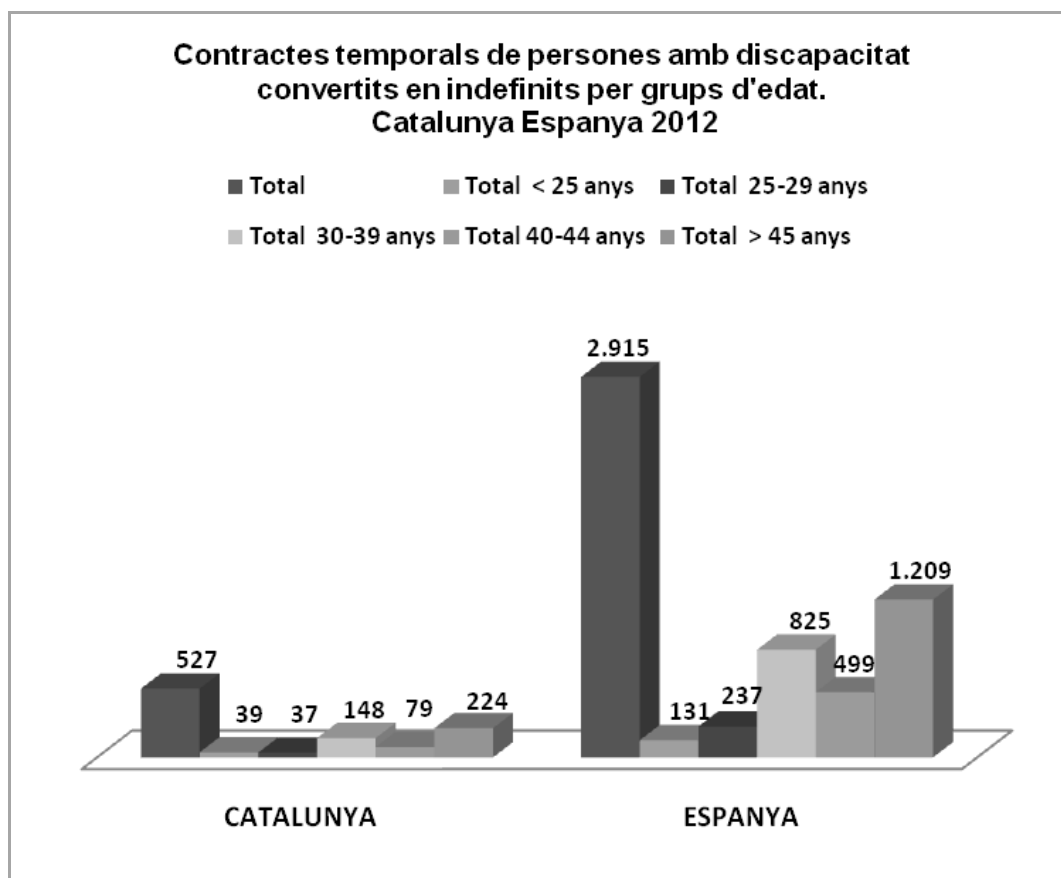
Els contractes en Centres Especials de Treball (CET) per CCAA 2012 (gràfic

10.12.) ens mostra unes quantitats de contractes que tenen certa relació amb el nivell de població de cada una de les comunitats.

La Comunitat del País Basc, amb un 12% del contractes de persones amb discapacitat en les CET, trenca aquest esquema relacionat amb el nivell de població ja que, segons hem vist (la taula 9.12.), té un percentatge de persones amb alguna discapacitat severa de només un 5,1%. La Comunitat d'Andalusia, té un 20% de contractes en les CET i un 21% de persones amb alguna discapacitat. És a dir, hi ha una certa correlació entre percentatge de la població amb alguna discapacitat i percentatge de contractes en aquests centres.

Catalunya, amb un 12% de contractes, té un 17'5% persones amb alguna discapacitat severa sobre el total d'Espanya. És a dir, Catalunya amb el mateix nombre de contractes que el País Basc (5.040), té una població discapacitada severa 3,4 vegades superior. Els contractes temporals passats a indefinits, tant a Espanya com a Catalunya l'any 2012, per grups d'edat es mostren en el següent gràfic.

Gràfic 10.13.



Font: Elaboració pròpia a partir de SPEE.

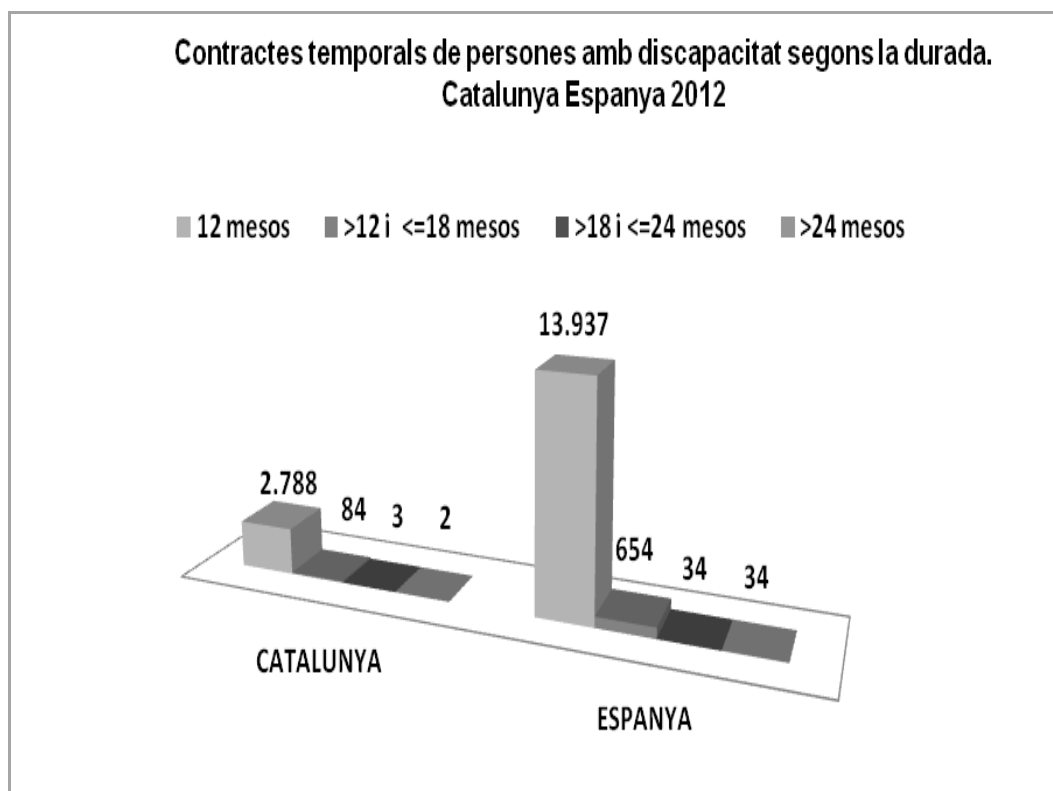
El nombre de contractes de persones amb discapacitat convertits en indefinits, ens dona la mida de la eficiència d'aquestes persones en el seu treball.

Podem veure, (gràfic 10.13.) que, segons els trams d'edat, tant a Catalunya com a Espanya, les persones de més de 45 anys són les més contractades amb caràcter indefinit. Segueix el grup de 30 a 39 anys. El grup d'edat amb menys contractes temporals convertits en indefinits és el de menys de 25 anys. Semblant situació en que es troba, en aquest grup d'edat, la població total.

La durada dels contractes temporals, (gràfic 10.14.), són majoritàriament els de 12 mesos tant a Catalunya com a Espanya. Segueixen els contractes temporals de 12 i inferiors a 18 mesos. Els de durada més llarga, com són els de 18 i inferiors a 24 mesos i els superiors a 24 mesos, són clarament minoritaris i quasi unes excepcions.

El que és positiu, com hem vist en l'anterior gràfic (10.13.), és el nombre de contractes temporal que s'han convertit en indefinits. A l'igual que passa amb la població total, els contractes indefinits tenen el seus inicis en la contractació temporal. Les ajudes i subvencions són, també, claus en la seva implementació.

Gràfic 10.14



Font: Elaboració pròpia a partir de SPEE.

Taula 10.1.

RELACIÓ CONTRACTES DE TREBALL A PERSONES DISCAPACITADES SEGONS TIPUS DE CONTRACTE PER SUBGRUP D'OCUPACIÓ DEL LLOC. ESPANYA 2012		
92 OTRO PERSONAL DE LIMPIEZA	1.102	17,0%
52 DEPENDIENTES EN TIENDAS Y ALMACENES	497	7,7%
51 TRABAJ. ASALARIADOS SERVIC. RESTAURACIÓN	461	7,1%
43 OTROS EMP. ADVOS. SIN TAREAS ATENC. PÚBLICO	398	6,2%
45 EMP. ADVOS NO CLASIF. BAJO OTROS EPÍGRAFES	365	5,6%
58 TRABAJ. DE LOS SERVICIOS PERSONALES	343	5,3%
84 CONDUCT. VEHÍCULOS TRANSP. URBANO O CARRETERA	289	4,5%
44 EMP. AGEN. VIAJES/RECEP/TELEF/VENTANILLA Y AFINES (EXCEPTO TAQUILLEROS)	233	3,6%
41 EMP. SERV. CONT. FINANC. Y SERV. DE APOYO A LA PRODUCCIÓN Y AL TRANSPORTE	175	2,7%
35 REPRESENTANTES, AGENT. COMER. Y AFINES	165	2,6%
98 PEONES TRANSPORTE, DESCARG. Y REPONEDORES	165	2,6%
59 TRABAJ. SERVIC. PROTECCIÓN Y SEGURIDAD	161	2,5%
97 PEONES DE INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	158	2,4%
94 RECOG. RESIDUOS URBANOS, VENDED. CALLEJ. Y OTRAS OCUPAC. ELEMENT EN SERV.	144	2,2%
93 AYUDANTES DE PREPARACIÓN DE ALIMENTOS	107	1,7%
54 VENDEDORES (EXCEP. TIENDAS Y ALMACENES)	103	1,6%
36 PROF. APOYO GEST. ADVA; TÉC. F. Y C. SEGURIDAD	97	1,5%
56 TRABAJ. CUIDADOS PERSONAS EN SERV. SALUD	93	1,4%
71 TRABAJ. OBRAS ESTRUCT. CONSTRUCCIÓN Y AFINES	83	1,3%
81 OPERADORES INSTALAC. Y MAQUINARIA FIJAS	81	1,3%
38 TÉC. TECNOLOG. INFORMAC. Y COMUNICACIONES (TIC)	77	1,2%
55 CAJEROS Y TAQUILLEROS (EXCEPTO BANCOS)	75	1,2%
37 PROF. APOYO SERV. JUR. SOC. CULT. DEPORTIVOS Y AFINES	70	1,1%
78 TRABAJ. MADERA/TEXTIL/CONFEC/PIEL/CUERO/CALZADO Y OTROS OPERARIOS EN OF.	70	1,1%
31 TÉC. DE LAS CIENCIAS Y DE LAS INGENIERÍAS	69	1,1%
95 PEONES AGRARIOS, FORESTALES Y DE PESCA	62	1,0%
21 PROFESIONALES DE LA SALUD	58	0,9%
57 OTROS TRABAJ. CUIDADOS A LAS PERSONAS	58	0,9%
24 PROF. FÍSICAS, QUÍMI. MATEMAT. E INGENIERÍAS	50	0,8%
77 TRABAJ. INDUST. ALIMENTAC. BEBIDAS Y TABACO	49	0,8%
61 TRABAJ. CUALIF. ACTIVIDADES AGRICOLAS	47	0,7%
74 MECÁNICOS Y AJUSTADORES DE MAQUINARIA	47	0,7%
26 ESPEC. ORG. ADMON Y EMPRESAS Y COMERCIALIZACIÓN	43	0,7%
27 PROF. TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	35	0,5%
72 TRABAJ. ACABADO DE CONSTRUC. E INSTALAC. (EXCEP. ELECT.), PINTORES Y AFINES	34	0,5%
12 DIRECTORES DPTOS. ADVOS. Y COMERCIALES	33	0,5%
75 TRABAJ. ESPEC. ELECTRIC. Y ELECTROTECNOLOGÍA	33	0,5%
82 MONTADORES Y ENSAMBLADORES EN FÁBRICAS	33	0,5%
96 PEONES DE LA CONSTRUC. Y DE LA MINERÍA	33	0,5%
32 SUPERV. INGEN. MINAS, INDUS. MANUF. CONSTRUCCIÓN	32	0,5%
33 TÉC. SANIT. Y PROF. TERAPIAS ALTERNATIVAS	25	0,4%
22 PROF. ENSEÑ. INFANTIL, PRIM. SEC. Y POSTSECUNDARIA	24	0,4%
23 OTROS PROFESIONALES DE LA ENSEÑANZA	24	0,4%
73 SOLD/CHAP/MONT. ESTRUCT. MET/HERREROS, ELABORAD. DE HERRAMIENTAS Y AFINES	24	0,4%
42 EMP. BIBLIOTECAS, SERV. CORREOS Y AFINES	22	0,3%
83 MAQUIN. LOCOMOT, OPERAD. MAQUIN. AGRÍCOLA Y EQUIP. PESADOS MÓVIL Y MARINER.	20	0,3%
76 MEC. PREC. MET/CER/VIDR/ARTES/ARTES GRÁFICAS	19	0,3%
28 PROFESIONALES EN CIENCIAS SOCIALES	16	0,2%
14 DIRECT. GER. ALOJAM, RESTAUR. Y COMERCIO	13	0,2%
13 DIRECTORES DE PRODUCCIÓN Y OPERACIONES	11	0,2%
29 PROF. DE LA CULTURA Y EL ESPECTÁCULO	11	0,2%
25 PROFESIONALES EN DERECHO	8	0,1%
62 TRABAJ. CUALIF. ACTIVIDADES GANADERAS	5	0,1%
11 PODER EJECUTIVO Y LEGISL. Y DIRECC. ADMON PUBLIC.	4	0,1%
15 DIRECT. Y GERENT. OTRAS EMPRESAS SERVICIOS NO CLASIF. BAJO OTROS EPÍGRAFES	4	0,1%
64 TRABAJ. CUALIF. ACTIV. FOREST/PESQU/CINEGÉTICAS	4	0,1%
63 TRABAJ. CUALIF. ACTIV. AGROPECUARIAS MIXTAS	3	0,0%
34 PROF. DE APOYO EN FINANZAS Y MATEMÁTICAS	2	0,0%
50 CAMAREROS Y COCINEROS PROPIETARIOS	1	0,0%
91 EMPLEADOS DOMÉSTICOS	1	0,0%
TOTAL CONTRACTES	6.469	

Font: Elaboració pròpia a partir del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE). Estadística de contratos.

En la relació de contractes de treball a persones discapacitades segons tipus de contracte (taula 10.1.) s'observa que el 50% dels contractes es troben en les sis primeres ocupacions de la llista. Predominen els de Personal de neteja (17%), Dependents de comerços (7,7%), Treballadors serveis i restauració (7,1%), Administratius i altres (6,2%).

A la llista hi ha una gran varietat d'ocupacions tant per persones amb una alta qualificació acadèmica i professional, com per altres amb una baixa qualificació. És a dir, hi ha contractes amb Professors de físiques, químiques, matemàtiques, enginyeries i altres, Professionals en dret, Professors en tecnologies de la informació i, en l'altre extrem, podem trobar contractes per un perfil de baixa qualificació, com són els diferents tipus de contractes per Personal de neteja, Serveis de restauració, Treballs agraris, etc.

Com passa amb la població total, les ocupacions amb més contractes realitzats són els de baixa qualificació i menys contractes en les ocupacions que precisen una alta qualificació acadèmica i/o professional.

Un element important en la contractació d'una persona amb discapacitat i que, en molts casos, supera la qualificació i nivell acadèmic, és el tipus i característiques de la discapacitat i, per tant, la seva adaptació al lloc de treball, entès com adaptació funcional i geogràfica.

Veiem, però, que el ventall de tipus d'ocupació per les persones amb discapacitat és tan ampli com ho pot ser per a la població en general. Hi ha moltes possibilitats, doncs, de que les persones amb discapacitat trobin en el mercat ordinari un lloc de treball que s'adapti al seu perfil de formació.

Un altre factor, del tot important, és la situació de l'activitat econòmica del país que ens ha de donar les possibilitats de crear i cobrir llocs de treball per totes les persones, amb discapacitats o sense.

Caldrà, en tot cas, formar a les persones per tal de poder accedir i cobrir els llocs de treball amb les formacions requerides per cada un dels casos amb garanties d'èxit i, per tant, de continuïtat.

10.2. INCENTIUS I MODALITATS CONTRACTUALS

Entrar en el mercat laboral actual comporta unes dificultats importants per a totes les persones donades les exigències de coneixements i habilitats necessàries per entrar-hi i la posterior precarietat en que s'hi poden trobar les persones amb i sense una preparació específica. Si això és així per a tothom, el problema s'incrementa per a totes les persones amb discapacitat i cal, doncs, desenvolupar mecanismes específics per tal de que la igualtat d'oportunitats no sigui només lletra impresa de bones intencions i sense contingut pràctic pels col·lectius amb discapacitat.

Hi han polítiques sociolaborals dirigides a aquests col·lectius i que es tradueixen en una legislació laboral que incentiva la contractació per tal de facilitar la seva integració laboral.

Per accedir als incentius cal tenir en compte la normativa vigent estableix que *“el grau de discapacitat necessari per poder generar els beneficis derivats de mesures de foment de l'ocupació a favor de discapacitats ha de ser igual o superior al 33%”*; i que *“també tindran dret als beneficis els pensionistes de la Seguretat Social que tinguin reconeguda una pensió d'incapacitat permanent en grau total, absoluta o gran invalidesa, i els pensionistes de classes passives amb una pensió reconeguda de jubilació o de retiro per incapacitat permanent per al servei o inutilitat”*.

En l'annex I es pot veure tots els requisits i normativa per a tenir accés als beneficis establerts per a la contractació de persones amb discapacitat en l'empresa ordinària a través dels següents tipus de contractes:

- Contracte indefinit per a les persones amb discapacitat.
- Contracte de treball indefinit per a persones amb discapacitat procedents d'enclavaments laborals.
- Contracte temporal de foment a l'ocupació per a persones amb discapacitat.
- Contracte per a la formació i l'aprenentatge de persones amb discapacitat.
- Contracte amb pràctiques per a persones amb discapacitat.

- Transformació de contractes en pràctiques i temporals per al foment de l'ocupació de persones amb discapacitat en indefinits amb bonificació.
- Obligació de la contractació de persones amb discapacitat i mesures alternatives.

Tal i com es pot veure en el mencionat Annex I, la normativa que regula l'accés als beneficis per a la contractació de persones amb discapacitat és àmplia. Es contemplen molts tipus de contractes per tal d'oferir el màxim de possibilitats per a les empreses per a trobar l'adaptació adient a la seva activitat i a les seves necessitats.

Les bonificacions són generoses i, al mateix temps que representen una oportunitat per a l'empresa la contractació de persones amb discapacitat, també pot representar un "cost d'oportunitat" el fet de no contractar-les i no fer, per tant, un acte de responsabilitat social, perdent l'oportunitat de beneficiar-se d'uns coneixements i competències d'una persona que pot estar suficientment preparada per fer un tipus determinat de treball i, al mateix temps, no poder disposar d'un suport amb subvencions i bonificacions fiscals.

Tot aquest mixt d'oportunitats, amb els beneficis que comporta, tindrien que ser d'un interès suficient, tan per les empreses obligades pel nombre de treballadors com per les que no ho estan.

També, s'estableixen noves sancions per incompliment de la quota de reserva¹:

*La reciente Ley 13/2012, de 26 de diciembre, de Lucha contra el empleo irregular y el fraude en la Seguridad Social, que, en este aspecto, ha entrado en vigor el día 1 de enero, incluye una modificación del artículo 39.2 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que supone **aumentar la sanción por incumplimiento de la reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en las empresas, que venía de la LISMI.***

¹ "Aumenta la sanción por el incumplimiento de la reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad". AEDIS, Asociación Empresarial para la Discapacidad (17/01/2013). <<http://www.asociacionaedis.org/aumenta-la-sancion-por-el-incumplimiento-de-la-reserva-de-puestos-de-trabajo-para-personas-con-discapacidad>> [Consulta: 11 juny 2014]

Con la nueva regulación, el importe de la sanción pasa a multiplicarse por cinco respecto del previsto anteriormente (de 626 a 1.250 euros, que era la franja de sanción prevista en el texto anterior; ahora será obligatoriamente de 3.126 a 6.250€.. El incumplimiento de esta medida puede ser aún más gravoso cuando la Inspección lo valora como reincidencia, en cuyo caso, en la nueva redacción, puede llegar hasta los 6.250 €. Asimismo, la ley introduce otras novedades de importancia o alcance para las personas con discapacidad.

Les sancions per l'incompliment, ha de ser un altre factor determinant per a totes aquelles empreses que, tot i estar obligades, no compleixen amb els seus deures. En aquest cas, el cost d'oportunitat per la no contractació, pot ser encara superior.

10.3 ACCÉS A L'OCUPACIÓ PÚBLICA DE L'ADMINISTRACIÓ GENERAL DE L'ESTAT DE PERSONES AMB DISCAPACITAT.

En el cas de les Administracions Públiques², la quota de reserva de places per a persones amb discapacitat és del 7%. Així s'estableix en la normativa vigent³.

En l'article⁴ de Abella, B.

“1595 personas con discapacidad accedieron a un empleo público en la administración general del estado entre 2003 y 2011 a través de los mecanismos de reserva de empleo que establece la normativa. Los datos confirman una tendencia positiva, tras muchos años de ineficacia e incumplimiento en esta reserva. a pesar de todo, las cosas deben mejorar y los planes de la administración parecen dirigirse en ese sentido.”

Pel que fa a una anàlisi i actualització que prepara la Secretaria d'Estat d'Administracions Públiques del Reial Decret de 2271/2004, mateixa autora diu:

“El proyecto de real decreto que están acometiendo además de acomodar su contenido al marco legal actual, supondrá un avance significativo, ya que se está estudiando la incorporación de las siguientes novedades:

- *La extensión de la reserva del 7 por ciento también a los procesos selectivos para el nombramiento de funcionarios interinos y la constitución de relaciones de candidatos.*
- *En las convocatorias de turno independiente para personas con discapacidad, las plazas no cubiertas se*

² Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

<<https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/informacion/empMasInformacion.htm>> [Consulta: 5 maig 2014] .

³ ESPAÑA. “Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público” [en línia]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 89 (13/04/2007), p. 16270-16299.

<http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-7788> [Consulta: 14 juliol 2014] i

ESPAÑA. “Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad” [en línia]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 303 (17/12/2004).

<<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21221>> [Consulta: 14 juliol 2014]

⁴ABELLA, BLANCA. “Empleo público y discapacidad: una relación con futuro” [en línia]. *CERMI Semanal* (08/07/2013).

<<http://semanal.cermi.es/noticia/Empleo-publico-discapacidad-reportaje.aspx>> [Consulta: 30 març 2014]

acumularían al cupo del siete por ciento de la oferta de empleo siguiente.

- *Se impulsará la realización de convenios por parte de los Organismos donde obtengan destino los candidatos con discapacidad, orientados a la realización de proyectos de empleo con apoyo.”*

Tot fa pensar que, malgrat les restriccions que comporten els ajustos que s'estan aplicant a totes les administracions públiques, hi ha un esforç per part de l'Administració Pública que es confirma amb una tendència alcista en el nombre de persones amb discapacitat aprovades. Està clar, que són les administracions públiques les que han de donar el màxim exemple en el compliment de la normativa i intentar que aquest sigui un compliment per excés i mai per defecte.

El Boletín Oficial del Estado (BOE) publica⁵, el 28 d'Agost de 2013, l'acord del Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques per a convocar els processos selectius per a el ingrés o l'accés a diferents “*Cuerpos*”. Aquests processos que es van aprovar, s'acumulaven als corresponents a l'oferta d'ocupació pública pel 2013.

En total s'aprova, convocar aquests processos selectius de les següents places (taula 10.3.) per a els diferents departaments de l'Administració:

Taula 10.3. Oferta d'ocupació pública i reserva per a persones discapacitades

Total places	Sistema general	Reserva discapacitats
589	537	52

Font: BOE 28/08/2013

En aquest cas, es compleix la normativa en excés ja que la reserva de places per a persones amb discapacitat, representa un 8,8% de les convocades. Representa una dada positiva i un bon exemple de com han d'actuar les administracions públiques, i empreses privades, per ajudar a la integració sociolaboral d'aquest col·lectiu de persones amb discapacitat.

⁵ ESPAÑA. “Orden HAP/1580/2013, de 2 de agosto, por la que se convocan procesos selectivos para el ingreso o el acceso en Cuerpos de la Administración General del Estado, y se encarga su realización a la Comisión Permanente de Selección” [en línia]. *Boletín Oficial del Estado* (28/08/2013). <<http://boe.vlex.es/vid/procesos-selectivos-encarga-permanente-456618742>> [Consulta: 14 juliol 2014]

D'acord amb la normativa⁶, en les proves selectives d'ingrés a l'Administració, les persones amb discapacitat disposen de les adaptacions i dels ajustos raonables i necessaris de temps i mitjans per a la seva realització, així com la preferència en la elecció de places i l'adaptació del lloc de treball.

Les següents taules⁷ ens mostren l'execució de l'accés a l'ocupació pública, tant les convocatòries ordinàries com les convocatòries de promoció interna a favor de persones amb discapacitat en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat. Es pot veure (taula 10.4.), que l'any 2005 de les places convocades -244 places-tretes per l'AGE⁸, es van presentar 1.183 persones amb discapacitat i d'aquestes van aprovar 123, és a dir, un 50% de les places convocades i un 10,4% de les presentades.

A destacar l'increment anual de persones amb discapacitat presentades a les convocatòries ordinàries. Aquets increment es dona també cada any, llevat del 2009 que es provisional, en el nombre de persones amb discapacitat aprovades.

Taula 10.4.

CONVOCATÒRIES ORDINÀRIES						
	<u>2005</u>	<u>2006</u>	<u>2007</u>	<u>2008</u>	<u>2009</u>	<u>%'09</u>
Places Convocades	244	284	318	322	243	100%
Sol·licituds Presentades	2.109	2.262	2.239	2.488	3.081	
Persones amb discapacitat Presentades	1.183	1.219	1.360	1.516	1.796	739%
Persones amb discapacitat Aprovades	123	169	176	200	170	70%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de la Direcció General de la Funció Pública. Informe sobre acceso de personas con discapacidad al Empleo Público.

Dades 2009, provisionals a 27/12/2013.

Com hem vist, en les convocatòries ordinàries, les sol·licituds presentades superen en molt les places convocades. En l'any 2005, les sol·licituds totals

⁶ESPAÑA. "Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad" [en línia]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 140 (13/06/2006), p. 22530-22533. <<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-10483>> [Consulta: 14 juliol 2014]

⁷ Dades disponibles a 30/03/2014

⁸Les quadres mostren exclusivament l'àmbit de l'Administració General de l'Estat, per tant no s'inclouen les restants administracions, com son les autonòmiques i/o les locals.

presentades representaven, gairebé 9 sol·licituds per plaça convocada i 5 sol·licituds per part de persones amb discapacitat per plaça. L'any 2009, les sol·licituds totals són ja quasi 13 per plaça, i 7'4 sol·licituds per part de persones amb discapacitat. És a dir, un augment en els dos grups, entre el 2005 i el 2009, d'un 40%. Una molt clara prova de la situació en que viu el mercat de treball a Espanya a partir de la greu crisi econòmica iniciada els anys 2007–2008.

En les convocatòries corresponent a la promoció interna (taula 10.5.), veiem una disminució de les places convocades el 2009 en relació al 2005 i un augment de les persones discapacitades presentades.

Es destaca el percentatge de persones amb discapacitat presentades el 2009 sobre el total de sol·licituds i que representa un 66%. Les aprovades representen un 20% de les persones discapacitades presentades, el doble del percentatge d'aprovats en relació als presentats de les convocatòries ordinàries.

Les persones presentades superen en un 45% les places convocades i reservades per a les persones amb discapacitat.

En les convocatòries internes, les places convocades i reservades, que en el 2006 van suposar un 5,17% de totes les places que es van oferir, representen en els dos últims anys més d'un terç de les sol·licituds presentades.

Taula 10.5.

CONVOCATÒRIES PROMOCIONS INTERNES						
	2005	2006	2007	2008	2009	%'09
Places Convocades	198	219	245	232	139	100%
Sol·licituds Presentades	580	577	481	661	611	
Persones amb discapacitat						
Presentades	349	335	279	414	403	290%
Persones amb discapacitat						
Aprovades	84	97	69	111	82	59%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de la Direcció General de la Funció Pública. Informe sobre acceso de personas con discapacidad al Empleo Público. Les dades 2009 son provisionals el 27/12/2013.

El compliment per part de l'Administració pública estatal de reservar un 5% de les places⁹ i un 7% a partir de l'aplicació de la Llei 7/2007 i la seva corresponent regulació¹⁰, es compleix segons les dades aportades. La Llei 7/2007, suposa una adaptació al conveni internacional de persones amb discapacitat signat pel Govern espanyol.

El 2009, hi ha una clara reducció de places convocades en relació al 2008 i al 2007. La dificultat del finançament públic, degut a la crisi econòmica, és un dels factors que més té que haver influït en la reducció que s'està produint en tots els camps de l'administració pública.

A nivell de la Generalitat de Catalunya, i a tall d'exemple, es detalla el punt 3 d'un Acord de Govern d'oferta pública d'ocupació de places de funcionaris i que és el que fa referència al col·lectiu de les persones amb discapacitat :

ACORD GOV/154/2013, de 12 de novembre, pel qual s'aprova l'oferta d'ocupació pública parcial per a l'any 2013 de 112 places de l'escala de funcionaris amb habilitació de caràcter estatal.

“-3 D'acord amb el Decret 66/1999, de 9 de març, sobre l'accés a la funció pública de les persones amb discapacitat i dels equips de valoració multiprofessional, les persones discapacitades seran admeses en igualtat de condicions que la resta d'aspirants.

La convocatòria no establirà exclusions per limitacions psíquiques, físiques o sensorials, si no es tracta de supòsits incompatibles amb el desenvolupament de les tasques o funcions corresponents.

En les proves selectives s'establiran, per a les persones discapacitades que ho sol·licitin, les adaptacions necessàries perquè les puguin realitzar. Les persones interessades han de formular-ne la petició corresponent en la sol·licitud de participació de la convocatòria.

En la convocatòria s'establirà una reserva de places d'un 7% de les previstes en aquesta oferta per a les persones que tinguin reconeguda la

⁹ ESPAÑA. “Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad” [en línia]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 303 (17/12/2004)

<<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21221>> [Consulta: 14 juliol 2014]

¹⁰ ESPAÑA. “Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público” [en línia]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 89 (13/04/2007), p. 16270-16299.

<http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-7788> [Consulta: 14 juliol 2014]

condició legal de disminuïdes, d'acord amb la valoració realitzada per l'equip multiprofessional competent.

Les respectives convocatòries preveuran els sistemes d'ingrés establerts en l'Ordre de 31 de gener de 2008, per la qual s'aproven els títols acadèmics i programes mínims requerits per a l'accés a les subescales en què s'estructura l'escala de funcionaris amb habilitació de caràcter estatal.”

Es respecten, igualment, i com no podia ser d'un altre manera, els drets de les persones amb discapacitat amb l'estricta compliment de la normativa vigent¹¹ i

¹¹ NORMATIVA ESTATAL

- ESPAÑA. “Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos” [en línia]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 103 (30/04/1982), p. 11106-11112. <http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1982-9983> [Consulta: 14 juliol 2014]
- ESPAÑA. “Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad” [en línia] (Vigente hasta el 04 de Diciembre de 2013). *Boletín Oficial del Estado*, n. 289 (03/12/2003). <http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/151-2003.html> [Consulta: 14 juliol 2014]
- ESPAÑA. “Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados” [en línia]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 296 (11/12/2003). <http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/153-2003.html> [Consulta: 14 juliol 2014]
- ESPAÑA. “Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público” [en línia]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 89 (13/04/2007), p. 16270-16299. <http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-7788> [Consulta: 14 juliol 2014]
- ESPAÑA. “Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” [en línia]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 184 (02/08/2011). <<http://www20.gencat.cat/docs/portaljuridic/02%20-%20Actualitat/Documents/Ley%2026%202011.pdf>> [Consulta: 14 juliol 2014]
- ESPAÑA. “Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad” [en línia]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 303 (17/12/2004). <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21221>> [Consulta: 14 juliol 2014]
- ESPAÑA. “Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad” [en línia]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 140 (13/06/2006), p. 22530-22533. <<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-10483>> [Consulta: 14 juliol 2014]

NORMATIVA DE LA GENERALITAT

- CATALUNYA. “Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública” [en línia]. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, n. 2509 <<http://www20.gencat.cat/docs/governacio/Funcio%20Publica/Documents/Normativa/Arxius/Decret%20Legislatiu%201-97.pdf>> [Consulta: 7 agost 2014]
- CATALUNYA. “Decret 66/1999, de 9 de març, sobre l'accés a la funció pública de les persones amb discapacitat i dels equips de valoració multiprofessional” [en línia]. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, n. 2852 (22/03/1999). <<http://www20.gencat.cat/docs/governacio/Funcio%20Publica/Documents/Normativa/Arxius/dec66-99.pdf>> [Consulta: 7 agost 2014]

establint explícitament la reserva del 7%, de les places convocades, per a les persones amb discapacitat.

L'Administració Pública, estatal com autonòmica i local, està en un procés de reformes i reduccions imposades per les forçoses limitacions pressupostaries que han obligat a iniciar una reorganització d'empreses públiques amb la conseqüent adaptació, a la baixa, dels recursos humans.

L'ajust d'ocupació pública¹² que s'ha portat a terme en els últims anys, ha comportat una disminució de 425.000 llocs de treball entre totes les administracions. Les administracions autonòmiques han reduït les seves nòmines en un 10%, les locals un 6% i l'administració central un 1%.

L'esforç ha estat fet, bàsicament, per les administracions autonòmiques i locals. Les administracions centrals han deduït mínimament la seva despesa en nòmines. Cal, per tant, donar més marge de maniobra a les administracions locals i autonòmiques per tal de que les retallades no suposin un ofec més elevat d'àrees tan importants com són la sanitat, l'educació, formació, serveis social i altres.

A nivell de Catalunya¹³, el juliol del 2013, hi havia 70 empreses i organismes públics menys que el juliol del 2010, amb una reducció estimada de personal de 477 persones. Es preveu l'eliminació de 34 entitats i organismes públics més en el transcurs dels propers anys.

-
- CATALUNYA. “RESOLUCIÓ GAP/1644/2007, de 28 de maig, per la qual s'aproven i es fan públiques les bases generals que regiran els processos selectius per a l'accés a cossos i escales de l'Administració de la Generalitat de Catalunya competència de la Direcció General de la Funció Pública. (Correcció d'errada en el DOGC núm. 4912, pàg. 21540, de 26.6.2007)” [en línia]. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, n. 4898 (06/06/2007), p. 19231.
<http://www20.gencat.cat/portal/site/portaldogc/menuitem.c973d2fc58aa0083e4492d92b0c0e1a0/?vgnnextoid=485946a6e5dfe210VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&appInstanceName=default&action=fitxa&documentId=444980&language=ca_ES&newLang=ca_ES> [Consulta: 16 juliol 2014]

¹² ESPAÑA. MINISTERIO DE HACIENDA. *Informe anual de Contabilidad Nacional del Ministerio de Hacienda. Contabilidad Nacional. Datos consolidados de Administración Central, Comunidades Autónomas y Administraciones de Seguridad Social* [en línia].
<<http://www.igae.pap.minhap.gob.es/sitios/igae/es-ES/ContabilidadNacional/infadmPublicas/Paginas/DatosConsolidados.aspx>> [Consulta: 5 maig 2014]

¹³ MARTIN, PATRICIA. “El 33% de la poda administrativa de Mas afecta sanitat i educació” [en línia]. *El Periódico de Catalunya* (03/05/2014).
<<http://www.elperiodico.cat/ca/noticias/politica/poda-administrativa-mas-afecta-sanitat-educacio-32644>> [Consulta: 3 maig 2014]

Cal destacar que, del total d'empreses públiques tancades a Catalunya, un 28,1% corresponen al sector sanitari, un 14% al sector de turisme, cultura i esport, i un 11,5% al sector de R+D, foment de noves tecnologies i mitjans de comunicació, un 9% sector empresarial i d'ocupació, la resta a altres diversos sectors. És a dir, potser estem hipotecant el desenvolupament de sectors clau, a no ser que l'empresa privada segueixi amb la tasca ja iniciada.

Per tant, no es pot confiar massa en que l'ocupació pública pugui ajudar a la creació d'ocupació a Catalunya i a Espanya. Més aviat podem considerar el contrari ja que la contenció dels dèficits obligarà, encara més, a aconseguir una més elevada eficiència de totes les administracions públiques, fet que comportarà seguir eliminant organismes i empreses públiques de dubtosa necessitat. Tot això, abans de retallar més els serveis bàsics de sanitat, educació, serveis socials i altres.

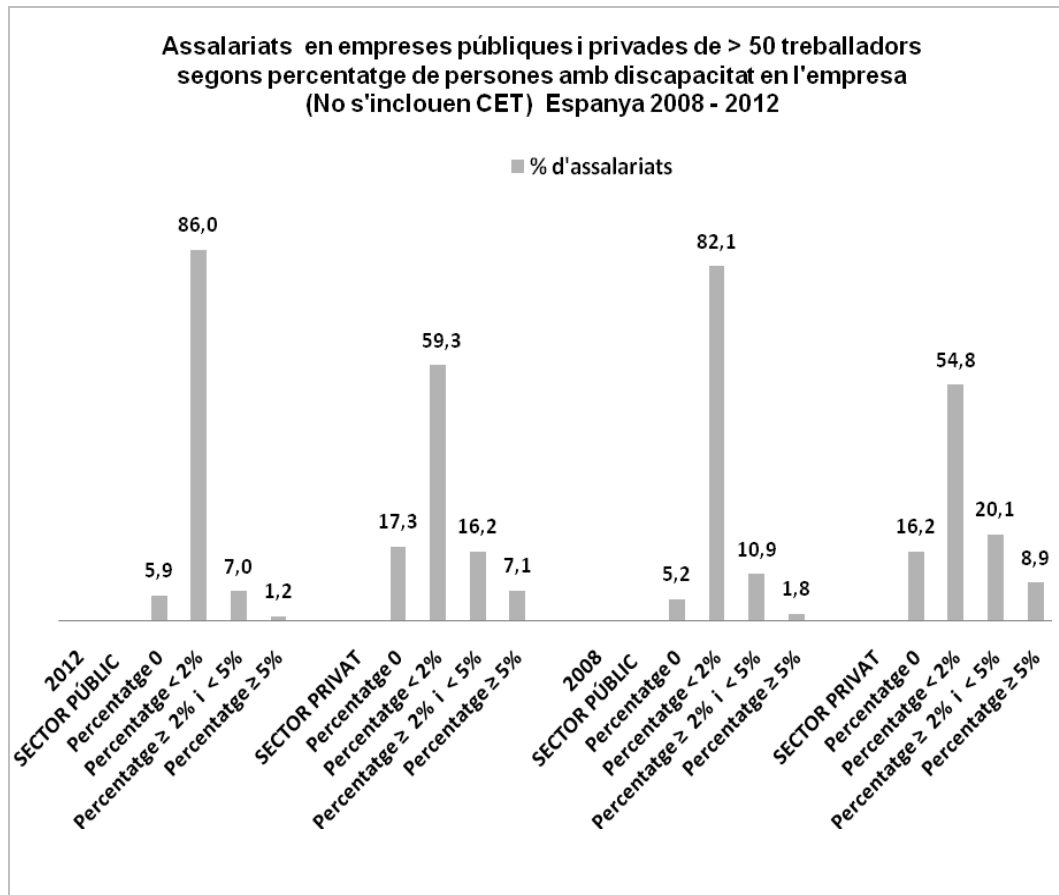
10.4. OCUPACIÓ EN L' EMPRESA PÚBLICA I PRIVADA DE MÉS DE 50 TREBALLADORS.

Si tenim en compte la reserva de quotes d'ocupació per a persones amb discapacitat, o a mesures alternatives, a que estan obligades les empreses, tan públiques com privades, és important conèixer l'evolució que aquesta ocupació ha tingut en els darrers anys.

El període disponible, pel que fa a l'ocupació de persones amb discapacitat, finalitza el 2012. Es tracta, per tant, d'un període amb una forta crisi econòmica i que, en molts aspectes, ha afectat al col·lectiu en tot el seu entorn sociolaboral.

En el següent gràfic (10.15.) es mostren els percentatges de persones amb discapacitat que treballen en empreses de més de 50 treballadors, del sector públic i privat, (exceptuant les CET), amb els nivells de percentatges que, aquests treballadors, representen dintre de les empreses.

Gràfic 10.15.



Font: Elaboració pròpia a partir del INE. El Empleo de las Personas con Discapacidad. Serie 2008-2012.

Cal considerar, que no estan incloses les CET, ni les empreses que han optat per l'aplicació de mesures alternatives establertes en la normativa vigent.

S'han de valorar, doncs, les dades de forma parcial ja que, en molts casos, poden estar complementades amb mesures alternatives.

La major part dels ocupats ho estan en empreses en que els treballadors discapacitats representen menys del 2% establert per empreses de 50 ó més treballadors. En les empreses privades representen el 2012 un 59,3%, percentatge superior a l'any 2008 que suposaven un 54,8%.

L'ocupació pública, en aquest mateix concepte, ha passat del 82,1% l'any 2008 al 86% l'any 2012, en detriment dels altres percentatges d'iguals o superiors al 2%. En el sector privat, la distribució és més ampla en quan a percentatges amb trams més alts i que, per tant, es pot considerar que són empreses que

compleixen àmpliament amb la normativa sense fer ús de mesures alternatives o, si les fan, són de forma voluntària i havent ja complert amb la quota de reserva que marca la normativa.

Segons l'enquesta realitzada per el Grupo SIFU¹⁴:

Un 50% de las empresas que cumplen la LGD lo hace por vía de contratación directa. Por otra parte, un 11% acata la Ley recurriendo a medidas alternativas, mientras que el 26% opta por ambas modalidades. Por lo que casi un 33% de las empresas encuestadas opta por las medidas alternativas para cumplir con la Ley.

Contratación directa

Las empresas pequeñas son las que más contratan directamente personas con discapacidad (56%), mientras que las de más de 1.000 trabajadores son las que menos utilizan esta práctica (25%). El ratio del segmento intermedio es del 37%.

Medidas Alternativas

Las Comunidades Autónomas que recurren a los CEE, donaciones, enclaves laborales y contratación de autónomos con discapacidad para cumplir la ley son Castilla y León (23%), Asturias (22%), Navarra (20%) y Madrid (20%). El sector que menos apuesta por este tipo de fórmulas es el de la construcción frente al de la industria que es el que más utiliza este tipo de fórmulas y son, en su mayoría, las empresas de más de 1.000 trabajadores las que más optan también por las Medidas alternativas de forma exclusiva.

Es confirma, per tant, la utilització de les mesures alternatives, tant per complementar la quota de reserva com per aplicar-la al 100% i no com a mesura complementaria a la contractació de persones amb discapacitat.

A Catalunya, la mateixa enquesta dóna com a resultat que el 34% de les empreses que estan obligades a la quota de reserva, opten per a les dues opcions, és a dir, una combinació d'ambdues, contractació de treballadors i

¹⁴ GRUPO SIFU. *Observatorio Empresa y Discapacidad 2014* [en línia].
<http://www.gruposifu.com/v_portal/inc/clicklink.asp?t=3&cod=6142&c=0&s=273439791>
[Consulta: 4 juny 2014]

mesures alternatives per completar i cobrir al 100% les obligacions establertes per a totes les empreses amb una plantilla de 50 ó més treballadors. Aquesta modalitat es dona més en grans empreses, majoritàriament del sector serveis.

Tothom pot entendre que les administracions públiques no poden anar ampliant els llocs de treball per a la seva gestió de forma indefinida. Això podria beneficiar, durant un període, a una petita part de la població, però, acabaria perjudicant a tots com està passant als ciutadans de molts municipis.

Malgrat aquestes limitacions de les administracions públiques, hi ha altres accions que sí poden fer per afavorir als col·lectius més febles i amb risc d'exclusió social. És el cas de l'Ajuntament de Barcelona amb el Decret d'Alcaldia en relació a la contractació pública responsable¹⁵.

Els apartats més representatius són:

Aprovar el decret d'Alcaldia relatiu a la contractació pública responsable amb criteris socials i ambientals, per a l'efectiva aplicació de consideracions de tipus social i ambiental als contractes del sector públic que subscriuguin l'Ajuntament de Barcelona i les entitats dependents que tenen la condició de poder adjudicar. Barcelona, 20 de novembre de 2013. L'alcalde, Xavier Trias i Vidal de Llobatera. (Ref. 4043/13)

2) CONDICIONS D'EXECUCIÓ (I)

S'incorporaran als contractes públics de l'Ajuntament de Barcelona condicions especials d'execució relacionades amb la contractació de persones amb dificultats particulars d'inserció al mercat laboral. Aquestes condicions es configuren com obligacions per a l'empresa adjudicatària en la fase d'execució del contracte.

Compliment de la LISMI

Aquells licitadors que comptin amb 50 o més treballadors las hauran d'acreditar que almenys el 2 per cent de la plantilla està composta per persones amb discapacitat.

¹⁵ BARCELONA. AJUNTAMENT. “Decret d'Alcaldia relatiu a la contractació pública responsable amb criteris socials i ambientals, per a l'efectiva aplicació de consideracions de tipus social i ambiental als contractes del sector públic que subscriuguin l'Ajuntament de Barcelona i les entitats dependents que tenen la condició de poder adjudicar” [en línia]. *Gasetta Municipal de Barcelona*, n. 35 (20/12/2013).
<http://www.ajsosteniblebcn.cat/decret_contractaci%C3%B3_responsable_24575.pdf>
[Consulta: 13 juliol 2014]

L'empresa licitadora podrà acreditar el seu compliment a través de les mesures alternatives.

2) CONDICIONS D'EXECUCIÓ(II)

Contractació de persones amb dificultats particulars d'inserció al mercat laboral

S'estableix com a condició d'execució per a l'empresa adjudicatària la contractació

Del menys un 5% sobre el total de la plantilla que executi el contracte (i de les hores totals de treball anuals) de persones amb dificultats particulars d'inserció al mercat laboral.

La obligació de contractació d'aquestes persones podrà complir-se de forma complementària o subsidiària a través de la subcontractació

Descripció dels criteris socials de la Instrucció (I)

1) CONTRACTES RESERVATS (I)

L'Ajuntament de Barcelona reservarà la participació en el procés d'adjudicació de determinats contractes a programes d'ocupació protegida. L'òrgan de contractació competent de l'Ajuntament de Barcelona, els seus organismes autònoms, les entitats públiques empresarials i les empreses municipals amb capital íntegra o majoritàriament Municipal, reservaran determinats contractes administratius d'obres, subministraments o Serveis a les entitats beneficiàries de reserva social. Les entitats beneficiàries de la reserva social seran Centres Especials de Treball, Empreses d'Inserció i entitats sense afany de lucre la finalitat de les quals sigui la Integració laboral o social de persones en risc d'exclusió.

Amb el Decret de l'Ajuntament de Barcelona, tenim un bon exemple de com es pot ajudar a les persones amb discapacitat, i altres col·lectius, de forma directa i indirecta. Directa, amb programes d'ocupació protegida dirigides a les entitats de reserva social, com són CET, Empreses d'Inserció i altres.

Indirectament, per a l'exigència del compliment de la LISMI, per a totes les empreses de 50 o més treballadors, que pretenguin licitar per aconseguir contractes amb l'Ajuntament i/o empreses municipals.

Si aquestes accions, a nivell de totes les administracions públiques, es generalitzessin, de ben segur es podrien resoldre molts dels problemes que afecten a la integració laboral de les persones amb discapacitat. L'exigència i condicionant del compliment de la LISMI, ja pot representar una revisió/inspecció del grau d'acompliment de la normativa vigent per part de les empreses amb 50 o més treballadors i, per tant, obligades per llei.

Aquesta normativa, tindria que ser establerta per totes les administracions públiques ja que no representa cap esforç pressupostari addicional llevat d'una més eficient revisió del grau de compliment de LISMI, i donar una preferència, amb igualtat de condicions econòmiques, a les entitats de reserva social.

10.5. CONTRACTACIÓ PER A DONAR PAS A LA INTEGRACIÓ

Com s'ha anat veient en aquest capítol, la contractació de persones amb discapacitat a Catalunya s'ha mantingut sense excessives oscil·lacions durant el període 2010-2013 (gràfic 10.2) i amb un saldo total i final que representa un increment el 2013 en relació al 2010 d'un 12,5%.

En aquest període, amb l'augment de contractacions dels CET (+24%), s'ha pogut compensar la baixa (-8,6%) de contractacions de l'empresa ordinària. Els CET, per tant, fan de pulmó auxiliar per arribar, dintre de les seves possibilitats, allà a on no arriba l'empresa ordinària.

Els CET són, per tant, elements importants per a mantenir un nivell que no sigui encara més negatiu per al col·lectiu. A Espanya hi havia l'any 2011, un total de 2.215 CET que donaven ocupació a 64.391 persones amb discapacitat, representant un increment del 14% entre els anys 2009 i 2011

L'any 2006, just abans d'iniciar-se la crisi econòmica, hi havia 1.589 CET. S'han creat, per tant, 626 CET en els últims 5 anys. Anys amb greus dificultats

econòmiques i que les CET han ajudat no només a mantenir, sinó a augmentar l'ocupació de les persones amb discapacitat.

Els CET són, per tant, creadors d'ocupació i no tan sols de persones amb discapacitat, ja que aquestes han de representar com a mínim un 70% dels llocs de treball de cada centre. Són, igualment, contribuents nets a l'Estat, ja que per cada euro que reben de les administracions públiques, els CET en retornen 1,42 euros.

Si es considera els estalvis que els CET generen a l'estat del benestar com a conseqüència de l'ocupació de persones amb discapacitat, el retorn és de 1,47 euros. És a dir, comparant tots els conceptes, el retorn seria de 1,44 euros per cada euro rebut de les administracions públiques¹⁶.

Pel que fa a les contractacions per trams d'edat de la població amb discapacitat i població total, es pot apreciar un millor repartiment de contractes en la població amb discapacitat, entre els 35 i 54 anys, amb percentatges dels diferents grups d'edat molt propers uns dels altres, cas que no es dona en els contractes de la població total que van decaient a partir dels 40 anys. No hi ha, per tant, en la població amb discapacitat, les grans diferències percentuals que es donen en aquest trams d'edat en la contractació total. Hem de pensar que les polítiques de discriminació positiva a favor de les persones amb discapacitat han donat el seu fruit i han ajudat al col·lectiu.

Catalunya l'any 2012, ha estat la comunitat, després de la de Madrid, amb més contractació de persones amb discapacitat, i amb un percentatge l'any 2013, de contractes indefinits (20,8%) que doblava el de la població total. Els temporals, per contra, es situaven 10 punts per sota (79,2%) dels totals.

Important destacar l'evolució 2008–2012 (gràfic 10.7.) dels contractes indefinits i temporals. El percentatge de contractes indefinits, en la població amb discapacitat, augmenta el 2012 en 3 punts (78,3%) en relació al 2008. Tres punts

¹⁶KPMG; FEACEM; FUNDACIÓN ONCE. *Presente y Futuro de los Centros Especiales de Empleo* [en línia]

<<http://riberdis.cedd.net/handle/11181/4126>> [Consulta: 8 juny 2014]

que baixa la contractació temporal (21,7%). És a dir, una evolució positiva que també s'ha donat en els contractes de la població total ocupada.

Les ajudes a la contractació indefinida sembla haver donat els seus fruits tal com s'ha vist (gràfic 10.11.). A Catalunya, l'any 2012, hi ha un percentatge semblant de contractes indefinits acollits al foment de la contractació indefinida, de la població amb discapacitat (16%) i de la població total (14,8%). A la resta de les CCAA, llevat de Madrid Com., els percentatges de contractes a persones amb discapacitat superen els corresponents a la població total.

Pel que fa a contractes de treball, de persones amb discapacitat, registrats a Catalunya l'any 2012¹⁷, un 73,2% van ser temporals i un 26,8% indefinits. La crisi econòmica ha repercutit també en el tipus de contracte, ja que el 2008 amb l'inici de la crisi, els contractes temporals representaven un 43% i els indefinits l'altre 57%. És a dir, en aquest període (2008 – 2012), el percentatge dels temporals ha pujat 30 punts que són els que han baixat els contractes indefinits.

Malgrat aquest canvi de tendència a Catalunya, la situació contractual de les persones amb discapacitat, l'any 2012, va ser millor que el de la població total. En la població total, a Catalunya, els contractes temporals van representar un 86,6% del total de contractes registrats, sent la resta del 13,4% contractes indefinits.

És a dir, els contractes indefinits a Catalunya, el 2012, a persones amb discapacitat, doblen en percentatge (26,8%) als de la població total. Els temporals estan 13 punts per sota (73,2%). La discriminació positiva envers el col·lectiu, de ben segur, a ajudat a millorar aquest aspecte contractual de les persones amb discapacitat dintre de la greu situació que pateix el mercat laboral a tot l'Estat.

Tot i que, els contractes indefinits acollits al foment de la contractació indefinida, representen, a Catalunya, percentatges propers (gràfic 10.11.) tant per a la població amb discapacitat (16%) com per a la població total (14,8%), a la resta de CCAA, llevat de Madrid Com., la situació contractual es favorable a les

¹⁷ CATALUNYA. INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE CATALUNYA (IDESCAT). *Contractes de treball registrats 2012: per modalitat* [Consulta: 10 juny 2014]

persones amb discapacitat per tenir un percentatge molt superior de contractes indefinits acollits a aquest foment de la contractació indefinida.

Cal tenir en compte, també, que en un entorn de baixa activitat, el que busquen les empreses és aconseguir unes màximes condicions que facin el màxim de rendible la contractació. Aquestes conclusions es poden, igualment, treure dels percentatges més elevats de contractes indefinits acollits al foment de la contractació indefinida (gràfic 10.11) de la població amb discapacitat en relació a la població total.

A destacar que, tant a Catalunya com a Espanya, la majoria de contractes convertits en indefinits, es donen a partir del grup d'edat dels 30 als 39 anys. El grup d'edat amb més contractes temporals convertits en indefinits, és el de majors de 45 anys. L'experiència i la formació que aquesta facilita, junt amb els ajuts, possibilita que sigui el grup d'edat amb més transformació de contractes de temporals a indefinits.

La durada dels contractes temporals, tant a Catalunya com a Espanya l'any 2012 (gràfic 10.14), està quasi en la seva totalitat, en el termini comprés dintre dels 12 mesos (Catalunya 97% i Espanya 95%). Els terminis més llargs ja aniran en funció dels nivells d'activitat que es vagin produint i de la confiança de les empreses en el futur de l'activitat del mercat i de la sortida de la crisi econòmica.

A la vista dels tipus de contractes de treball a persones amb discapacitat (taula 10.1.), es destaca que el nombre i percentatges més alts de contractes es donen en llocs de treball de baixa qualificació i que aquests contractes van baixant en nombre i percentatge a mesura que puja la qualificació de la feina. És a dir, com passa amb la població total, cal incentivar la formació per tal de poder accedir a llocs de treball més qualificats i més estables, i que són aquells que es poden trobar més protegits i menys sensibles a patir la precarietat actual del mercat de treball.

Quant a la contractació pública, i donats els seriosos problemes que afecta a totes les administracions públiques, amb els elevats dèficits i els insostenibles nivells de les seves deutes acumulades al llarg dels anys, no es pot comptar

massa en l'ocupació pública que, més aviat, anirà a la baixa. Tot i que, com ja se sap, l'ocupació pública és més estable.

A Catalunya l'any 2008¹⁸, del total de la població ocupada assalariada, un 13,6% ho eren del sector públic. L'any 2012 es mantien en el sector públic el mateix nombre d'ocupats, que eren a l'entorn de 400.000 persones.

L'any 2012, el percentatge de l'ocupació en el sector públic sobre el total, puja en 2,4 punts (16%). De fet, l'ocupació pública només ha pujat un 1,2%. El que ha passat, és que han estat els assalariats del sector privat els que han disminuït, en aquest període, un 17%. Això ha provocat una disminució de l'ocupació assalariada total d'un 14,6%. S'ha passat d'un total de 2,9 milions de població assalariada ocupada el 2008 a 2,47 milions l'any 2012. És, per tant, el sector públic el que millor a resistit el nivell d'ocupació.

Quant a tipus de contracte, l'any 2008, un 76% dels assalariats del sector públic ho estaven amb contracte indefinit. L'any 2012, puja 2 punts, situant-se en un 78%. Aquests 2 punts, també, els ha pujat el sector privat, que ha passat del 81% al 83% en aquest període. Hi ha, pel que fa als tipus de contracte actuals, un comportament semblant en els sectors públic i privat.

En aquest cas, ha estat l'ocupació pública la que s'ha mantingut més estable, com ja era d'esperar. Sabem, també, que l'ocupació pública amb les restriccions pressupostaries i els projectes per a aconseguir una major eficiència, no és, ni serà una font de creació d'ocupació, ans al contrari.

En el total d'Espanya (gràfic 10.7.), els percentatges de contractes indefinits sobre el total, en el mateix període, també han millorat per a la població total, tot i que, l'any 2012 estaven 7 punts per sota del 83% del sector privat a Catalunya.

Ha de ser, per tant, el sector privat el creador potencial d'una ocupació que pugui absorbir les insostenibles taxes d'atur que l'última crisi ha provocat dins de tots els col·lectius i, amb més intensitat, en tots aquells més febles i que es veuen a prop de l'exclusió social.

¹⁸ CATALUNYA. INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE CATALUNYA (IDESCAT). *Població ocupada assalariada. Treball en el sector privat o públic* [Consulta: 10 juny 2014]

Pel que fa a les administracions públiques i com s'ha vist amb el Decret d'Alcaldia de l'Ajuntament de Barcelona, es pot fer molt pels col·lectius més febles, de forma directa subcontractant les empreses públiques i col·laboradores un 5% dels pressupostos de l'adjudicació als CET o empreses d'inclusió social, i també, indirectament condicionant a les empreses del sector privat, amb 50 o més treballadors, al compliment de la LISMI. Tot això es pot generalitzar en altres administracions sense que suposi un augment de la despesa pública pressupostada.

També l'Ajuntament de Barcelona¹⁹, invertirà 22 milions d'euros addicionals per crear ocupació per a aturats en risc d'exclusió social. Les ajudes a la contractació que ofereix l'Ajuntament pretén fomentar la contractació de 1.340 persones en els propers tres anys.

Iniciatives que sumen i que suposen una discriminació positiva per els col·lectius amb risc d'exclusió social i, per tant, per a les persones amb discapacitat. De ben segur, que aquestes iniciatives serien més generals, en les administracions públiques municipals, si l'entorn econòmic canviés de signe i hi hagués una activitat econòmica creixent i una major eficiència en l'administració pública, que facilités l'acompliment dels pressupostos i l'ajuda als col·lectius més febles.

10.6. CONEIXEMENT DE LA LISMI I CONTRACTACIÓ

S'ha vist que no hi ha un compliment general de la LISMI pel que fa a la contractació en empreses de més de 50 treballadors. No sembla que hi hagi una excessiva consciència entre l'empresariat, de la seva importància en facilitar la integració sociolaboral de les persones amb discapacitat.

¹⁹ “Barcelona invertirà 22 milions per crear ocupació per aturats en risc” [en línia]. *Diari ARA* (17/06/2014).

<http://www.ara.cat/societat/Barcelona-invertira-milions-crear-ocupacio-trias-bons-compromis_0_1158484298.html> [Consulta: 17 juny 2014]

El Grupo SIFU presenta un estudi que quantifica el coneixement i l'aplicació de la LISMI²⁰ en el que s'indica:

- *Pel que fa al coneixement d'aquesta la normativa les dades són positives – el 96% admet estar informat sobre les bonificacions i subvencions que poden rebre per contractar persones amb discapacitat -, només el 43% manifesta complir-la mentre que un terç d'aquest percentatge realment no ho fa. És a dir, només un 33% de les empreses amb més de 50 treballadors compleix el que la LISMI dicta. D'altra banda trobem que un 9% l'acata utilitzant les mesures alternatives i el 27% combina ambdues modalitats.*
- *Es remarca que Catalunya és el territori de l'Estat espanyol on més contractacions de persones amb discapacitat es fan per convicció mentre que la majoria d'empreses espanyoles, el 62%, ho fan per obligació. El 30% ho fan seguir les polítiques internes de Responsabilitat Social Corporativa i el 25% raona que les persones amb discapacitat són iguals que la resta.*

Per la seva part, la Fundació CECOT informa del resultat d'una enquesta a 269 empreses de més de 50 treballadors associades a la Cecot sobre el grau de coneixement i acompliment de la LISMI²¹:

- *Percentatge de coneixement de la LISMI: Una gran majoria d'empreses tenen coneixement de la LISMI, el 90%. Cal esmentar que com més nombre de treballadors té l'empresa, més coneixement hi ha de la LISMI.*
- *Percentatge d'acompliment de la LISMI: Una important majoria d'empreses aconsegueix amb la LISMI, tot i que el no acompliment s'enfila gairebé el 20%.*
- *Conclusions:*
 - *En la majoria dels casos les empreses coneixen la LISMI.*
 - *També en la majoria dels casos l'acompleixen.*
 - *Al voltant d'un 20% de les empreses estan fora del sistema (sense informació de la llei, no acomplint la mateixa...).*

²⁰ “La contractació de persones amb discapacitat creix més que la general i afavoreix l'ambient de l'empresa”.

<http://opiub.wordpress.com/2011/12/02/la-contractacio-de-persones-amb-discapacitat-creix-mes-que-la-general-i-afavoreix-lambient-de-lempresa/> [Consulta: 7 agost 2014]

²¹ Fundació CECOT. *Observatori de l'actualitat laboral Juliol 2012. Àmbit temàtic: l'acompliment de la LISMI per part de les empreses associades a la CECOT.*

Hi ha, doncs, un alt grau de coneixement de la normativa de la LISMI (90-96%) i de les bonificacions i subvencions que es poden rebre per contractar persones amb discapacitat. No es tan alt el seu compliment, ja que un alt percentatge d'empreses (20–31%) no contracten el percentatge de persones amb discapacitat que els hi correspon, ni tampoc utilitzen les mesures alternatives.

Com s'ha vist, la majoria d'empreses (62%) contracten per obligació, i altres (30%) ho fan seguint les polítiques internes de RSC.

No obstant, el percentatge més alt de treballadors amb discapacitat ho estaven, l'any 1999, en empreses entre 1 i 50 treballadors (taula 7.6.).

Les respostes d'una altra enquesta²² ens dona les següents resultats:

- Les tres principals motivacions per contractar persones amb discapacitat física:
 - Compromís social: 84,34%
 - Complir amb la LISMI: 66,87%
 - Són bons treballadors: 60,84%
- Els tres principals problemes als quals s'enfronten les persones amb discapacitat física en el procés d'inserció laboral:
 - Els prejudicis i les barreres socials: 75,17%
 - La falta d'accessibilitat al lloc de treball: 70,47%
 - La falta d'informació i sensibilització sobre la discapacitat: 65,10%
- Les principals activitats que consideren més necessàries per millorar la inserció laboral de les persones amb discapacitat física:
 - Campanyes de sensibilització i informació social a les empreses: 53,02%
 - Millora dels accessos físics a les empreses: 43,62%

²² ESPAÑA. MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. *La percepción de las empresas sobre las personas con discapacidad física en el medio laboral. Diciembre 2013* [en línia]

<<http://riberdis.cedd.net/xmlui/bitstream/handle/11181/4234/La%20percepci%C3%B3n%20de%20las%20empresas%20sobre%20las%20personas%20con%20discapacidad%20f%C3%ADsica%20en%20el%20medio%20laboral.pdf?sequence=1>>, p. 16-22. [Consulta: 10 juliol 2014]

És del tot positiu la resposta que com a principal motivació per contractar és la del compromís social, fins i tot, per sobre al compliment de la LISMI. Tot i que, en tercer lloc, la motivació de que són bons treballadors es també una dada positiva.

Quan als principals problemes als quals s'enfronten, s'apunten els ja coneguts com són: els prejudicis, les barreres socials i la falta d'accessibilitat al lloc de treball. Destaquem el situat en tercer problema, que és la falta d'informació i sensibilització sobre el fenomen de la discapacitat i que anoten el 65,10% dels enquestats.

Com a més considerada de les principals activitats per millorar la inserció laboral de les persones amb discapacitat física, és la realització de campanyes de sensibilització social a les empreses, que és anotada per un 53,02% de les empreses enquestades.

És a dir, tenim, en aquest cas, un alt percentatge d'empreses que declaren haver contractat més per compromís social que per l'estricta compliment de la LISMI. Un alt percentatge, també, considera que hi ha una falta d'informació i sensibilització sobre el fenomen de la discapacitat i que, per tant, també una majoria, considera important per millorar la integració, la realització de campanyes de sensibilització i informació social a les empreses.

Està clar, que falta més comunicació/informació a les empreses sobre el col·lectiu de persones amb discapacitat per tal de potenciar la contractació per compromís social de les empreses que hi estan obligades i aquelles, que són moltes més, que no hi estan.

Si s'aconsegueix superar aquest punt, hi hauran més possibilitats d'integració laboral en el moment en que la recuperació econòmica es vagi confirmant i sigui una realitat amb la creació d'empreses i de nous llocs de treball.

CINQUENA PART

CONCLUSIONS

Arribat al punt final d'aquest treball, cal saber quina ha estat la seva utilitat i poder donar així resposta a les hipòtesis i interrogants plantejats a l'inici per entendre millor la actual situació i entorn sociolaboral en la que es troben les persones amb discapacitat a Catalunya i Espanya principalment i en el nostre entorn dels països de la Unió Europea.

Analitzar la inserció laboral en el context econòmic i social de l'inici del segle XXI ja és en si mateix un exercici de molta complexitat en el que intervenen una quantitat molt àmplia de variables que, en la majoria dels casos, sobrepassen la capacitat dels propis Estats en poder incidir sense interferències externes en un mercat que tot i estar molt condicionat per les lleis i normatives laborals i trobar-se lluny del que seria el concepte de lliure mercat del model neoclàssic tradicional, es mou dintre d'un context on convergeixen la lliure oferta i demanda de treball tot buscant un equilibri amb importants conseqüències, positives o negatives, per l'ocupació i pel benestar de les persones.

La globalització ha potenciat la dificultat del mercat de treball per fer front a nous factors de molt difícil control i que condicionen l'ocupació des de zones del planeta que es troben a milers de kilòmetres.

Cal, doncs, tenir present els canvis socials i laborals d'ample abast que s'han produït en els darreres èpoques i que han tingut una important incidència, no sempre positiva, en el mercat de treball de la majoria dels països desenvolupats.

Parlem de fenòmens quasi desconeguts en la major part del segle passat, com poden ser "*la flexibilitat en l'àmbit laboral*" que ha donat per acabat el concepte del lloc de treball per tota la vida, "*l'atur juvenil*", col·lectiu que es troba especialment castigat per l'atur i per la precarietat en el treball, "*les noves tecnologies*", que creen ocupació molt qualificada però en destrueixen molta més de no qualificada, "*nous perfils professionals*", que abans eren inexistents i que

estan directament relacionats amb el desenvolupament de les noves tecnologies de la informació i de la comunicació (TIC), “la deslocalització” de moltes indústries de mà d’obra intensiva que ha provocat un nivell important d’atur de persones que, per raons d’edat i formació, no tenen possibilitat de reciclar-se professionalment i reincorporar-se al mercat de treball amb noves competències que s’adaptin al nou escenari del mercat de treball.

És en aquest entorn on estem situant la integració laboral de les persones amb discapacitat. La societat no ho té fàcil en molts aspectes però si millor que en altres èpoques en quant a recursos econòmics, eines per facilitar la mobilitat, l’aprenentatge, el treball i, en definitiva, l’adaptació sociolaboral d’aquest col·lectiu.

Aquest seria el lògic comentari que sobre la situació s’hagués fet fins l’any 2007 donada l’evolució que de forma espontània s’anava produint en les passades èpoques amb creixements sostinguts de les economies en els països desenvolupats i que Espanya, Catalunya i la majoria dels països de la Unió Europea van anar vivint amb, més o menys, excessives alegries i que van provocar uns escenaris insostenibles en el temps i, el que és més important, una crisi econòmica de forta i llarga intensitat amb uns també insostenibles nivells d’atur i de crisi social que obliga a una redefinició de l’estat de benestar que tothom pensava que s’havia aconseguit i que ara ens adonem que no es podia pagar i, per tant, mantenir.

És a dir, les retallades i limitacions d’aquets anys en “l’estat del benestar” ha provocat un alt i preocupant “estat de malestar” en la majoria de la població, i no sembla que la situació pugui revertir en el curt o mig termini i que, si ho fa, es pugui tornar als nivells de prestacions dels serveis públics a que s’estava habituat.

La primera conclusió és que a Catalunya, a l’igual que passa amb la situació espanyola, el mercat laboral per les persones amb discapacitat no és tant efectiu com ho pot ser per a les persones sense discapacitat, ja que com hem vist¹, la taxa d’activitat de les persones amb discapacitat, l’any 2012, es situa en un 35,1%, sent per a la població sense discapacitat del 78,1%. La taxa d’ocupació

¹ Veure taula 7.4.

és del 31,7% i del 60,3% respectivament. És a dir, la població amb discapacitat està molt lluny de trobar-se en la situació en que es troba la població total. Està a l'entorn del 50% del que es podria considerar la posició acceptable donades tota una sèrie de circumstàncies que condicionen el mercat de treball.

Pel que fa a la taxa d'atur a Catalunya² l'any 2012, tot i sent alta és, en tots els col·lectius, més baixa que la que es registra a tot l'Estat Espanyol. L'atur de les persones amb discapacitat, es situa 10 punts per sota de la taxa d'atur a nivell d'Espanya, que és del 33,1%. La comparació amb la taxa de la població total ja no dona una diferència tan alta doncs hi ha un diferencial més baix, favorable a Catalunya, de 2,3 punts.

Si es considera la correlació entre el desenvolupament econòmic i la integració laboral de les persones amb discapacitat, es pot constatar³ que hi ha certa correlació entre PIB per càpita (Índex Espanya=100) i taxa d'activitat del col·lectiu en cada una de les CCAA d'Espanya. La majoria de comunitats espanyoles que tenen un percentatge de PIB per càpita superior a 100, tenen, l'any 2011, una taxa d'activitat de persones amb discapacitat superior a la mitjana espanyola del 36,6%.

Hi ha excepcions de comunitats que, tot i estant molt per sobre a la mitjana en PIB per càpita (Aragó: 125,1% i Catalunya: 120,0%), se situen per sota de la mitjana espanyola en taxa d'activitat en 1,3 i 1,5 punts respectivament.

Altres excepcions de comunitats, són les que presenten un PIB per càpita inferior (Múrcia Regió: 81,6% i Castella-La Manxa: 77,9%) que tenen unes taxes d'activitat superiors a la mitjana espanyola en 6,5 i 4,4 punts respectivament.

La comunitat amb una taxa d'activitat més alta en les persones amb discapacitat, és Balears Illes (48,6%), és a dir, 12 punts per sobre de la mitjana espanyola. Aquesta comunitat té un PIB per càpita del 95,2%.

Tot i les excepcions esmentades, és pot dir que hi ha, en la majoria dels casos, una correlació entre desenvolupament econòmic i integració laboral de les persones amb discapacitat. Com a prova, tenim la posició de les quatre

² Veure taula 7.1.

³ Veure taula 8.6.

comunitats amb PIB per càpita més alts com són, País Basc (135,8%), Navarra (128%), Rioja (123,7%) i Madrid Com. (129,4%), ja que totes es troben, també, en posicions elevades pel que fa a taxes d'activitat (del 40,6% al 43,1%) i per sobre a la mitjana espanyola (36,6%).

En l'altre extrem, i que també confirmen la correlació, hi ha comunitats amb PIB per càpita molt per sota de 100, com Andalusia (74,7%) i Extremadura (67,8%) que presenten baixes taxes d'activitat (del 34,6% i 32,5% respectivament) i que estan, per tant, també per sota de la mitjana espanyola.

A nivell dels països de la UE l'any 2009⁴, es presenten semblants situacions. Països amb PIB per càpita superiors a la UE27=100, com Alemanya (123%), Dinamarca (126%), Suècia (126%), Finlàndia (115%) o Àustria (130%), tenen taxes d'activitat i d'ocupació molt superiors a la mitjana de la UE27.

En l'altre extrem, països que tenen un PIB per càpita inferior com Bulgària (47%), Hongria (67%), Polònia (67%), Grècia (75%) o Romania (50%), estan igualment per sota de la mitjana en taxes d'activitat i ocupació.

Per tant, tot i trobant clares correlacions en els dos extrems (més alt i més baix PIB per càpita), tant pel que fa a les diferents CCAA d'Espanya com dels països de la UE. Hi ha diverses excepcions que ens indiquen que no tot depèn del desenvolupament econòmic, sinó que hi ha també altres factors que hi intervenen i que, igualment, es consideren en aquestes conclusions.

La implementació de les noves tecnologies és un altre dels factors que, estretament lligat amb el desenvolupament de l'activitat econòmica, també es pot considerar important per facilitar la integració laboral de les persones amb discapacitat.

Si considerem el percentatge a Espanya de llars i d'empreses que tenen accés a Internet en les diferents CCAA l'any 2013⁵, observem que les comunitats que superen el percentatge mitjà a Espanya d'accés a Internet en les llars (71,6%) i en les empreses (98%), com són: Navarra Com. Foral (72% i 98,4%), Madrid

⁴ Veure taula 8.7. i gràfic 8.9.

⁵ Veure gràfic 8.3.

Com. (80,1% i 98,1%), i Balears Illes (75,8% i 98,7%), superen també, la taxa mitjana espanyola d'activitat de les persones amb discapacitat.

En aquest cas, l'excepció és Catalunya (74,9% i 98,3%) que està igualment per sobre dels percentatges mitjans d'Espanya en connexió a Internet de llars i empreses, i no arriba al 36,6% de la taxa d'activitat d'Espanya. Catalunya té una taxa d'activitat inferior en 1,5 punts (35,1%).

En l'extrem contrari, trobem les comunitats amb percentatges en els accessos a Internet, tant de llars com d'empreses, per sota de la mitjana espanyola com són Canàries (66% i 97,3%) i Extremadura (65,7% i 96,2%) i que també presenten unes taxes d'activitat inferiors (29,6% i 32,5% respectivament). L'excepció és, en aquest cas, Castella-La Manxa que estant igualment per sota de la mitjana en els accessos a Internet, dona una taxa d'activitat superior en 3,6 punts a la d'Espanya.

Una altre variable a tenir en compte pel que fa a les TIC i la seva relació amb la integració laboral de les persones amb discapacitat, és el percentatge d'empreses de les diferents CCAA que tenen, l'any 2013, treballadors en règim de teletreball⁶.

La comunitat de Madrid, amb un percentatge del 35,9% d'empreses que utilitzen aquesta modalitat de teletreball, presenta una taxa d'activitat 4 punts superior a la mitjana. Catalunya, per contra, amb una alta taxa del 30,2% d'empreses, està 1,5 punts per sota en taxa d'activitat. Cantàbria i Extremadura amb baixos percentatges (20% i 19,7% respectivament) presenten, igualment, taxes d'activitat inferiors en 3,2 i 4,1 punts respectivament, a la mitjana d'Espanya.

Troblem també l'excepció de la comunitat de Múrcia Reg. que amb un baix percentatge d'empreses amb treballadors en règim de teletreball (17%) està 6,5 punts per sobre de la mitjana en taxa d'activitat de les persones amb discapacitat.

Pel que fa als diferents països de la UE i de la corresponent posició de cada un d'ells com a països e-preparats⁷, trobem que Finlàndia i Suècia en posicions

⁶ Veure gràfic 8.6.

⁷ Veure gràfic 8.1.

altes en implementació de les TIC tenen, també, altes taxes d'activitat de persones amb discapacitat. Espanya en posició catorzena en TIC, està en la mateixa posició d'ordre per taxa d'activitat. En semblant situació de posicions es troben Àustria, Bèlgica, Eslovènia, Hongria, Irlanda i altres.

En posicions baixes pel que fa a les TIC, i també, baixes posicions en taxa d'activitat, hi trobem, Bulgària, Itàlia, Letònia i Grècia, entre d'altres.

Les excepcions, en aquest cas, serien: Dinamarca, Holanda, Regne Unit i Estònia, que estant en una alta posició pel que fa a les TIC, tenen unes taxes d'activitat que els situen, per a aquest concepte, en unes posicions més baixes. En l'extrem contrari, amb posicions TIC molt baixes i altes en taxes d'activitat, tenim: Romania, Eslovàquia i Xipre.

A on sí es troba una clara correlació és en la implementació de les TIC en els països de la UE i la contractació de treballadors en règim de teletreball per part de les seves empreses⁸. Països que lideren les posicions TIC com: Dinamarca, Suècia, Finlàndia i Holanda lideren també la llista de països segons percentatge d'empreses que contracten treballadors mitjançant el teletreball. Aquests països, es troben també, en posicions altes pel que fa a la taxa d'activitat de persones amb discapacitat.

Es pot, per tant, confirmar que la implementació de les noves tecnologies facilita la integració laboral de les persones amb discapacitat. En el desenvolupament de les TIC, hi ha una capacitat d'adaptació a les diferents necessitats del col·lectiu per facilitar aquesta integració.

Les TIC són només un mitjà important per a aconseguir una finalitat. Mitjà que s'ha d'acostar més a qui més el pot necessitar. La formació és bàsica per gaudir del salt tecnològic i aprofitar les seves avantatges socials i laborals.

Una de les oportunitats que té Catalunya i Espanya és la realització del treball mitjançant el teletreball. En aquest camp hi ha moltes possibilitats d'expansió. L'any 2013⁹ un 30,2% d'empreses a Catalunya i un 27% a Espanya, tenien treballadors amb règim de teletreball. Espanya es situa, el mateix any, en la

⁸ Veure gràfic 8.5.

⁹ Veure gràfic 8.6.

posició catorzena en la llista dels països e-preparats¹⁰. Hi ha, doncs, recorregut per elevar la nostre posició com a país amb millor implementació de les TIC i, com a conseqüència, una major implementació del teletreball en el mercat de treball de Catalunya i Espanya.

El teletreball és el sistema de treball que millor es pot adaptar a les persones amb unes discapacitats que no permeten una fàcil mobilitat i, en molts casos, amb unes necessitats d'aparells tecnològics que pot ser millor instal·lar-los en la vivenda habitual. El teletreball permet una deslocalització que és positiva per a totes les parts, evitant pèrdues de temps en els trasllats, amb un estalvi de costos i una flexibilitat en el temps que permet al treballador adaptar millor el treball a realitzar i les necessitats personals i familiars. Les empreses poden minimitzar els seus espais de treball amb l'estalvi que això també comporta i la possibilitat d'obtenir uns serveis laborals sense límits geogràfics per obtenir-los, disposant sempre dels mateixos resultats desitjats.

Quan a la hipòtesi plantejada sobre les entitats d'iniciativa social i privada i del seu suport insubstituïble per a la integració laboral de les persones amb discapacitat, podem dir que no hi ha cap dubte de l'actiu d'alt valor que representen les 86 confederacions, federacions o plataformes en les quals estan agrupades les 7.000 associacions i entitats que treballen per a la integració sociolaboral del col·lectiu.

Difícilment les administracions públiques podrien fer-se càrrec del treball que porten a terme totes les entitats privades, ja que ni hi ha estructura per fer-ho ni recursos econòmics públics per assumir tot el seu cost. Les subvencions que poden donar a nivell estatal, autonòmic i local, al mateix temps que ajuden a totes les entitats a sobreviure i a promoure, també amb subvencions, la integració laboral en centres especials de treball i en empreses del mercat ordinari suposa, al mateix temps, l'estalvi del cost que comporta la inactivitat laboral de les persones amb discapacitat.

Són aquestes entitats privades, associacions, fundacions i altres, de petita, mitjana i gran dimensió les que lluiten per evitar l'augment de l'exclusió social i mantenen un nivell de serveis en unes èpoques de grans dificultats econòmiques

¹⁰ Veure taula 8.1.

que provoquen l'augment alarmant de les necessitats de molts col·lectius socials tant amb discapacitats com sense.

El desbordament dels comptes públics amb l'actual crisi econòmica, juntament amb la falta d'eficiència de molts organismes i entitats de gestió pública, dificulta veure una alternativa de caràcter públic a l'important xarxa privada que, tot i les actuals dificultats, manté una activitat gràcies a la implicació de moltes persones i empreses que hi donen suport.

Al llarg del treball s'han pogut confirmar les greus conseqüències que la crisi econòmica iniciada el 2007 ha tingut, i està tenint a l'inici de l'any 2014, en tots els estadis previs i necessaris per a la integració laboral de les persones amb discapacitat.

A l'important descens de l'activitat econòmica degut a la recessió iniciada l'any 2007 i que ha comportat un augment progressiu de les taxes d'atur, tant a Catalunya com a Espanya, s'han sumat els problemes provocats per la conseqüent i forta davallada en la recaptació d'impostos en totes les administracions públiques i que, al mateix temps, ha fet augmentar de forma preocupant i perillosa els dèficits públics, tant a Catalunya com a Espanya¹¹. Aquests creixents dèficits públics, han provocat una evolució¹², que podríem considerar d'alarmant, del deute públic a Catalunya, Espanya i, fins i tot, a la Unió Europea.

Un dels resultats més negatiu d'aquesta crisi per a les persones amb discapacitat és l'evolució de la taxa d'atur¹³ que ha passat del 16,3% l'any 2008 al 33,1% l'any 2012. És a dir, s'ha doblat. També ha estat dramàtic per a la població total, però no tant. L'atur de la població total es va situar a Espanya l'any 2012 en el 25%. Les persones amb discapacitat estan 8 punts per sobre en taxa d'atur. Tots són víctimes de la recessió però les persones amb discapacitat, ho són més.

¹¹ Veure gràfic 8.18.

¹² Veure gràfic 8.19

¹³ Veure gràfic 8.20.

Tot i que hi ha unes altíssimes taxes d'atur, l'evolució dels pressupostos (2011-2014)¹⁴ per a polítiques actives d'ocupació són clarament negatius per a tots els col·lectius ja que es disminueixen els incentius a l'ocupació (-50,3%), a la formació (-35,5%) i al foment d'ocupació de persones amb discapacitat (-37,2%). És a dir, els problemes han empitjorat i s'han multiplicat durant el transcurs de la crisi econòmica i es redueixen, al mateix temps, els recursos per fer-hi front.

Així doncs, les taxes d'atur augmenten i els recursos públics disminueixen i s'han d'aplicar unes retallades als pressupostos, a tots nivells, que provoquen la lògica alarma a totes les entitats que treballen per a la integració de les persones amb discapacitat i que compten, també, amb les subvencions públiques per mantenir l'activitat.

Totes les entitats han vist augmentar les dificultats pel finançament de les seves activitats per la tendència a la reducció dels ingressos públics i privats. Al mateix temps, hi ha una evolució a l'alça de les persones amb discapacitat¹⁵ a qui atendre.

El clam per les retallades és general i intens per les conseqüències que té sobre aquesta xarxa d'entitats i de treball i que està provocant un retrocés en la inclusió de les persones amb discapacitat per ser un col·lectiu molt vulnerable als canvis de cycle econòmic.

Al mateix temps que les administracions públiques plantegen reduccions en les subvencions destinades a empreses que treballen en la inserció laboral, moltes d'aquestes es veuen obligades a preparar i presentar EROs¹⁶ per adaptar la seves estructures a la baixa d'activitat i de finançament. Les conseqüències són, també, una reducció d'activitats i serveis.

El mateix Síndic de Greuges exposa les seves consideracions¹⁷ en relació a l'impacte de les restriccions pressupostàries en matèria d'educació i que afecta negativament al principi d'educació inclusiva a que tenen dret els alumnes amb discapacitat.

¹⁴ Veure gràfic 5.3.

¹⁵ Veure gràfics 9.2. i 9.3.

¹⁶ Veure p. 210-211.

¹⁷ Veure p. 203

Aquesta llarga i intensa crisi econòmica, no solsament està perjudicant les possibilitats actuals de treball de les persones amb discapacitat, sinó que està deteriorant elements bàsics per la seva futura integració laboral com són l'educació, formació, centres especials de treball que poden tancar per falta d'activitat i de finançament i altres elements de la cadena de valors que es van deteriorant i que, amb la més que previsible manca de recursos pels propers anys, serà difícil tornar a refer una base tan necessària per a totes les persones amb discapacitat.

Si en aquests anys de crisi econòmica, el deteriorament del mercat de treball ha estat d'unes magnituds insostenibles per a la població total, encara ho han estat més per a la població amb discapacitat. Arribat a aquest punt, cal considerar com positives les accions públiques com les que anuncia la Generalitat pel 2014 de pagar 1.600 euros a agències de col·locació privades per cada contracte igual o superior a sis mesos que s'aconsegueixi per a una persona amb discapacitat i, fins i tot, s'abonaran 80 euros per la entrevista inicial. Aquesta determinació pública és una mostra clara de la difícil situació en que es troba el col·lectiu.

És a dir, es reclama que les agències privades ajudin al Servei Català d'Ocupació (SOC) a reduir els efectes devastadors de la crisi econòmica. Totes les accions públiques dirigides a aconseguir la millora de la situació laboral la població en general i de les persones amb discapacitat en particular, han de ser ben rebudes tot i esperant la màxima eficiència dels serveis de les agències privades de col·locació.

Cal també, però, seguir buscant les estratègies més adients per fer arribar a les petites empreses el missatge de la problemàtica de les persones amb discapacitat i l'important rol que els petits empresaris hi poden jugar de forma voluntària per beneficiar a aquest col·lectiu, sense que aquesta col·laboració comporti cap perjudici per aquests, ans al contrari, ja que suposa la col·laboració d'un treballador amb voluntat i amb uns grans desitjos de no defraudar, d'un suport fiscal considerable per part de les administracions públiques i, el que és encara més important, ser conscient de la responsabilitat social que correspon a tot empresari, tornant a la societat una petita part del que ha rebut d'aquesta durant l'exercici de les seves activitats.

La integració laboral dependrà més, per tant, d'una actitud de col·laboració social per part del empresari que d'una normativa que reguli la quota de reserva. S'han de buscar accions que ens apropin als resultats dels països nòrdics que, sense normatives que obliguin, aconsegueixen bons resultats en la integració laboral.

Les accions que es proposen per a donar a conèixer la situació del col·lectiu amb discapacitat i d'intentar la màxima col·laboració de l'empresari, es poden sintetitzar en les següents:

- Activar els mecanismes d'informació públics i privats per conscienciar als empresaris de la importància de la seva col·laboració en la integració sociolaboral del col·lectiu amb discapacitat.
- Fer arribar una comunicació a aquelles empreses que, per la seva dimensió, és a on es troba el percentatge més elevat d'ocupació¹⁸ de persones amb discapacitat. Són les petites empreses (1-50 treballadors)¹⁹ que sumen, l'any 2013, un total de 256.389 empreses a Catalunya i 1.442.028 en el total d'Espanya i que representen la gran majoria de les pimes i microempreses.

El procés seria:

- L'enviament d'una primera comunicació escrita²⁰ a les empreses ressaltant la importància i responsabilitat que té l'empresa en poder facilitar aquesta integració i el que representa per a la bona imatge, interna i externa de l'empresa. S'oferiria, sense cap cost per part de l'empresa, la proposta d'un estudi de les seves necessitats de personal, presents i/o futures i la possibilitat de trobar la persona, amb discapacitat, adequada pel lloc de treball.
- S'inclouria una primera i general informació sobre les avantatges econòmiques i fiscals que representa per a la empresa i, per tant, el cost d'oportunitat que suposa optar per altres opcions.
- Es posaria especial atenció, si les condicions ho permeten, en les possibilitats de contractar treballadors mitjançant el teletreball i les avantatges que podria representar.

¹⁸ L'ocupació de persones amb discapacitat, l'any 1999, estava concentrada en un alt percentatge en empreses d'1 a 50 treballadors. A Catalunya 50,2% dels casos i a Espanya 59,3%. (taula 7.6.).

¹⁹ Veure taules 7.8. i 7.9.

²⁰ Annex VI.

- Aquest estudi a realitzar que es proposa, tindria també que contenir altres propostes d'anàlisi i resultats amb formats estandarditzats (anàlisi del balanç i/o compte d'explotació o altres tipus) que puguin sempre ser d'interès general independentment del tipus d'empresa i sector d'activitat, i que tinguin una utilitat pels empresaris, tot i no arribant a cap acord per a la contractació. És donaria, doncs, un servei amb l'únic cost d'escoltar i de tenir present una oferta amb un component d'alt nivell de benefici social.
- En una segona fase, es contactaria amb les empreses que no han contestat a la primera comunicació, per tal de saber la seva opinió a l'escrit i proposar, sense cap compromís ni cost, la visita d'uns tècnics informadors per analitzar la proposta d'estudi.
- En les empreses de més de 50 treballadors, ja s'ha vist que hi ha un percentatge alt de coneixement de les obligacions establertes en la LISMI i de les avantatges econòmiques i fiscals que la contractació representa. Partint d'aquest alt coneixement ha de ser més fàcil proposar el compliment de la normativa amb la contractació i/o l'aplicació de mesures alternatives.
 - Tot i que ja existeixen equips d'inspectors/sancionadors, es podrien igualment utilitzar els mateixos equips tècnics anteriors per tal de fer unes accions d'assessorament a les empreses no complidores. Els arguments utilitzats per a les petites empreses serien vàlids en relació a les avantatges que la contractació comporta, amb l'afegit, en aquest cas, del benefici social que representa l'acompliment de la normativa a la que ja estan obligats.
- Per a promocionar la opció del teletreball, amb moltes possibilitats de desenvolupament a Catalunya i a Espanya, caldria:
 - Un període de formació per adaptar el treballador i el seu equip de treball a les necessitats de l'empresa.
 - Un acord amb entitats de crèdit i/o les seves fundacions socials per establir uns tipus de crèdits tous a retornar a partir de l'inici

de la contractació i amb terminis adaptats als nivells d'ingressos. Això tindria que permetre la compra i contractació dels aparells i serveis tecnològics adients per realitzar un tipus concret de feina en règim de teletreball.

- Als mateixos tipus de crèdit s'oferirien a les empreses que necessitin adequar la seva estructura informàtica/administrativa per adaptar-la al nou sistema de treball.

S'han fet moltes accions en el transcurs del temps, però no de forma tan directe. Amb aquestes accions proposades, no es poden esperar uns resultats immediats, ja que aquests poden anar arribant a mesura que l'activitat econòmica millori i l'empresari tingui present, en tot moment, l'oferta que se li ha fet arribar i l'atenció que s'ha tingut al facilitar-li un anàlisi i assessorament, puntual però sense cap tipus de cost.

Els equips de tècnics d'informadors i la gestió del procés hauria de tenir el seu origen en un organisme públic, donant així més garantia a l'empresari. Comptant sempre amb la col·laboració d'entitats privades interessades en la integració laboral de les persones amb discapacitat i que, amb combinació amb agències privades de col·locació que aportarien l'estructura necessària, poguessin finançar la part del cost que no s'arribés a cobrir amb les subvencions públiques corresponents per la intermediació en la contractació laboral. És a dir, no es tindria que produir, per la seva inviabilitat, un sobre cost a càrrec dels pressupostos públics.

La realització de l'anàlisi comptable/financer o d'altre tipus, podria ser realitzat per una empresa dedicada a l'assessorament empresarial i que posteriorment a la seva realització, sense cost, pogués oferir els seus serveis externs d'assessorament i/o control.

La captació i formació d'un voluntariat per donar suport a tot el procés també seria valuós per la gestió en sí, i per la bona imatge que donaria a l'empresari els esforços personals que es fan per aconseguir portar a terme la integració del col·lectiu.

En tot cas, caldrà tenir en compte les debilitats/amenaces, les fortaleeses i oportunitats que de les persones amb discapacitat s'han pogut extreure d'aquest treball:

Debilitats:

- Les pròpies de cada discapacitat
- La por a no arribar a fer-ho bé
- L'escassa integració en el mercat laboral ordinari
- La visió, encara, estereotipada dels discapacitats i les conseqüències negatives que això té en la integració laboral.

Fortaleeses:

- L'actitud positiva i la voluntat d'esforç i constància que mostren les persones amb discapacitat que accedeixen a un lloc de treball.
- L'entorn de serveis públics i privats per ajudar a la seva integració laboral.
- L'accés a una educació inicial inclusiva i unes possibilitats de formació bàsica, secundària, superior i universitària per obtenir una igualtat d'oportunitats.

Amenaces:

- L'excessiu proteccionisme en tots els àmbits com a factor que actua com a barrera per assumir els normals riscos d'una integració laboral.
- La marginació en centres de treball, en molts casos, massa especials.
- La no conscienciació i col·laboració del teixit empresarial tant el que està obligat per la normativa com el que no ho està. Tots ells són els que tenen la clau de la real i definitiva integració laboral.

Oportunitats:

- Entorn legislatiu amb reconeixement de drets que impulsa la integració.
- Ajuts i subvencions a nivell europeu, nacional, autonòmic i local pel finançament de la integració.
- Ajuts pel manteniment de l'ocupació.

Hi ha, per tant, prou fortaleses i oportunitats per seguir lluitant i aconseguir aquesta integració que, en el moment que és laboral, també, ho comença a ser social. S'han de començar aplicar estratègies en els moments en que tot just es percep uns lleus inicis de recuperació per poder guanyar una posició que permeti, a l'empresari, tenir present l'oferta tant punt tingui la necessitat d'ampliar la seva plantilla i fer front a noves etapes creixents d'activitat econòmica.

Tot i la seva problemàtica i les seves limitacions, el treball protegit està ben estructurat i funciona com a primer pas a la integració sociolaboral. Com ja s'ha vist l'objectiu final és el mercat de treball ordinari i cal ser innovadors i provar diferents estratègies per aconseguir la col·laboració de qui té la clau, l'empresari. Si aquest coneix el problema i té necessitats a cobrir, de ben segur, considerarà l'opció que li reportarà més satisfacció en l'àmbit social i, al mateix temps, perquè no dir-ho, unes avantatges econòmiques i fiscals que el poden fer més competitiu.

Pel que fa al paper que haurien de tenir cada un dels diferents sectors en aquest programa, tant a Catalunya com a Espanya, amb la col·laboració d'administracions públiques autonòmiques i/o estatals segons el cas, seria:

Les associacions i fundacions que treballen per a la integració sociolaboral de les persones amb discapacitat, haurien de tenir un paper assessor i administratiu, amb la preparació i enviament de les primeres comunicacions a un nombre determinat d'empreses amb uns perfils concrets i situats en unes zones determinades. Es tractaria, també, de realitzar posteriors comunicacions, fins i tot personals, que condueixin a acordar la visita informativa.

Les administracions públiques, que en el cas de Catalunya seria la Generalitat de Catalunya a través del Departament de Benestar Social i Família i/o del Departament d'Empresa i Ocupació, haurien de facilitar les dades d'empreses de menys de 50 treballadors, que es podrien aconseguir mitjançant les Càmeres de Comerç i Indústria, entitats a qui també es demanaria la col·laboració en el programa.

Aquests departaments de la Generalitat haurien de donar un suport institucional amb la incorporació a l'equip informatiu d'un o diversos tècnics dels departaments implicats en el programa. Activarien, també, tots els recursos a

l'abast de l'administració pública en el moment de formalitzar la contractació. Aquests tècnics públics informarien, en funció del tipus d'empresa i de contractació, dels avantatges econòmics/fiscals per a l'empresa contractant. Important contemplar la oferta d'un incentiu econòmic/fiscal addicional, aportat pel Ministeri de Treball o altre organisme públic estatal, com a plus complementari per potenciar el programa i agrair la col·laboració del empresari contractant.

Les empreses privades, tindrien un protagonisme cabdal en el programa. Haurien d'aportar la seva col·laboració logística i estratègica per tal d'implementar mètodes actuals i efectius per aquests tipus de comunicació i finançar el programa a partir del punt en que no pugues ser assumit per associacions, fundacions, administracions públiques i altres. Elaborarien un programa informàtic pels anàlisis contables/financers adients que es realitzarien a les empreses interessades en rebre informació.

Es requeriria la col·laboració de diversos mitjans de comunicació de premsa escrita, radio i televisió per anunciar el programa, com a col·laboradors, fent menció dels participants, amb el conseqüent impacta positiu en la imatge de les empreses. Es tractaria, per tant, d'una col·laboració positiva per a totes les parts implicades.

BIBLIOGRAFIA

Llibres

ALBA, A; MORENO, F. *Discapacidad y mercado de trabajo*. Madrid: Gente Interactiva, 2006.

ALLUÉ, M. *Discapacitados. La reivindicación de la igualdad en la diferencia*. Barcelona: Bellaterra, 2003. p. 207 i 211.

CALS GÜELL, J. *Los intereses del futuro. Economía en un cambio de época*. Barcelona: RBA Libros, 2013.

CAMPOY, I. *Los derechos de las personas con discapacidad: perspectivas sociales, políticas y filosóficas*. Madrid: Dykinson, 2004.

CAMPOY, I. *Los derechos de las personas con discapacidad: perspectivas sociales, políticas, jurídicas y filosóficas*. Madrid: Dykinson, 2005.

CASALS, A. *Ajuts tecnològics per a disminuïts físics*. Barcelona: Societat Catalana de Tecnologia, 1998. p.5.

COLECTIVO IOÉ. *La inserció laboral de les persones amb discapacitats*. Barcelona: Fundació "La Caixa", 2003. (Col·lecció d'Estudis Socials; 14)

COSTA, S. *El desenvolupament dels Itineraris Personals d'Inserció*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya, 2005. p. 26.

FUNDACIÓ LA CAIXA. *La inserció laboral de persones especialment fràgils*. Barcelona: Fundació La Caixa, 2004.

GIMENEZ, S. *Sinergies en temps de crisi: els centres especials d'ocupació*. Tarragona: Publicacions URV, 2012. p.12.

GONZALEZ, P.; PICON, J. M. *Los discapacitados y su protección jurídica*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 1999.

LACASTA, J. J. *Discapacidad, Tercer Sector i Inclusión Social*. Madrid: Grupo Editorial Cinca, 2010, p.52-53

LORENZO, L. DE. *Los derechos de las personas con discapacidad*. Madrid: Dykinson, 2004.

MASFERRER, I.; PEÑALVER, A. *Educación desde la discapacidad. Factores que favorecen una escuela inclusiva*. Barcelona: Graó, 2008.

MIGUEL, S. DE; CERRILLO, R. *Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual*. Madrid: Pirámide, 2010.

OLIVER, M. *Superar las barreras de la discapacidad*. Madrid: Morata, 2008.

PLAJA, J. *Ajuts Tecnològics per a Disminuïts Físics*. Barcelona: Societat Catalana de Tecnologia, 1998.

PLANELLA, J. *Subjectivitat, dissidència i dis-k@pacitat. Practiques d'Acompanyament Social*. Barcelona: Claret, 2004. p.4-7.

PONGA, A. DE [et al.]. *No ser una silla. La cara oculta del mundo de grandes discapacitados*. Tafalla: Editorial Txalaparta, 1996.

RUESGA, S. M.; FUJII, G. (coord.). *El trabajo en un mundo globalizado*. Madrid: Pirámide, 2004.

SOCIETAT CATALANA DE TECNOLOGIA. *Ajuts tecnològics per a disminuïts físics*. Barcelona: Societat Catalana de Tecnologia, 1998.

TETZCHNER, S. *Telecomunicaciones y discapacidad*. Madrid: Los de Fundesco, 1993.

Estudis

ANDREANI, JAIME. "Crisis económica y discapacidad" [en línia]. *El periódico de la discapacidad* (febrero 2010), p. 12-13
<<http://www.cermi.es/es-ES/Cermi.es/Revista/Lists/Revistas/Attachments/89/crisisydiscapacidad1213.pdf>> [Consulta: 25 maig 2014]

"Una aproximació a l'esquerra digital per discapacitat: El cas de l'Unió Europea". *Butlletí econòmic ICE*, núm. 2834 (2005).

BARCELONA. AJUNTAMENT. *Estudi del greuge comparatiu econòmic de les persones amb discapacitat de la ciutat de Barcelona: el sobre esforç econòmic que origina la discapacitat* [en línia]. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, Institut Municipal de Persones amb Discapacitat, 2006, p. 6-57.
<http://www.dincat.cat/estudi-del-greuge-comparatiu-de-les-persones-amb-discapacitat-de-la-ciutat-de-barcelona_21402> [Consulta: 15 abril 2007]

CASAS, I.; ONTENIENTE, J. B. *Economia i Territori: l'Euroregió de l'arc mediterrani "Euram"* p. 45-46 [Tesi doctoral]. Barcelona: UAO CEU, 2009.

CATALUNYA. GENERALITAT. *Persones amb discapacitat: una ullada al passat per construir el futur* [en línia]. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament de Benestar i Família, 2003.
<http://www2.gencat.cat/docs/dasc/01Departament/08Publicacions/Ambits%20tematics/Discapacitat/04passatfuturpersodiscapacitat03/persones_discapacitat_una%20aullada.pdf> [Consulta: 13 juliol 2014]

CATALUNYA. GENERALITAT. *Present i futur de les empreses d'inserció: polítiques i experiències de la inserció laboral a Catalunya* [en línia]. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, 2010.
<http://www2.gencat.cat/docs/treball/03%20-%20Centre%20de%20documentacio/Documents/01%20-%20Publicacions/03%20-%20Igualtat%20d_oportunitats/Arxius/Present%20i%20futur.pdf> [Consulta: 15 abril 2014]

CATALUNYA. INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE CATALUNYA (IDESCAT). *Dades demogràfiques i de qualitat de vida* [en línia].
<<http://www.idescat.cat/dequavi/?TC=444&V0=1&V1=1>> [Consulta: 13 juliol 2014]

CATALUNYA. INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE CATALUNYA (IDESCAT). *Persones amb discapacitat reconeguda a Catalunya 2013* [en línia]
<<http://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=847>> [Consulta: 13 juliol 2014]

CAYO PÉREZ, L. (dir.). *Discapacidad, Tercer Sector e Inclusión Social. Estudios en Homenaje a Paulino Azúa Berra* [en línia]. Madrid: CERMI, 2010.
<<http://www.cermi.es/es-ES/Biblioteca/Paginas/Inicio.aspx?TSMEIdPub=245>> [Consulta: 13 juliol 2014]

- CAYO PÉREZ, L. *Los derechos de las personas con discapacidad* [en línea]. Madrid: Universidad Carlos III, 2004.
<<http://www.cermi.es/es-ES/Noticias/Paginas/Inicio.aspx?TSMEIdNot=422>>
[Consulta: 13 juliol 2014]
- COLECTIVO IOÉ; PEREDA, C. [et al.]. *La inserció laboral de les persones amb discapacitat*. Barcelona: Fundació La Caixa, 2003. p. 20-71.
- COMISSIÓ OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA (CCOO). *Comparativa de la Regulació de l'Ocupació de les persones amb discapacitat als països de la Unió Europea*. p.1-3. [en línea]
<http://www.ccoo.cat/sase/documents/14410/comparativa_regulacio_ocupacio_persones_discapacitat_europa.pdf> [Consulta: 15 febrer 2014]
- COMITÉ ESPAÑOL DE REPRESENTANTES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (CERMI). *El impacto de la crisis económica en las personas con discapacidad y sus familias*, p. 79-82 [en línea].
<<http://www.cermi.es/es-ES/ColeccionesCermi/Cermi.es/Lists/Coleccion/Attachments/80/Elimpactodelacrisis.pdf>> [Consulta: 19 maig 2014]
- CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL. *Los derechos de las personas con discapacidad. Volumen II. Aspectos económicos y patrimoniales*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 2007.
- DINCAT. *Los Centros Especiales de Empleo sociales, motor de ocupación* [en línea] (26/11/2013).
<http://www.dincat.cat/es/los-centros-especiales-de-empleo-sociales-motor-de-ocupacio%C3%B3n_176382> [Consulta: 13 juliol 2014]
- ESPAÑA. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). *Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y minusvalías 1986*.
- ESPAÑA. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999* [en línea].
<<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft15%2Fp418&file=inebase>>
[Consulta: 16 juliol 2014]
- ESPAÑA. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). *Encuesta de Población Activa. Metodología EPA 2002* [en línea].
<<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/e308/&file=inebase>>
[Consulta: 16 juliol 2014]
- ESPAÑA. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). *Directorio Central de Empresas: explotación estadística* [en línea].
<<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft37%2Fp201&file=inebase&L=0>>
[Consulta: 16 juliol 2014]
- ESPAÑA. MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD. *Estrategia Española sobre discapacidad 2012-2020*, p. 9.[en línea]
<http://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/estrategia_espanola_discapacidad_2012_2020.pdf> [Consulta: 13 juliol 2014]
- ESPAÑA. MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. *Encuesta EDAD 2008* [en línea].
<<http://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/informacion/encuestaEdad2008.htm>>
[Consulta: 16 juliol 2014]

ESPAÑA. MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. *La percepción de las empresas sobre las personas con discapacidad física en el medio laboral*. Diciembre 2013 p. 16-22 [en línea]
<<http://riberdis.cedd.net/xmlui/bitstream/handle/11181/4234/La%20percepci%C3%B3n%20de%20las%20empresas%20sobre%20las%20personas%20con%20discapacidad%20f%C3%Asica%20en%20el%20medio%20laboral.pdf?sequence=1>>
[Consulta: 10 juliol 2014]

EUROPA. COMISIÓN. *Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020*, Bruselas: Comisión Europea, 2010, p.1-8.

FUNDACIÓN VODAFONE. *Tecnologías de la Información y Comunicaciones y Discapacidad: dependencia y diversidad: Informe TIC y Discapacidad 2005* 2ª ed. [en línea].
<<http://www.discapnet.es/Castellano/comunidad/websocial/Recursos/Documentos/Tecnica/Documentos/1b4b9da3a9ce4624881456cb3ddb915cdependenciaydiversidadvodafone2.pdf>> [Consulta: 13 juliol 2014]

GIMÉNEZ RODRÍGUEZ, SILVIA. *Sinergies en temps de crisi: els centres especials d'ocupació* [en línea]. Tarragona: Publicacions URV, 2012. (Quaderns per a la inclusió social; 2)
<http://www.urv.cat/media/upload/arxius/igualtat/quaderns_inclusio02.pdf>
[Consulta: 13 juliol 2014]

GONZÁLEZ, R.; CAYO PÉREZ, L. (coord.). *Las múltiples dimensiones de la discapacidad. Estudios en homenaje a Manuel Ruiz Ortega*. Madrid: Escuela Libre Editorial, 2003.

GRUPO SIFU. *Observatorio Empresa y Discapacidad 2014* [en línea].
<http://www.gruposifu.com/v_portal/inc/clicklink.asp?t=3&cod=6142&c=0&s=273439791>
[Consulta: 4 juny 2014]

La Inserció laboral de persones especialment fràgils. Barcelona: Fundació "La Caixa", 2004.

JORDÁN DE URRÍES VEGA, FRANCISCO DE BORJA; VERDUGO ALONSO, MIGUEL ÁNGEL; VICENT RAMIS, C. *Análisis de la evolución del empleo con apoyo en España*. Madrid: Real Patronato sobre la Discapacidad, 2005. (Documentos; 59/2005). También disponible en línea a:
<http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/3230/Analisis_evolucion_empleo_con_apoyo_en_Espana.pdf?sequence=1> [Consulta: 13 juliol 2014]

KPMG; FEACEM; FUNDACIÓN ONCE. *Presente y Futuro de los Centros Especiales de Empleo*, p.179-182 [en línea]
<<http://riberdis.cedd.net/handle/11181/4126>> [Consulta: 15 juny 2014]

MALO, MIGUEL ÁNGEL. "Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 46 (2002), p. 99-126.

NACIONES UNIDAS. Convenció sobre els drets de les persones amb discapacitat i protocol facultatiu, p.4 [en línea]
<http://www20.gencat.cat/docs/bsf/03Ambits%20tematics/11Discapacitat/2012_04_11_Convencio_drets_persones_discapacitat_catala.pdf> [Consulta: 13 juliol 2014]

La persona con pluridiscapacidad: necesidades e intervención. Barcelona: Nexa Fundació, 2006. ISBN 84-611-1682-8

SORO-CAMATS, EMILI; BASIL, CARME; ROSELL, CARME. *Pluridiscapacitat y contextos de intervenció* [en línia]. Barcelona: Universitat de Barcelona, Institut de Ciències de l'Educació, 2012. ISBN 978-84-695-7412-6
<<http://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/33059>> [Consulta: 13 juliol 2014]

SOTELO, HELENA. *La normativa en materia de empleo privado de las personas con discapacidad. Apuntes sobre la situación europea* [en línia]. San Sebastián: SIIS Centro de Documentación y Estudios, 2005.
<<http://www.sisis.net/documentos/informes/Normativa%20en%20materia%20de%20empleo%20privado%20de%20las%20personas%20con%20discapacidad.pdf>>
[Consulta: 13 juliol 2014]

VEGA FUENTE, AMANDO; LÓPEZ TORRIJO, MANUEL; GARIN CASARES, SEGUNDO MARÍA. La educación inclusiva: entre la crisis y la indignación. *Intersticios: revista sociológica de pensamiento crítico*, vol. 7, núm. 1 (2013), p. 315-336. També disponible en línia a:
<<http://www.intersticios.es/article/view/11382/7785>> [Consulta: 27 maig 2014]

VERDUGO ALONSO, MIGUEL ÀNGEL; JORDÁN DE URRÍES VEGA, FRANCISCO DE BORJA. Panoràmica del Empleo con Apoyo en España [en línia].
<http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO4990/2001_RP_2001%20Estudio_ECA%20-%20TESIS.pdf> [Consulta: 13 juliol 2014]

Informes

BARCELONA. AJUNTAMENT. *Guia per a la contractació de persones amb discapacitat. Passarel·les cap a l'ocupació* [en línia]. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, 2004. p.4-10.
<http://www.barcelonactiva.cat/barcelonactiva/images/cat/contractacio_discapacitats04_cat_tcm83-12739.pdf> [Consulta: 13 juliol 2014]

BARCELONA. AJUNTAMENT. *Barcelona, ciutat de treball: guia de recursos per a l'ocupació = Barcelona, ciudad de trabajo: guía de recursos para el empleo* [en línia]. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, Barcelona Activa, 2009.
<http://www.barcelonactiva.cat/barcelonactiva/images/cat/Guia%20BCN%20Ciutat%20Traball_tcm83-59949.pdf> [Consulta: 13 juliol 2014]

BARCELONA. AJUNTAMENT. *Xarxa d'Inserció Sociolaboral de Barcelona. Catàleg de serveis i bones pràctiques* [en línia]. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, 2007.
<http://www.barcelonactiva.cat/barcelonactiva/images/cat/Xarxa_Insercio_Sociolaboral_tcm83-21385.pdf> [Consulta: 13 juliol 2014]

BARCELONA. AJUNTAMENT. Equip d'Assessorament Laboral (EAL) [en línia]
<http://w110.bcn.cat/portal/site/InstitutMunicipalDePersonesAmbDiscapacitat/menuitem.e70dfbbb06d2baf858de296720348a0c/?vgnnextoid=0000000076903472VgnV6CONT0000000000RCRD&lang=ca_ES> [Consulta: 13 juliol 2014]

BARCELONA ACTIVA. *La integració laboral de les persones amb discapacitat*. Barcelona: Barcelona Activa, 2003.

BBVA. *Situació Catalunya: primer semestre 2012: anàlisi econòmica* [en línia]. Barcelona: Servei d'Estudis del Grup BBVA, 2012.
<https://www.bbvaesearch.com/wp-content/uploads/2014/06/1206_Situaciocatalunya_tcm346-334661.pdf> [Consulta: 13 juliol 2014]

CATALUNYA. GENERALITAT. *Serveis d'inserció laboral per a persones amb discapacitat o malaltia mental* [en línia]

<<http://www20.gencat.cat/portal/site/empresaiocupacio/menuitem.32aac87fcae8e050a6740d63b0c0e1a0/?vgnnextoid=46f1e371c6e72210VgnVCM1000008d0c1e0aRCRD&vgnnextchannel=46f1e371c6e72210VgnVCM1000008d0c1e0aRCRD&vgnnextfmt=default>>

[Consulta: 13 juliol 2014]

CATALUNYA. GENERALITAT. *Glossari de Polítiques actives d'ocupació* [en línia].

Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament d'Empresa i Ocupació, Servei d'Ocupació de Catalunya, 2011.

<http://www.oficinadetreball.cat/socweb/export/sites/default/socweb_ca/auxiliar/_fitxers/PolitiquesActivesOcupacio_Glossari.pdf> [Consulta: 13 juliol 2014]

CATALUNYA. GENERALITAT. *Entitats col·laboradores en itineraris d'inserció amb subvenció del Departament d'Empresa i Ocupació* [en línia].

<<http://www20.gencat.cat/docs/treball/08%20-%20Igualtat%20oportunitats/02%20-%20POLITIQUES%20LABORALS%20PER%20A%20LA%20DIVERSITAT/ENLLACOS%20DOCUMENTS%20GENERICS/Llista%20d.entitats%20col.laboradores%20amb%20subvencio%20del%20DT.pdf>> [Consulta: 15 maig 2014]

CATALUNYA. GENERALITAT. *El treball amb suport a Catalunya: protocol marc* [en línia].

<<http://www20.gencat.cat/docs/treball/08%20-%20Igualtat%20oportunitats/02%20-%20POLITIQUES%20LABORALS%20PER%20A%20LA%20DIVERSITAT/ENLLACOS%20DOCUMENTS%20GENERICS/EI%20treball%20amb%20suport%20a%20Catalunya.pdf>>

[Consulta: 13 juliol 2014]

CATALUNYA. GENERALITAT. *Les persones amb discapacitat a la xarxa ocupacional del SOC* [en línia]. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament d'Empresa i Ocupació, Servei d'Ocupació de Catalunya, 2009.

<http://www20.gencat.cat/docs/treball/08%20-%20Igualtat%20oportunitats/02%20-%20POLITIQUES%20LABORALS%20PER%20A%20LA%20DIVERSITAT/1.%20DISCAPACITAT%20I%20TREBALL/1.1.%20Insercio%20laboral%20de%20les%20persones%20amb%20discapacitat/Persones%20amb%20discapacitat%20i%20Xarxa_SOC.pdf>

[Consulta: 11 maig 2014]

CATALUNYA. GENERALITAT. *Centres Especials de Treball (CET)* [en línia].

<<http://www20.gencat.cat/portal/site/empresaiocupacio/menuitem.46359e2a2a4d6511a6740d63b0c0e1a0/?vgnnextoid=25f4c81583361210VgnVCM1000008d0c1e0aRCRD&vgnnextchannel=25f4c81583361210VgnVCM1000008d0c1e0aRCRD>>

[Consulta: 13 juliol 2014]

CATALUNYA. GENERALITAT. *Centres Especials de Treball (CET)* [en línia].

<http://www14.gencat.cat/sacgencat/AppJava/servei_fitxa.jsp?codi=3777>

[Consulta: 14 maig 2014]

CATALUNYA. GENERALITAT. *Catàleg de serveis i productes dels Centres Especials de Treball de Catalunya* [en línia]. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, 2009.

<http://www20.gencat.cat/docs/treball/03%20-%20Centre%20de%20documentacio/Documents/01%20-%20Publicacions/03%20-%20Igualtat%20d_opportunitats/Arxius/CATALEG%20CET%20FINAL.pdf> [Consulta: 20 octubre 2013]

CATALUNYA. GENERALITAT. *Centres Especials de Treball de Catalunya* [en línia].

Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament de Treball.

<http://www20.gencat.cat/docs/treball/03%20-%20Centre%20de%20documentacio/Documents/01%20-%20Publicacions/03%20-%20Igualtat%20d_opportunitats/Arxius/CATALEG%20CET_Digital.pdf> [Consulta: 13 juliol 2014]

CATALUNYA. GENERALITAT. *Anuari Estadístic d'Accidents de Transit a Catalunya 2012* [en línia].

<http://www20.gencat.cat/docs/transit/Documents/Seguretat%20viaria/Anuari_2012.pdf> [Consulta: 9 febrer 2014]

CATALUNYA. GENERALITAT. *Entitats per la integració laboral de les persones discapacitades*.

CATALUNYA. GENERALITAT. *El Pla de Govern per als anys 2013-2016 s'articula a l'entorn de 7 grans eixos que donen resposta als reptes del país* [en línia].

<http://www.govern.cat/pres_gov/govern/ca/pla-govern/recuperacio.html> [Consulta: 30 maig 2014]

CATALUNYA. GENERALITAT. *Els serveis especialitzats d'inserció laboral de persones amb discapacitat o malaltia mental a Catalunya: proposta de model* [en línia]. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, 2010.

<<http://www20.gencat.cat/docs/treball/08%20-%20Igualtat%20oportunitats/02%20-%20POLITIQUE%20LABORALS%20PER%20A%20LA%20DIVERSITAT/1.%20DISCAPACITAT%20I%20TREBALL/1.1.%20Insercio%20laboral%20de%20les%20persones%20amb%20discapacitat/1.1.1.%20Projectes%20mes%20rellevants/Model%20Serveis%20Especialitzats%20Inserci%C3%B3%20Laboral.pdf>> [Consulta: 14 juliol 2014]

CATALUNYA. GENERALITAT. *Serveis d'inserció laboral per a persones amb discapacitat o malaltia mental* [en línia].

<<http://www20.gencat.cat/portal/site/empresaocupacio/menuitem.32aac87fcae8e050a6740d63b0c0e1a0/?vgnnextoid=46f1e371c6e72210VgnVCM1000008d0c1e0aRCRD&vgnnextchannel=46f1e371c6e72210VgnVCM1000008d0c1e0aRCRD&vgnnextfmt=default>> [Consulta: 14 juliol 2014]

CATALUNYA. GENERALITAT. *Treball autònom* [en línia].

<<http://www20.gencat.cat/portal/site/empresaocupacio/menuitem.7c312755b8c91fe0a6740d63b0c0e1a0/?vgnnextoid=195e2111ba9af110VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&vgnnextchannel=195e2111ba9af110VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&vgnnextfmt=default>> [Consulta: 15 febrer 2014]

CATALUNYA. GENERALITAT. *Entitats per la integració laboral de les persones discapacitades*

CATALUNYA. GENERALITAT. *Catàleg de Serveis socials de suport a la integració laboral de persones amb disminució*.

CATALUNYA. SERVEI D'OCUPACIÓ DE CATALUNYA. *Pla de Desenvolupament de les Polítiques Actives d'Ocupació de Catalunya (PDPA) 2012-2013* [en línia].

<http://www.oficinadet treball.cat/socweb/export/sites/default/socweb_ca/web_institucional/_fitxers/PDPA_CDSOC_16_02_definitiu.pdf> [Consulta: 14 juliol 2014]

CATALUNYA. SÍNDIC DE GREUGES. *El Síndic demana més garanties per a l'educació inclusiva dels infants amb discapacitat* [en línia] (18/10/2013).

<<http://www.sindic.cat/ca/page.asp?id=53&ui=3528>> [Consulta: 23 abril 2014]

CENTRO ESPAÑOL DE DOCUMENTACIÓN SOBRE DISCAPACIDAD. *Boletín del Real Patronato*, n. 59 (2005). Disponible en línia a:

<<http://www.cedd.net/boletin-rp-detalle.php?id=13>> [Consulta: 30 setembre 2006]

COMITÉ ESPAÑOL DE REPRESENTANTES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (CERMI). Assessoria jurídica estatal. 22/3/2007.

COMITÉ ESPAÑOL DE REPRESENTANTES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (CERMI). *Manifiesto del CERMI Estatal con motivo del día internacional y europeo de las personas con discapacidad: defensa de la discapacidad contra la crisis, la pobreza y la exclusión*, p.3-5.[en línea]. (3 de diciembre de 2009).

<http://www.cocemfe.es/MANIFIESTO_CERMI_DIA_INTERNACIONAL_2009.pdf>

[Consulta: 23 abril 2014]

COMITÉ ESPAÑOL DE REPRESENTANTES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (CERMI). *El CERMI apoya la demanda del EDF sobre una “adecuada” financiación para el programa ‘Europe for Citizens’*. CERMI Semanal (03/0/2013).

<<http://semanal.cermi.es/noticia/CERMI-apoya-demanda-EDF-adecuada-financiacion-programa-Europe-for-Citizens.aspx>>

[Consulta: 21 maig 2014]

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO. *Nuevo Marco Jurídico Para Los Centros Especiales De Empleo Del Siglo XXI* [en línea]. Madrid: CONACEE, 2007.

<http://conacee.org/legislacion/discapacidad/libro_blanco_conacee.pdf>

[Consulta: 13 juliol 2014]

“Discapacitat i Salut. Nota descriptiva nº 352. Novembre 2012” [en línea]. *Herencia genética y enfermedad* (24 de abril de 2013).

<<http://herenciageneticayenfermedad.blogspot.com.es/2013/04/oms-discapacidad-y-salud.html>>

[Consulta: 15 febrer 2014]

ESPAÑA. DIRECCIÓN GENERAL DE TRÁFICO. *Accidentes año 2012* [en línea].

<<http://www.dgt.es/Galerias/seguridad-vial/estadisticas-e-indicadores/accidentes-30dias/series-historicas/doc/Series-historicas-2012.pdf>>

[Consulta: 9 febrer 2014]

ESPAÑA. IMSERSO. *Centros para personas con discapacidad* [en línea].

<http://www.imsero.es/imsero_01/centros/centros_personas_discapacidad/index.htm>

[Consulta: 14 juliol 2014]

ESPAÑA. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). *El empleo de las personas con discapacidad: Informe 2011* [en línea]. Madrid: Instituto Nacional de Estadística, 2013.

<http://www.ine.es/metodologia/t22/informe_2011.pdf>

[Consulta: 9 setembre 2013]

ESPAÑA. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). *El Empleo de las Personas con Discapacidad, Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad. Año 2011* [en línea]. (5 de diciembre de 2012).

<<http://www.ine.es/prensa/np753.pdf>>

[Consulta: 16 juliol 2014]

ESPAÑA. MINISTERIO DE HACIENDA. *Informe anual de Contabilidad Nacional del Ministerio de Hacienda. Contabilidad Nacional. Datos consolidados de Administración Central, Comunidades Autónomas y Administraciones de Seguridad Social* [en línea].

<[http://www.igae.pap.minhap.gob.es/sitios/igae/es-ES/ContabilidadNacional/infadmPublicas/Paginas/Datos Consolidados.aspx](http://www.igae.pap.minhap.gob.es/sitios/igae/es-ES/ContabilidadNacional/infadmPublicas/Paginas/Datos%20Consolidados.aspx)>

[Consulta: 5 maig 2014]

ESPAÑA. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. *Observatorio de las ocupaciones: Informe del Mercado de Trabajo de las personas con discapacidad: estatal: datos 2012* [en línea]. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal, 2013.

<http://www.sepe.es/contenido/conocenos/publicaciones/pdf/IMT_2013_Datos_2012_Estatal_Discapacitados.pdf>

[Consulta: 14 juliol 2014]

ESPAÑA. MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. *La cuota de reserva de plazas para personas con discapacidad en todas las Administraciones Públicas es del 7 por ciento* [en línea].

<<https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/informacion/empMasInformacion.htm>>

[Consulta: 14 juliol 2014]

ESPAÑA. PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO. *Presupuesto por programas y memoria de objetivos. Tomo IX (Sección 19)* [en línea].
<http://www.sepg.pap.minhap.gob.es/Presup/PGE2014Proyecto/MaestroTomos/PGE-ROM/doc/L_14_A_G9.PDF> [Consulta: 26 abril 2014]

EUROPA. COMISIÓN. *Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: Un compromiso renovado para una Europa sin barreras* [en línea].
<http://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/estrategia_europea_discapacidad_2010_2020.pdf> [Consulta: 21 febrer 2014]

EUROPA. COMISIÓN. *Disability and social participation in Europa. Edition 2001* [en línea] (Eurobarometer Survey 54.2) ISBN 92-894-1577-0.
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-AW-01-001/EN/KS-AW-01-001-EN.PDF> [Consulta: 14 juliol 2014]

EUROPA. COMISIÓN. *Política de cohesión 2014-2020. Inversión en el crecimiento y el empleo, p.5* [en línea]
<http://ec.europa.eu/regional_policy/what/future/index_es.cfm>
[Consulta: 19 novembre 2013]

EUROPA. COMISIÓN. *eEurope. Una sociedad de la información para todos 2005* [en línea].
<http://europa.eu/legislation_summaries/information_society/strategies/l24221_es.htm>
[Consulta: 5 març 2014]

EUROPA. COMISIÓN. *UE Employment and Social Situation. Quarterly Review. June 2013* [en línea].
<<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1923&furtherNews=yes>>
[Consulta: 14 juliol 2014]

EUROPA. COMISIÓN. *Plan de Comunicación del Programa Operativo Feder-Catalunya 2007-2013* [en línea].
<http://www.diba.cat/c/document_library/get_file?uuid=d8bfec2d-a8f1-4690-8b87-677a65600a73&groupId=362008> [Consulta: 2 març 2014]

EUROPA. COMISIÓN. "2003/578/CE: Decisión del Consejo, de 22 de julio de 2003, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros" [en línea]. *Diario Oficial, n° L 197(05/08/2003), p. 13-21*,
<<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32003D0578>>
[Consulta: 16 juliol 2014]

EUROPA. UNIÓN EUROPEA. *Statistical Indicators: Benchmarking the Information Society. 2002-2003* [en línea]. (SIBIS Pocketbook 2002/03).
<<http://www.sibis-eu.org/publications/pocketbook.htm>> [Consulta: 30 maig 2014]

FEDERACIÓ CATALANA PRO PERSONES AMB DISCAPACITAT INTEL·LECTUAL *Guia de recursos i serveis per a famílies que tenen un membre amb discapacitat intel·lectual* [en línea]. Barcelona: Federació Catalana Pro Persones amb Retard Mental, 2006.
<http://www.dincat.cat/fichero-20945_20945> [Consulta: 13 juliol 2014]

FUNDACIÓ CATALANA SINDROME DE DOWN. *Centre de Desenvolupament Infantil i Atenció Primerenca* [en línea].
<http://www.fcsd.org/ca/centre-de-desenvolupament-infantil-i-atenci%C3%B3-primerenca_964> [Consulta: 14 juliol 2014]

FUNDACIÓ ELS TRES TURONS. *Qui som?* [en línia].
<http://www.els3turons.org/catala/qui_som/qui_som.html> [Consulta: 20 maig 2014]

FUNDACIÓ LA CAIXA. *Programa INCORPORA* [en línia].
<<http://www.incorpora.org/web/incorpora/home>> [Consulta: 14 juliol 2014]

FUNDACIÓN ADECCO. *¿Que ventajas tengo por la obtención del certificado de minusvalua?* [en línia].
<http://www.fundacionadecco.es/_data/LegislacionBonificaciones/Pdf/13.pdf>
[Consulta: 14 juliol 2014]

FUNDACIÓN ADECCO; AGILENT. *Encuesta Tecnología y Discapacidad. II Informe Tecnología y Discapacidad, 15 de julio 2013, Día Internacional de las tecnologías Apropriadadas* [en línia].
<http://www.fundacionadecco.es/_data/SalaPrensa/Estudios/pdf/375.pdf>
[Consulta: 23 abril 2014]

FUNDACIÓN LEALTAD. *Guía de la transparencia y las buenas prácticas de las ONG* [en línia].
<<http://www.guiatransparenciaong.fundacionlealtad.org/guiaong/jsp/index.jsp>>
[Consulta: 12 febrer 2014]

FUNDACIÓN ONCE. *Misión y valores* [en línia].
<<http://www.fundaciononce.es/pagina/mision-y-valores>> [Consulta: 14 juliol 2014]

FUNDACIÓN ONCE. *Últimas noticias* [en línia].
<<http://www.fundaciononce.es/ult-noticias>> [Consulta: 14 juliol 2014]

FUNDACIÓN ORANGE. *eEspaña Informe anual 2013 sobre el desarrollo de la sociedad de la información en España*, p. 192 [en línia]. Madrid: Fundación Orange, 2013.
<http://www.proyectosfundacionorange.es/docs/eEspana_2013_web.pdf>
[Consulta: 22 abril 2014]

GRUPO SIFU. *Observatorio. Empresa y Discapacidad 2014* [en línia].
<http://www.gruposifu.com/v_portal/inc/clicklink.asp?t=3&cod=6142&c=0&s=273443262>
[Consulta: 14 juliol 2014]

GUIADIS. *Guía de ayudas a la discapacidad* [en línia].
<<http://guiadis.discapnet.es/Pages/Buscador/Default.aspx?IDBOTONERA=2>>
[Consulta: 14 juliol 2014]

JIMÉNEZ BUÑUALES, MARÍA TERESA; GONZÁLEZ DIEGO, PAULINO; MARTÍN MORENO, JOSÉ MARÍA. "La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) 2001" [en línia]. *Revista Española de Salud Pública*, v.76, n.4 (jul.-ago. 2002),
<http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1135-57272002000400002&script=sci_arttext>
[Consulta: 14 juliol 2014]

MALGESINI REY, GRACIELA. *El Impacto Social de las Políticas de Austeridad. Informe de EAPN ES* [en línia]. Madrid: EAPN ES, 2013.
<http://www.eapn.es/ARCHIVO/documentos/recursos/1/Informe_Impacto_Social_Austeridad.pdf> [Consulta: 14 juliol 2014]

NEGUERUELA CORTÉS, ENRIQUE. *Los presupuestos de 2014 para políticas de empleo* [en línia]. Madrid: Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2013.
<http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc173981_Informe_sobre_los_presupuestos_de_2014_para_politicas_de_empleo_.pdf> [Consulta: 2 març 2014]

OLAYO, JOSÉ MARÍA. *ONU: Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad 2012* [en línia].
<<http://www.slideshare.net/jmolayo/programa-de-accin-mundial>>
[Consulta: 14 juliol 2014]

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud: Borrador final (20 de junio): Versión completa* [en línia]. Ginebra: Organización Mundial de la Salud, 2001.
<<http://sid.usal.es/idocs/F8/8.4.1-3428/8.4.1-3428.pdf>> [Consulta: 15 abril 2007]

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS). *Informe Mundial sobre la Discapacidad 2011* [en línia].
<http://whqlibdoc.who.int/hq/2011/WHO_NMH_VIP_11.03_spa.pdf?ua=1>
[Consulta: 14 juliol 2014]

RABINAR, S.; BURGUERA, J. M. *Disminució i Societat. Aproximació a l'anàlisi sociològica de les persones amb discapacitat a Barcelona-ciutat*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, Institut Municipal de Disminuïts, 1989.

REAL PATRONATO SOBRE LA DISCAPACIDAD. *Historia del Real Patronato sobre la Discapacidad* [en línia].
<<http://www.rpd.es/realPatronato/historia.htm>> [Consulta: 15 febrer 2014]

SOTELO, HELENA. *La normativa en materia de empleo privado de las personas con discapacidad. Apuntes sobre la situación europea* [en línia]. San Sebastián: SIIS Centro de Documentación y Estudios, 2005.
<<http://www.siiis.net/documentos/informes/Normativa%20en%20materia%20de%20empleo%20privado%20de%20las%20personas%20con%20discapacidad.pdf>>
[Consulta: 15 març 2014]

Normatives

BARCELONA. AJUNTAMENT. "Decret d'Alcaldia relatiu a la contractació pública responsable amb criteris socials i ambientals, per a l'efectiva aplicació de consideracions de tipus social i ambiental als contractes del sector públic que subscriguin l'Ajuntament de Barcelona i les entitats dependents que tenen la condició de poder adjudicar" [en línia]. *Gasetta Municipal de Barcelona*, n. 35 (20/12/2013).
<http://www.ajsosteniblebcn.cat/decret_contractaci%C3%B3_responsable_24575.pdf>
[Consulta: 13 juliol 2014]

CATALUNYA. SERVEI D'OCUPACIÓ DE CATALUNYA. *Pla de Desenvolupament de les Polítiques Actives d'Ocupació de Catalunya (PDPA) 2012-2013* [en línia].
<http://www.oficinadet treball.cat/socweb/export/sites/default/socweb_ca/web_institucional/_fitxers/PDPA_CDSOC_16_02_definitiu.pdf> [Consulta: 14 juliol 2014]

CATALUNYA. "Decret 336/95, de 28 de desembre, de Regulació del Servei Ocupacional d'Inserció en els Centres Ocupacionals per a persones amb disminució Psíquica" [en línia].
<<http://www.coordinadoraprofunds.org/docs/200/decret336.pdf>> [Consulta: 24 maig 2014]

CATALUNYA. "Decret 30/2009, de 24 de febrer, de reestructuració parcial del Departament de Treball i del Departament d'Acció Social i Ciutadania" [en línia]. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, n. 5328 (27/02/2009), p. 15867.
<<http://www20.gencat.cat/portal/site/portaldogc/menuitem.c973d2fc58aa0083e4492d92b0c0e1a0/?vgnnextoid=485946a6e5dfe210VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&appInstanceName=default&action=fitxa&documentId=464948>> [Consulta: 14 juliol 2014]

CATALUNYA. "Decret 279/1987, de 27 d'agost, pel qual es regulen els Centres Ocupacionals per a Disminuïts". *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, n. 889 (14/09/1987), p. 3614.

<<http://www20.gencat.cat/portal/site/portaldogc/menuitem.c973d2fc58aa0083e4492d92b0c0e1a0/?vgnnextoid=485946a6e5dfe210VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&applInstanceName=default&action=fitxa&documentId=24014>> [Consulta: 13 juliol 2014]

CATALUNYA. "Decret 280/1993, de 28 de setembre, de modificació del Decret 279/1987, de 27 d'agost, pel qual es regulen els centres ocupacionals per a disminuïts" [en línia]. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, n. 1827 (29/11/1993), p. 7904.

<<http://www20.gencat.cat/portal/site/portaldogc/menuitem.c973d2fc58aa0083e4492d92b0c0e1a0/?vgnnextoid=485946a6e5dfe210VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&applInstanceName=default&action=fitxa&documentId=95700>> [Consulta: 13 juliol 2014]

CATALUNYA. "Llei 7/2004 de 16 de juliol, de mesures fiscals i administratives" [en línia]. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, n. 4179 (21/07/2004), p. 14199.

<<http://www20.gencat.cat/portal/site/portaldogc/menuitem.c973d2fc58aa0083e4492d92b0c0e1a0/?vgnnextoid=485946a6e5dfe210VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&applInstanceName=default&action=fitxa&documentId=347163>> [Consulta: 14 juliol 2014]

CATALUNYA. "Llei 17/2002, de 5 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i de creació del Servei d'Ocupació de Catalunya" [en línia]. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, n. 3676 (12/07/2002), p. 12709.

<<http://www20.gencat.cat/portal/site/portaldogc/menuitem.c973d2fc58aa0083e4492d92b0c0e1a0/?vgnnextoid=485946a6e5dfe210VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&applInstanceName=default&action=fitxa&documentId=272691>> [Consulta: 14 juliol 2014]

CATALUNYA. "Llei 27/2002, de 20 de desembre, de mesures legislatives per a regular les empreses de inserció sociolaboral" [en línia]. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, n. 3793 (03/01/2003), p. 53.

<<http://www20.gencat.cat/portal/site/portaldogc/menuitem.c973d2fc58aa0083e4492d92b0c0e1a0/?vgnnextoid=485946a6e5dfe210VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&applInstanceName=default&action=fitxa&documentId=308141>> [Consulta: 15 abril 2014]

CATALUNYA. "Ordre d'1 de Març de 1990 per la qual s'institueixen els serveis socials de suport a la integració laboral de les persones amb disminució i es regula el seu regim jurídic" [en línia]. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, n. 1267 (14/03/1990).

<<http://cv.uoc.edu/DBS/a/materials/portada/linksgeneral/DM158NO.html>> [Consulta: 16 juliol 2014]

CATALUNYA. "Ordre de 10 d'abril de 1997, d'aprovació de ràtios de personal per al Servei de Teràpia Ocupacional" [en línia]. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, n. 2371 (15/04/1997), p. 3840.

<<http://www20.gencat.cat/portal/site/portaldogc/menuitem.c973d2fc58aa0083e4492d92b0c0e1a0/?vgnnextoid=485946a6e5dfe210VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&applInstanceName=default&action=fitxa&documentId=151476>> [Consulta: 14 juliol 2014]

CATALUNYA. "Ordre de 8 de maig de 1995, per la qual es regulen les accions desenvolupades per la Direcció General d'Ocupació del Departament de Treball relatives al Servei Català de Col·locació" [en línia]. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* (12/05/1995).

<http://dogc.vlex.es/vid/desenvolupades-relatives-catal-locacio-36555614?e7=true&utm_expId=6072114-9.-KEM799qQj2jyIVECP45qw.1&utm_referrer=http%3A%2F%2Fwww.google.es%2Furl%3Fsa%3Dt%26rct%3Dj%26q%3D%26esrc%3Ds%26source%3Dweb%26cd%3D7%26ved%3D0CEYQFjAG%26url%3Dhttp%253A%252F%252Fdogc.vlex.es%252Fvid%252Fdesenvolupades-relatives-catal-locacio-36555614%26ei%3DhPvFU4CCLbO10QXJ0YGgAg%26usq%3DAFQjCNGvwwWP3cg6L4g1a0RR721DwVJKqw%26bv m%3Dbv.71126742%2Cd.d2k> [Consulta: 16 juliol 2014]

CATALUNYA. "Ordre de 28 de juliol de 1992, de desplegament del Decret 279/1987, de 27 d'agost, pel qual es regulen els centres ocupacionals per a persones amb disminució" [en línia]. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, n. 1640 (02/09/1992), p. 5275.
<<http://www20.gencat.cat/portal/site/portaldogc/menuitem.c973d2fc58aa0083e4492d92b0c0e1a0/?vgnnextoid=485946a6e5dfe210VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&appInstanceName=default&action=fitxa&documentId=73399>> [Consulta: 14 juliol 2014]

CATALUNYA. "Ordre de 25 d'octubre de 1995, de modificació de l'Ordre de 28 de juliol de 1992, de desplegament del Decret 279/1987, de 27 d'agost, pel qual es regulen els centres ocupacionals per a persones amb disminució" [en línia]. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, n. 2127 (13/11/1995) p. 8434.
<<http://www20.gencat.cat/portal/site/portaldogc/menuitem.c973d2fc58aa0083e4492d92b0c0e1a0/?vgnnextoid=485946a6e5dfe210VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&appInstanceName=default&action=fitxa&documentId=115409>> [Consulta: 16 juliol 2014]

CATALUNYA. "ORDRE BSF/83/2013, de 29 d'abril, per la qual s'aproven les bases i s'obre la convocatòria per a la concessió dels ajuts del Programa d'atenció social a les persones amb discapacitat per a l'any 2013" [en línia]. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, n. 6377 (16/05/2013).
<http://www20.gencat.cat/portal/site/portaldogc/template.PAGE/menuitem.c973d2fc58aa0083e4492d92b0c0e1a0/?javax.portlet.tpst=0cabbd23d3d48ca42a538bab0c0e1a0&javax.portlet.prp_0cabbd23d3d48ca42a538bab0c0e1a0=action=fitxa&documentId=635967> [Consulta: 14 juliol 2014]

CATALUNYA. "Ordre EMO/253/2013, de 15 d'octubre per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions a les empreses d'inserció per a la realització d'accions per a la millora de l'ocupació i la inserció laboral dels col·lectius en risc o situació d'exclusió social, i s'obre la convocatòria per a l'any 2013" [en línia]. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* (23/10/2013).
<<http://dogc.vlex.es/vid/reguladores-accions-cola-lectius-risc-470532366>> [Consulta: 14 juliol 2014]

CATALUNYA. "Ordre EMO/277/2013, de 5 de novembre, per la qual s'estableixen les bases reguladores i s'obre la convocatòria de subvencions del programa d'ajuts extraordinaris destinats al manteniment de les persones amb discapacitat en centres especials de treball, i es publica l'import màxim de caràcter excepcional per a l'any 2013" [en línia]. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.
<<http://legislacion.derecho.com/ordre-emo-0277-2013-05-noviembre-2013-departament-d-empresa-i-ocupacio-5301799>> [Consulta: 14 juliol 2014]

CATALUNYA. "Ordre GAP/135/2010, de 4 de març, per la qual s'aproven les bases reguladores i s'obre la convocatòria per a la concessió d'ajuts a projectes de teletreball, foment de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) a les petites i mitjanes empreses (pimes) i dinamització econòmica a través de les TIC, destinats a corporacions locals" [en línia]. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* (12/03/2010).
<<http://legislacion.derecho.com/ordre-gap-135-2010-04-marzo-2010-departament-de-governacio-i-administracions-publicas-2521546>> [Consulta: 25 març 2014]

CATALUNYA. "Ordre TRE/98/2009, de 3 de març, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions destinades a la realització d'accions relatives a les unitats de suport a l'activitat professional en el marc dels serveis d'ajustament personal i social de les persones amb discapacitat en els centres especials de treball, i s'obre la convocatòria per a l'any 2009" [en línia]. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, n. 5338 (13/03/2009), p. 21393.
<http://www20.gencat.cat/portal/site/portaldogc/menuitem.c973d2fc58aa0083e4492d92b0c0e1a0/?vgnnextoid=485946a6e5dfe210VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&appInstanceName=default&action=fitxa&documentId=464459&language=ca_ES&newLang=ca_ES> [Consulta: 14 juliol 2014]

CATALUNYA. "RESOLUCIÓ GAP/1644/2007, de 28 de maig, per la qual s'aproven i es fan públiques les bases generals que regiran els processos selectius per a l'accés a cossos i escales de l'Administració de la Generalitat de Catalunya competència de la Direcció General de la Funció Pública. (Correcció d'errada en el DOGC núm. 4912, pàg. 21540, de 26.6.2007)" [en línia]. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, n. 4898 (06/06/2007), p. 19231.

<http://www20.gencat.cat/portal/site/portaldogc/menuitem.c973d2fc58aa0083e4492d92b0c0e1a0/?vgnextoid=485946a6e5dfe210VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&applInstanceName=default&action=fitxa&documentId=444980&language=ca_ES&newLang=ca_ES>
[Consulta: 16 juliol 2014]

ESPAÑA. "El fuero de los españoles" [en línia]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 199 (18/07/1945).

<<http://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1945/199/A00358-00360.pdf>>
[Consulta: 12 juliol 2013]

ESPAÑA. "Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social" [en línia]. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 312, (30/12/1963), p. 18181-18190.

<https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1963-22667>
[Consulta: 12 juliol 2013].

ESPAÑA. *Constitució Espanyola 1978* [en línia].

<<http://www.tribunalconstitucional.es/es/constitucion/Paginas/ConstitucionCatalan.aspx>>
[Consulta: 14 juliol 2014]

ESPAÑA. "Decreto 2531/1970, de 22 de agosto, sobre empleo de trabajadores minusválidos" [en línia]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 221 (15 de septiembre de 1970), p. 15156-15159.

<https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1970-1001> [Consulta: 12 juliol 2013]

ESPAÑA. "El fuero de los españoles" [en línia]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 199 (18/07/1945).

<<http://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1945/199/A00358-00360.pdf>>
[Consulta: 12 juliol 2013]

ESPAÑA. "Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público" [en línia]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 89 (13/04/2007), p. 16270-16299.

<http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-7788> [Consulta: 14 juliol 2014]

ESPAÑA. "Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores" [en línia]. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 64 (14/03/1980), p. 5799-5815.

<https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1980-5683> [Consulta: 14 juliol 2014]

ESPAÑA. "Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos" [en línia]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 103 (30/04/1982), p. 11106-11112.

<http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1982-9983> [Consulta: 14 juliol 2014]

ESPAÑA. "Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad" [en línia]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 184 (02/08/2011).

<<http://www20.gencat.cat/docs/portaljuridic/02%20-%20Actualitat/Documents/Ley%2026%202011.pdf>> [Consulta: 14 juliol 2014]

ESPAÑA. "Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia" [en línia]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 299, (15/12/2006), p. 44142-44156.

<<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-21990>> [Consulta: 14 juliol 2014]

ESPAÑA. “Ley 41/2003, de 18 de noviembre, de protección patrimonial de las personas con discapacidad y de modificación del Código Civil, de la Ley de Enjuiciamiento Civil y de la Normativa Tributaria con esta finalidad” [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 277 (19/11/2003).

<http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/l41-2003.html>

[Consulta: 25 mayo 2014]

ESPAÑA. “Ley 45/1960, de 21 de julio, por la que se crean determinados Fondos Nacionales para la aplicación social del Impuesto y del Ahorro” [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 176 (23/07/1960), p. 10285-10289.

<<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1960-10902>> [Consulta: 20 mayo 2014]

ESPAÑA. “Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad” [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 310 (27/12/2007), p. 53278-53284.

<<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-22293>> [Consulta: 30 maig 2014]

ESPAÑA. “Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad” [en línea] (Vigente hasta el 04 de Diciembre de 2013). *Boletín Oficial del Estado*, n. 289 (03/12/2003).

<http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/l51-2003.html> [Consulta: 14 juliol 2014]

ESPAÑA. “Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados” [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 296 (11/12/2003).

<http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/l53-2003.html> [Consulta: 14 juliol 2014]

ESPAÑA. “Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo” [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 301 (17/12/2003), p. 44763-44771.

<http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2003-23102>

[Consulta: 12 gener 2014]

ESPAÑA. “Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social” [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 312, (30/12/1963), p. 18181-18190.

<https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1963-22667>

[Consulta: 12 juliol 2013]

ESPAÑA. “Ley Orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, de Estatuto de Autonomía de Cataluña” [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 306 (22/12/1979), p. 29363-29370.

<https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1979-30178>

[Consulta: 14 juliol 2014]

ESPAÑA. “Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña” [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 172 (20/07/2006).

<<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-13087>> [Consulta: 14 juliol 2014]

ESPAÑA. “Orden de 13 de abril de 1994 por la que se dictan normas de desarrollo del Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional” [en línea]. *Boletín Oficial del Estado* (28/04/1994).

<http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/o130494-mtss.html>

[Consulta: 14 juliol 2014]

ESPAÑA. "Orden de 20 de septiembre de 1995 por la que se modifica la de 13 de abril de 1994, por la que se desarrolla el Real Decreto 631/1993, regulador del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional" [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 246 (14/10/1995).

<http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/o200995-mtss.html>

[Consulta: 16 juliol 2014]

ESPAÑA. "Orden ESS/2198/2013, de 21 de noviembre, por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2013, para su gestión por las comunidades autónomas con competencias asumidas, subvenciones del ámbito laboral financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado" [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 283 (26/11/2013), p. 94074-94116.

<http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-12412> [Consulta: 7 maig 2014]

ESPAÑA. "Orden HAP/1580/2013, de 2 de agosto, por la que se convocan procesos selectivos para el ingreso o el acceso en Cuerpos de la Administración General del Estado, y se encarga su realización a la Comisión Permanente de Selección" [en línea]. *Boletín Oficial del Estado* (28/08/2013).

<<http://boe.vlex.es/vid/procesos-selectivos-encarga-permanente-456618742>>

[Consulta: 14 juliol 2014]

ESPAÑA. "Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad" [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 140 (13/06/2006), p. 22530-22533.

<<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-10483>> [Consulta: 14 juliol 2014]

ESPAÑA. "Real Decreto 4/1999, de 8 de enero, por el que se modifica el artículo 7 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos" [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 22 (26/01/1999), p. 3439-3440.

<https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1999-1824> [Consulta: 14 juliol 2014]

ESPAÑA. "Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores" [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 22 (26/01/2000), p. 3410-3412.

<<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2000-1547>> [Consulta: 14 juliol 2014]

ESPAÑA. "Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos" [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 27 (31/01/2004), p. 4158-4159.

<http://boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2004-1847> [Consulta: 14 juliol 2014]

ESPAÑA. "Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad" [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 45 (21/02/2004), p. 8386-8391.

<http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2004-3277> [Consulta: 14 juliol 2014]

ESPAÑA. "Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional" [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 83 (07/04/2006), p. 13625-13629.

<http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2006-6248> [Consulta: 14 juliol 2014]

ESPAÑA. "Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad" [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 94 (20/04/2005), p. 13466-13469.

<<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2005-6308>> [Consulta: 14 juliol 2014]

ESPAÑA. "Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero, por el que se establece y regula el sistema especial de prestaciones sociales y económicas previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos" [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 49 (27/02/1984), p. 5297-5301.

<<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1984-4850>> [Consulta: 14 juliol 2014]

ESPAÑA. "Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo" [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 73 (26/03/1999), p. 11975-11977.

<https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1999-7037> [Consulta: 16 juliol 2014]

ESPAÑA. "Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo" [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 96 (22/04/2006), p. 15592-15596.

<https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2006-7171> [Consulta: 16 juliol 2014]

ESPAÑA. "Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional" [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 106 (04/05/1993), p. 13237-13243.

<https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1993-11248> [Consulta: 16 juliol 2014]

ESPAÑA. "Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo" [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 168 (14/07/2007), p. 30618-30622.

<http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-13588> [Consulta: 16 juliol 2014]

ESPAÑA. "Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo" [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 189 (08/08/1985), p. 25135-25139.

<https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1985-16663>

[Consulta: 14 juliol 2014]

ESPAÑA. "Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad" [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 300 (16/12/2006), p. 44285-44286.

<http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2006-22080> [Consulta: 14 juliol 2014]

ESPAÑA. "Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, por el que se regulan diversas medidas de fomento del empleo" [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 156 (01/07/1982), p. 17896- 17900.

<<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1982-16409>> [Consulta: 14 juliol 2014]

ESPAÑA. "Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos" [en línea]. *Boletín Oficial del*

Estado, n. 133 (04/06/1983), p. 15548-15549.
<https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1983-15813>
[Consulta: 14 juliol 2014]

ESPAÑA. “Real Decreto 1618/1990, de 14 de diciembre, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional” [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 303 (19/12/1990), p. 37848-37858.
<http://boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1990-30633> [Consulta: 14 juliol 2014]

ESPAÑA. “Real Decreto 1865/2004, de 6 de septiembre, por el que se regula el Consejo Nacional de la Discapacidad” [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 216 (07/09/2004), p. 30612-30616.
<https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2004-15818>
[Consulta: 14 juliol 2014]

ESPAÑA. “Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad” [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 303 (17/12/2004).
<<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21221>> [Consulta: 14 juliol 2014]

ESPAÑA. “Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido” [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 294 (09/12/1985), p. 38811-38812.
<https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1985-25591>
[Consulta: 14 juliol 2014]

ESPAÑA. “Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo” [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, n. 141 (14/06/2006).
<http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdl5-2006.html>
[Consulta: 16 juliol 2014]

ESPAÑA. AGENCIA TRIBUTARIA. *Patrimonios protegidos de personas con discapacidad. Normativa para personas con discapacidad. Renta 2013* [en línea].
<http://www.agenciatributaria.es/static_files/AEAT/DIT/Contenidos_Publicos/CAT/AYUWEB/Biblioteca_Virtual/Folleto/2013/Folleto_Normativa_discapacidad_Renta2013_es_es.pdf> [Consulta: 13 juliol 2014]

EUROPA. “Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea”. Diario Oficial de la Unión Europea, (18/12/2000) p. 22.

EUROPA. “Recomendación del Consejo y de la Comisión de las Comunidades Europeas sobre la aplicación de las políticas de empleo de los estados miembros”. Bruselas (08/03/2003).
<http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c11319_es.htm> [Consulta: 18 març 2014]

EUROPA. “Reglamento (CE) No 800/2008 de la Comisión de 6 de agosto de 2008 por el que se declaran determinadas categorías de ayuda compatibles con el mercado común en aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado (Reglamento general de exención por categorías)” [en línea]. *Diario Oficial de la Unión Europea*, L. 214/3 (09/08/2008).
<http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Organismos_Intermedios/FICHEROS/Reglamento_general_exencion_por_categorias.pdf> [Consulta: 18 gener 2014]

EUROPA. “Reglamento (CE) núm. 2204/2002 de la Comisión, de 12 de diciembre de 2002, relativo a la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado CE a las ayudas estatales para el empleo” [en línea]. *Diario Oficial de la Unión Europea*, n° L 337 (13/12/2002) p. 0003 – 0014.

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?ELX_SESSIONID=LcqCTDvZhXPM9LzgfKqyp6ST5DQvrydlxhycv2qppkyHrN27hW9P!-1858729140?uri=CELEX:32002R2204> [Consulta: 18 març 2014]

EUROPA. "Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores" [en línea]. *Diario Oficial* n°L 294 de 10/11/2001 p. 0022 – 0032.

<<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32001L0086&from=fr>> [Consulta: 30 maig 2014]

NACIONES UNIDAS. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad [en línea].

<<http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?navid=13&pid=497>> [Consulta: 14 juliol 2014]

Articles

ABELLA, BLANCA. "Empleo público y discapacidad: una relación con futuro" [en línea]. *CERMI Semanal* (08/07/2013).

<<http://semanal.cermi.es/noticia/Empleo-publico-discapacidad-reportaje.aspx>> [Consulta: 30 març 2014]

AGUILERA, GEMMA. L'obra social que no va al purgatori. *El Temps*, n. 1518 (16/07/2013). També disponible en línea a:

<<http://www.eltemps.cat/article/1461/Lobra-social-que-no-va-al-purgatori>> [Consulta: 30 maig 2014]

ANDREANI, JAIME. "Crisis económica y discapacidad" [en línea]. *El periódico de la discapacidad* (febrero 2010), p. 12-13

<<http://www.cermi.es/es-ES/Cermi.es/Revista/Lists/Revistas/Attachments/89/crisisydiscapacidad1213.pdf>> [Consulta: 13 juliol 2014]

"Aumenta la sanción por el incumplimiento de la reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad". *AEDIS, Asociación Empresarial para la Discapacidad* (17/01/2013).

<<http://www.asociacionaedis.org/aumenta-la-sancion-por-el-incumplimiento-de-la-reserva-de-puestos-de-trabajo-para-personas-con-discapacidad>> [Consulta: 11 juny 2014]

"Ayudas a los discapacitados" [Cerca al buscador de El Mundo] [en línea].

<http://ariadna.elmundo.es/buscador/archivo.html?q=ayudas%20a%20los%20discapacitados%20&t=1&i=61&n=10&fd=0&td=0&w=70&s=1&no_acd=1> [Consulta: 13 juliol 2014]

"Barcelona invertirà 22 milions per crear ocupació per aturats en risc" [en línea]. *Diari ARA* (17/06/2014).

<http://www.ara.cat/societat/Barcelona-invertira-milions-crear-ocupacio-trias-bons_compromis_0_1158484_298.html> [Consulta: 17 juny 2014]

CAMBRA OFICIAL DE COMERÇ INDÚSTRIA I NAVEGACIÓ DE BARCELONA. *El empresario ante la crisis. Febrero de 2010* [en línea].

<http://www.iefamiliar.com/web/es/cifras_ief.html> [Consulta: 27 maig 2014]

CENTRO ESPAÑOL DE DOCUMENTACIÓN SOBRE DISCAPACIDAD. *Boletín del Real Patronato*, n. 59 (2005). Disponible en línea a:
<<http://www.cedd.net/boletin-rp-detalle.php?id=13>> [Consulta: 16 juliol 2014]

“Els centres de treball per a discapacitats podrien entrar en crisi” [en línia]. *Xarxanet.org* (19/02/2014).
<<http://xarxanet.org/social/noticies/els-centres-de-treball-discapacitats-podrien-entrar-en-crixi>> [Consulta: 24 abril 2014]

“Los centros especiales de empleo sociales, motor de la ocupación” [en línia]. *Dincat* (26/11/2013).
<<http://www.dincat.cat/es/los-centros-especiales-de-empleo-sociales-motor-de-ocupacion>> [Consulta: 13 juliol 2014]

“El clam contra les retallades per als discapacitats, al Congrés” [en línia]. *Diari de Girona* (15 de juny de 2012).
<<http://www.diaridegirona.cat/comarques/2012/06/15/clam-contra-retallades-als-discapacitats-al-congres/567620.html>> [Consulta: 24 juny 2014]

COMITÉ ESPAÑOL DE REPRESENTANTES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (CERMI). *El CERMI apoya la demanda del EDF sobre una “adecuada” financiación para el programa ‘Europe for Citizens’*. CERMI Semanal (03/0/2013).
<<http://semanal.cermi.es/noticia/CERMI-apoya-demanda-EDF-adecuada-financiacion-programa-Europe-for-Citizens.aspx>> [Consulta: 13 juliol 2014]

“La crisi força entitats socials a acomiadar discapacitats” [en línia]. *El Punt Avui* (18/01/2012).
<http://www.elpuntavui.cat/noticia/article/2-societat/5-societat/496643-la-crixi-forca-entitats-socials-a-acomiadar-discapacitats.html?piwik_campaign=rss&piwik_kwd%20=mes%20Societat&utm%20_%20source=rss&utm_> [Consulta: 24 abril 2014]

“El Departament de Treball i Indústria controla 500 empreses catalanes per verificar el compliment de la Llei d'Integració Social dels Minusvàlids (LISMI)” [en línia]. *Generalitat de Catalunya, Departament de Treball i Indústria* (30/03/2006).
<http://premsa.gencat.cat/pres_fsvp/AppJava/notapremsavw/detall.do?id=73276&idioma=0&departament=26&canal=> [Consulta: 15 març 2007]

“L'FMI insisteix: l'atur seguirà alt a Espanya durant anys i cal fer més reformes” [en línia]. *Diari Ara*, (28/05/2014).
<http://www.ara.cat/economia/LFMI-insisteix-seguira-Espanya-reformes_0_1075692652.html> [Consulta: 30 maig 2014]

“E-learning para discapacitados” [en línia]. *La Vanguardia* (14/07/2003).
<<http://www.lavanguardia.com/tecnologia/20030714/51262778250/e-learning-para-discapitados.html>> [Consulta: 22 abril 2006]

“La Generalitat pagarà entre 725 i 1.600 euros a agències per aturats”. *La Vanguardia* (4 de juliol de 2014)

MARAURI, IÑIGO. Las nuevas tecnologías, una ayuda a discapacitados [en línia]. *El País* (21/12/2004).
<http://elpais.com/diario/2004/12/21/paisvasco/1103661605_850215.html> [Consulta: 10 maig 2007]

MARTIN, PATRICIA. “El 33% de la poda administrativa de Mas afecta sanitat i educació” [en línia]. *El Periódico de Catalunya* (03/05/2014).
<<http://www.elperiodico.cat/ca/noticias/politica/poda-administrativa-mas-afecta-sanitat-educacio-3264416>> [Consulta: 3 maig 2014]

MÉNDEZ DE VIGO. "la crisis no puede ser un pretexto para desatender la protección de derechos" [en línia]. *El Economista* (14/09/2012).
<<http://ecodiario.economista.es/interstitial/volver/aciertoj/sociedad/noticias/4247943/09/12/Mendez-de-vigo-la-crisis-no-puede-ser-un-pretexto-para-desatender-la-proteccion-de-derechos.html#.Kku8GqW0ByqvTXT>> [Consulta: 21 maig 2014]

"Milers de persones protesten amb el col·lectiu amb discapacitat contra les retallades del Govern". *La Vanguardia, Viure* (21/05/2012)

MUNS, JOAQUIM. "Ajuts amb deute, mala situació". *La Vanguardia* (4 de maig 2014)

PASCUAL, RAQUEL. "Integrar a los excluidos es rentable para la economía" [en línia]. *Cinco Días* (11/12/2006).
<http://www.factorhumano.org/index.php?option=com_content&view=article&id=2898%3AIntegrar+a+los+excluidos+es+rentable+para+la+econom%C3%ADa&Itemid=11&lang=ca> [Consulta: 30 març 2007]

PAUNÉ, MERITXELL M. "El modelo catalán de centros de trabajo para discapacitados, en crisis" [en línia]. *La Vanguardia* (07/01/2013).
<<http://www.lavanguardia.com/local/barcelona/20130107/54358822441/modelo-catalan-centros-trabajo-discapacitados-crisis.html#ixzz2y81dIQjx>> [Consulta: 24 juny 2014]

PLANES J. "Educació i salut lluny de la universalitat i gratuïtat que ofereixen altres pilars de l'estat del benestar". *La Vanguardia* (6/01/2007) p. 19.

RALLO, ENRIC. "Teletreball: una deslocalització positiva". *La Vanguardia* (23/03/2005).

RAMOS, PACO. "Sobre la nova Llei d'Ocupació i la privatització del SOC" [en línia]. *Sumant.cat* (15/05/2014).
<<http://www.sumant.cat/2014/05/15/sobre-la-nova-llei-docupacio-i-la-privatitzacio-del-so/>> [Consulta: 29 maig 2014]

"Tecnología sin barreras para salvar la discapacidad" [en línia]. *Cinco Días* (13/01/2004).
<http://cincodias.com/cincodias/2004/01/13/sentidos/1073964443_850215.html> [Consulta: 23 abril 2007]

UNICEF. *8 de septiembre 2004: Día Internacional de la Alfabetización* [en línia].
<<http://www.unicef.es/actualidad-documentacion/noticias/8-de-septiembre-de-2004-dia-internacional-de-la-alfabetizacion>> [Consulta: 13 juliol 2014]

VICENTE CUERVO, MARÍA ROSALÍA; LÓPEZ MENÉNDEZ, ANA JESÚS. "Una aproximación a la brecha digital por discapacidad. El caso de la Unión Europea" [en línia]. *Boletín Económico ICE*, n. 2834 (2005).
<http://sid.usal.es/idocs/F8/ART11606/aproximacion_brecha_difital.pdf> [Consulta: 30 maig 2014]

VILLUENGAS, B. "L'ofec econòmic de les associacions de discapacitats" [en línia]. *SER Catalunya* (03/13/2013).
<http://www.cadenaser.com/catalunya/articulo/l-ofec-economic-les-associacions-discapacitats/csrsrpor/20_131203csrscat_10/Tes> [Consulta: 24 abril 2014]

Pàgines Web

- Instituto Nacional de Estadística: www.ine.es
- Departament d'Empresa i Ocupació: www.gencat.cat/empresaiocupacio
- Eurostat: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
- Institut d'Estadística de Catalunya: www.idescat.cat
- ANED¹: www.disability-europe.net

¹ Academic Network of European Disability experts

INDEX DE TAULES

Taula 1.1. Població espanyola 2012 de 16 a 64 anys amb i sense discapacitat per edats	30
Taula 1.2. Persones reconegudes legalment com a disminuïdes per edat a Catalunya 2005-2013.....	32
Taula 1.3. Població 2013 Catalunya amb discapacitat valorada de 16 a 64 anys	32
Taula 1.4. Població 2013 Espanya amb discapacitat valorada de 16 a 64 anys	33
Taula 1.5. Total persones amb discapacitat a Catalunya 2005 – 2013	34
Taula 3.1. Llista de recursos agrupats per comunitat autònoma i tipus de recurs	97
Taula 4.1. Aplicació pressupostària 2013	157
Taula 7.1. Taxes d'activitat i ocupació de la població amb discapacitat i total	223
Taula 7.2. Dades del mercat de treball	224
Taula 7.3. Percentatge de la població amb discapacitat als països de la UE que té ocupació remunerada	225
Taula 7.4. Taxes d'activitat i ocupació per CCAA en la població de 16 a 64 anys amb i sense discapacitat	227
Taula 7.5. Persones discapacitades segons el grau de severitat.....	228
Taula 7.6. Treballadors amb discapacitat segons el nombre d'empleats de l'empresa	228
Taula 7.7. Treballadors sense discapacitat segons el nombre d'empleats de l'empresa	229
Taula 7.8. Nombre d'empreses a Catalunya per nombre de treballadors 2013	232
Taula 7.9. Nombre d'empreses a Espanya per nombre de treballadors 2013	233
Taula 8.1. Països e-preparats.....	268
Taula 8.2. PIB Espanya per CCAA	272
Taula 8.3. PIB per càpita Espanya 2008 – 2013 per CCAA	274
Taula 8.4. Despeses I+D/PIB pm per CCAA 2006 - 2012	276
Taula 8.5. Persones amb discapacitat taxes i PIB per càpita.....	279
Taula 8.6. Persones amb discapacitat per taxes d'activitat i PIB per càpita	280
Taula 8.7. Persones amb discapacitat taxes i PIB per càpita països UE	282
Taula 9.1. Població a Catalunya amb discapacitat i població total per edat i taxes	299
Taula 9.2. Persones a Catalunya reconegudes segons grau de discapacitat.....	302
Taula 9.3. Persones a Catalunya reconegudes segons el tipus de discapacitat	303

Taula 9.4. Persones a Catalunya per grups de discapacitats.....	306
Taula 9.5. Població de 6 a 64 anys amb discapacitat per grups de deficiència i edat	306
Taula 9.6. Població i taxa persones amb discapacitat de 6 a 64 anys per dimensió municipi	307
Taula 9.7. Població amb discapacitat que no busca feina segons raons i sexe	308
Taula 9.8. Població amb discapacitat que busca feina segons les raons per las que creu que no en trobarà per edat i sexe a Espanya	309
Taula 9.9. Persones amb discapacitat, per nivells d'estudis acabats i sexe a Espanya	311
Taula 9.10. Evolució persones amb discapacitat a Catalunya 2006 - 2012	341
Taula 9.11. Persones amb alguna discapacitat, de 6 a 64 anys d'edat i grup de deficiència a Catalunya i Espanya	342
Taula 9.12. Persones amb alguna deficiència severa per comunitat autònoma	343
Taula 9.13. Població discapacitada que ha rebut serveis sanitaris i/o socials	344
Taula 9.14. Situació de la població discapacitada de 20 a 64 anys per status d'activitat UE-27	349
Taula 9.15. Situació de la població discapacitada de 16 a 64 anys per status d'activitat a Catalunya i Espanya	352
Taula 9.16. Principals raons per no buscar feina les persones inactives amb i sense discapacitat UE – 14. 1996	353
Taula 9.17. Persones de 18 a 29 anys amb formació terciària UE.....	354
Taula 9.18. Taxes d'activitat i d'atur de les poblacions amb discapacitat de 20 a 64 anys UE.....	356
Taula 9.19. Distribució de la població de 16 a 64 anys amb i sense discapacitat per sector d'activitat	357
Taula 9.20. Distribució percentual per tipus d'ocupació de les persones amb i sense discapacitat que tenen treball de 16 a 64 anys. Espanya.....	358
Taula 10.1. Relació contractes a persones amb discapacitat segons tipus de contracte per subgrup d'ocupació del lloc. Espanya 2012	382
Taula 10.3. Oferta d'ocupació pública i reserva per a persones discapacitades.....	388
Taula 10.4. Convocatòries ordinàries 2005 - 2009	389
Taula 10.5. Convocatòries ordinàries internes 2005 - 2009	390

INDEX DE GRÀFICS

Gràfic 1. 1. Esquema conceptual de l'OMS per classificar les discapacitats (1980).....	26
Gràfic 1. 2. Piràmide de població amb discapacitat, com a part de la població a Catalunya 2012.....	35
Gràfic 1.3. Piràmide de població amb discapacitat, com a part de la població a Espanya 2012.....	36
Gràfic 3.1. Recursos totals i serveis a persones discapacitades per CCAA.....	98
Gràfic 3.2. Nombre d'Associacions i Fundacions per CCAA.....	99
Gràfic 5.1. Imports del FSE destinats als països de la UE.....	181
Gràfic 5.2. Assignació mínima del FSE als països de la UE.....	182
Gràfic 5.3. Evolució pressupostos per a polítiques actives.....	192
Gràfic 5.4. Distribució a CCAA pressupost de l'Estat per polítiques actives d'ocupació.....	193
Gràfic 5.5. Distribució a CCAA pressupost de l'Estat per ajudes foment ocupació treballadors amb discapacitat.....	195
Gràfic 6.1. Evolució taxes d'activitat, ocupació i atur. Espanya 2008 - 2012.....	204
Gràfic 6.2. Evolució atur Espanya – Catalunya 2009 - 2013.....	205
Gràfic 8.1. Empreses amb accés a Internet països de la UE.....	262
Gràfic 8.2. Llars amb accés a Internet països de la EU.....	263
Gràfic 8.3. Empreses i llars amb accés a Internet a Espanya.....	264
Gràfic 8.4. Llars amb accés a Internet a la EU, Catalunya i Espanya.....	265
Gràfic 8.5. Empreses UE que contracten treballadors mitjançant el teletreball.....	266
Gràfic 8.6. Empreses a Espanya amb treballadors en règim de teletreball.....	270
Gràfic 8.7. Percentatge sobre PIB total Espanya per CCAA.....	273
Gràfic 8.8. PIB per càpita Espanya 2013 – 2008 per CCAA.....	275
Gràfic 8.9. PIB per càpita i taxes d'activitat i ocupació països UE.....	283
Gràfic 8.10. Taxa d'ocupació i despesa en protecció social i proporció sobre el total en protecció de persones amb discapacitat.....	284
Gràfic 8.11. Taxa d'ocupació i despesa en protecció social i proporció sobre el total en protecció de persones amb discapacitat en la UE, Espanya i Catalunya.....	286

Gràfic 8.12. Despesa a Espanya en protecció a la discapacitat en percentatge sobre el total de la despesa en protecció social i PIBpm	287
Gràfic 8.13. Despesa a Catalunya en protecció a la discapacitat en percentatge sobre el total de la despesa en protecció social i del PIB	287
Gràfic 8.14. Evolució despeses protecció discapacitats en percentatge sobre el PIB Unió Europea	288
Gràfic 8.15 Import despesa protecció a la discapacitat Espanya 2007-2011	289
Gràfic 8.16. Import despesa a Catalunya en protecció a la discapacitat	289
Gràfic 8.17. Despesa en protecció social en percentatge del PIB en la UE, Espanya, Catalunya 2007 - 2011.....	290
Gràfic 8.18. Dèficits públics 2007–2012 Catalunya,Espanya, Zona Euro, UE	291
Gràfic 8.19 Evolució Deute Públic 2008–2013 Catalunya, Espanya, UE-27	292
Gràfic 8.20. Evolució taxes d'activitat, ocupació i atur Espanya 2008-2012	293
Gràfic 9.1. Taxes població amb discapacitat sobre població total per edat	300
Gràfic 9.2. Taxes de discapacitat per sexe i edat a Catalunya.....	300
Gràfic 9.3. Taxes de discapacitat per grans grups d'edat	301
Gràfic 9.4. Taxes discapacitat població de 16 a 64 anys per sexe i grau	302
Gràfic 9.5. Evolució de la distribució per grau de discapacitat de la població 16 a 64 anys a Catalunya	303
Gràfic 9.6. Distribució per tipus de discapacitat de la població de 16 a 64 anys a Catalunya	304
Gràfic 9.7. Taxes de discapacitat de la població de 16 a 64 anys per tipus de discapacitat i sexe.....	304
Gràfic 9.8. Evolució de la distribució per tipus de discapacitat de la població amb discapacitat de 16 a 64 anys a Catalunya 2008-2011.....	305
Gràfic 9.9. Persones amb discapacitat que busquen feina segons mètode	310
Gràfic 9.10. Nivell d'estudis persones discapacitades per sexe.....	311
Gràfic 9.11. Nivell d'estudis per grau de discapacitat.....	312
Gràfic 9.12. Nivell d'estudis per tipus de discapacitat.....	313
Gràfic 9.13. Ocupats per nivell d'estudis i sexe.....	315
Gràfic 9.14. Ocupats per situació professional.....	315
Gràfic 9.15. Ocupats per sector d'activitat.....	316

Gràfic 9.16. Persones discapacitades de 16 a 64 anys segons la seva relació amb l'activitat per grup de deficiència.....	317
Gràfic 9.17. Perfil de la població amb discapacitat i de la població total aturada registrada per sexe a Catalunya.....	317
Gràfic 9.18. Evolució de la població amb discapacitat declarada aturada registrada a Catalunya 2008 - 2011.....	318
Gràfic 9.19. Perfil d'edat de la població amb discapacitat i de la població total aturada registrada.....	319
Gràfic 9.20. Perfil de formació de la població amb discapacitat i total aturada registrada a Catalunya.....	320
Gràfic 9.21. Perfil de la població amb discapacitat i població total aturada per sector d'activitat a Catalunya.....	321
Gràfic 9.22. Perfil de la població amb discapacitat i població total aturada per tipus d'ocupació a Catalunya.....	321
Gràfic 9.23. Perfil de la població amb discapacitat i població total aturada per àmbits del Pla territorial a Catalunya.....	322
Gràfic 9.24. Temps de durada de la demanda d'ocupació de la població amb discapacitat i població total a Catalunya.....	323
Gràfic 9.25. Evolució taxes d'atur població amb discapacitat i població total a Espanya 2009 -2012.....	324
Gràfic 9.26. Taxes d'activitat i ocupació per grau de discapacitat Espanya	324
Gràfic 9.27. Població ocupada amb discapacitat i total per tipus de jornada	325
Gràfic 9.28. Nivell d'estudis màxim assolit a Catalunya.....	326
Gràfic 9.29. Discapacitats ocupats per tipus d'ocupació.....	340
Gràfic 9.30. Persones amb discapacitat + 16 anys per sexe UE-27.....	347
Gràfic 9.31. Persones amb discapacitat + 16 anys per grau UE-27.....	348
Gràfic 9.32. Taxes d'activitat persones amb i sense discapacitat de 20 a 64 anys països de la UE.....	350
Gràfic 9.33. Taxes d'atur persones amb i sense discapacitat de 20 a 64 anys països UE.....	351
Gràfic 9.34. Persones amb discapacitat i amb formació d'estudis terciaris d'edat de 18 a 29 anys UE.....	355
Gràfic 10.1. Evolució dels contractes a persones amb discapacitat per sexe a Catalunya 2010 - 2013.....	367

Gràfic 10.2. Evolució dels contractes a persones amb discapacitat en CET i en el mercat ordinari. Catalunya 2010 - 2013.....	368
Gràfic 10.3. Perfil d'edat població amb discapacitat i total contractada a Catalunya	369
Gràfic 10.4. Contractes de treball amb persones discapacitades i població total per grups d'edat. Espanya	370
Gràfic 10.5. Contractes amb persones amb discapacitat per edat i CCAA	372
Gràfic 10.6. Tipus de contracte de la població amb discapacitat i població total contractada a Catalunya	373
Gràfic 10.7. Evolució contractes de població ocupada amb discapacitat i total a Espanya 2008 – 2012	374
Gràfic 10.8. Població amb discapacitat ocupada i temps de permanència en la mateixa empresa. Espanya 2012	375
Gràfic 10.9. Contractes de persones amb discapacitat per tipus de jornada. Catalunya Espanya 2012	376
Gràfic 10.10. Contractes indefinits amb persones amb discapacitat acollits a les mesures i bonificacions de foment a la contractació. CCAA 2012	377
Gràfic 10.11. Contractes indefinits població discapacitada i població total acollits al foment de la contractació indefinida. CCAA 2012	378
Gràfic 10.12. Contractes a persones amb discapacitat en Centres Especials de Treball per CCAA 2012	379
Gràfic 10.13. Contractes temporals de persones amb discapacitat convertits en indefinits per grups d'edat. Espanya Catalunya 2012	380
Gràfic 10.14. Contractes temporals de persones amb discapacitat segons la durada Espanya Catalunya 2012	381
Gràfic 10.15. Assalariats en empreses públiques i privades de > 50 treballadors segons percentatge de persones amb discapacitat treballant en l'empresa. Espanya 2008 -2012	395

INDEX DE MAPES

Mapa 5.1. ESF 2007 - 2013 Invertimos en su futuro	180
Mapa 5.2. Política de cohesión 2007 - 2013.....	185
Mapa 5.3. Simulación de admisibilidad 2014 - 2020	190

ANNEX I

Incentius a la contractació en l'empresa ordinària¹

CONTRATO INDEFINIDO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD²

REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

REQUISITOS DE LA EMPRESA

- Podrán solicitar estos beneficios las empresas que contraten trabajadores con discapacidad por tiempo indefinido a jornada completa o parcial, así como las cooperativas de trabajo asociado que incorporen trabajadores con discapacidad como socios.
- Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un período de doce meses de las bonificaciones establecidas en este programa.

¹ Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE)

² R. D. 1451/83, de 11 de mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de trabajadores con discapacidad (B.O.E. de 4 de junio).

Artículo 57 del capítulo II de la Ley 46/2002, de 18 de diciembre (B.O.E. de 19 de diciembre).

R. D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R. D. 1451/83, de 11 de mayo (B.O.E. de 31 de enero de 2004).

Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

- Las empresas deberán solicitar los trabajadores con discapacidad de la correspondiente Oficina de Empleo.

FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- El contrato se formalizará por escrito, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial y se deberá concertar por tiempo indefinido y a jornada completa o a tiempo parcial.
- Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de minusvalía.
- El contrato de trabajo deberá ser comunicado al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

INCENTIVOS

- Subvención de 3.907 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo.
- Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención de 3.907 euros se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.
- Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social:
- Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:

Trabajadores discapacitados

sin discapacidad severa:	Hombres	Mujeres
. Menores de 45 años	4.500 euros/año	5.350 euros/año
. Mayores de 45 años	5.700 euros/año	5.700 euros/año

Trabajadores discapacitados

con discapacidad severa:	Hombres	Mujeres
. Menores de 45 años	5.100 euros/año	5.950 euros/año
. Mayores de 45 años	6.300 euros/año	6.300 euros/año

- Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, según redacción dada por el artículo 6.Dos de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31 de diciembre).
- La empresa, para poder bonificarse en la cuota empresarial, tendrá que cumplir los requisitos establecidos en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).
- Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros.
- Dedución de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la

plantilla de trabajadores con discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

- Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de tres años y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad.
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD PROCEDENTES DE ENCLAVES LABORALES³

REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo Competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Proceder de un enclave laboral y estar en situación de excedencia voluntaria en el Centro Especial de Empleo.
- Pertener a alguno de los siguientes colectivos (según se establece en el artículo 6 del R. D. 290/2004, de 20 de febrero): a) Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%. b) Las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%. c) Las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación

3 R. D. 1451/83, de 11 de mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de trabajadores con discapacidad (B.O.E. de 4 de junio).

Artículo 57 del capítulo II de la Ley 46/2002, de 18 de diciembre (B.O.E. de 19 de diciembre).

R. D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R. D. 1451/83, de 11 de mayo (B.O.E. de 31 de enero de 2004).

Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

mediante un contrato por tiempo indefinido o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.

REQUISITOS DE LA EMPRESA

- Ser empresa colaboradora y reunir los requisitos establecidos en el R. D. 290/2004, de 20 de febrero (B.O.E. de 21 de febrero).
- Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un período de doce meses de las bonificaciones establecidas en este programa.

INCENTIVOS

- La empresa colaboradora que contrate a un trabajador del enclave que pertenezca al colectivo del grupo a) o b) tendrá las siguientes ayudas: Subvención de 7.814 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada. Subvención por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras de conformidad con lo establecido en el R. D. 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el R. D. 170/2004, de 30 de enero.
- Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:

Trabajadores discapacitados

sin discapacidad severa:	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.500 euros/año	5.350 euros/año
Mayores de 45 años	5.700 euros/año	5.700 euros/año

Trabajadores discapacitados

con discapacidad severa:	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	5.100 euros/año	5.950 euros/año
Mayores de 45 años	6.300 euros/año	6.300 euros/año

- Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el artículo 2.7 la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), según redacción dada por el artículo 6.2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31 de diciembre).

OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

- Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de tres años y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad.
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- El contrato se formalizará por escrito, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial y se deberá concertar por tiempo indefinido y a jornada completa o a tiempo parcial.
- Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de minusvalía.
- El contrato de trabajo deberá ser comunicado al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

OTRAS CARACTERÍSTICAS

- En lo no previsto en el R. D. 290/2004, de 20 de febrero, será de aplicación a las empresas colaboradoras y a estos contratos el régimen sobre requisitos y exclusiones, así como de obligaciones, incluida la de mantenimiento de la estabilidad en el empleo de los trabajadores, aplicable a las ayudas reguladas en el R. D. 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el R. D. 170/2004, de 30 de enero.

CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD⁴

REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas

4 R. D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R. D. 1451/83, de 11 de mayo (B.O.E. de 31 de enero).

Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), artículo 2.2 y disposición adicional 1.^a

de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

- Desempleados inscritos en la oficina de empleo.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E .de 30 de diciembre).

REQUISITOS DE LA EMPRESA

- No podrán contratar temporalmente a personas con discapacidad las empresas que, en los doce meses anteriores a la contratación, hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo.
- El período de exclusión se contará a partir del reconocimiento o declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.
- Las empresas deberán solicitar los trabajadores con discapacidad de la correspondiente Oficina de Empleo.

FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- El contrato se realizará: Por escrito, en modelo oficial, y se comunicará en los diez días siguientes a su celebración al Servicio Público de Empleo. Duración entre doce meses y tres años. Prórrogas no inferiores a doce meses.
- El contrato se podrá celebrar a jornada completa o parcial.

INCENTIVOS

- Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:

Trabajadores discapacitados

sin discapacidad severa:	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	3.500 euros/año	4.100 euros/año
Mayores de 45 años	4.100 euros/año	4.700 euros/año

Trabajadores discapacitados

con discapacidad severa:	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.100 euros/año	4.700 euros/año
Mayores de 45 años	4.700 euros/año	5.300 euros/año

- En el caso de que la contratación se realice a jornada parcial, el porcentaje de la bonificación será el establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), según redacción dada por el artículo 6.Dos de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31 de diciembre). OTRAS CARACTERÍSTICAS
- A la terminación del contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de doce días de salario por año de servicio.
- Posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el R. D. 1451/1983, de 11 de mayo, modificado por el R. D. 170/2004, de 30 de ene- ro, y en la Ley 43/2006, de 29 de septiembre (B.O.E. del 20 de diciembre), por la transformación del contrato temporal en indefinido.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD⁵

CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO

- El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el em- pleo o del sistema educativo.

REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Ser trabajador con discapacidad y estar reconocido como tal por el Organismo competente.
- Se podrá celebrar con mayores de 16 años y sin límite de edad.
- Carecer de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requeri- da para concertar un contrato en prácticas.

5 Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio (B.O.E. de 7 de julio).

R. D. 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje.

Orden de 14 de julio de 1998 (B.O.E. de 28 de julio).

Resolución de 26 de octubre de 1998 (B.O.E. de 8 de diciembre).

FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente el contenido del contrato, así como del «Acuerdo para la actividad formativa en contrato para la formación y el aprendizaje».
- Se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.
- La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres años, si bien mediante convenio colectivo podrá establecerse distintas duraciones del contrato, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni máxima de tres años. El límite de duración del contrato no será de aplicación en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participando en proyectos de empleo formación.
- El tiempo de trabajo efectivo, que podrá hacerse compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3, del Estatuto de los Trabajadores.
- Expirada la duración máxima del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero si para una distinta.
- No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por el tiempo superior a doce meses.

ACTIVIDAD FORMATIVA

- El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.
- La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas.
- Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas. □ La cualificación o competencia profesional adquirida a través

del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

- Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador.

REGIMEN TRANSITORIO DE LA ACTIVIDAD FORMATIVA

- Contratos para la formación y el aprendizaje en los que el trabajo efectivo a realizar está relacionado con un título de formación profesional o certificado de profesionalidad y existen centros de formación disponibles para su impartición, suscritos desde el 31 de agosto de 2011 hasta el 12 de febrero de 2012.
 - La actividad formativa se inicia:
 - - Previa solicitud de la empresa en la Oficina de Empleo.
 - - Una vez autorizada por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas .
 - - La autorización se comunica por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas a la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal a efectos de control de aplicación de las bonificaciones.
 - Quién imparte la formación: Los centros de formación disponibles para su impartición.
 - Contenidos: Los del certificado de profesionalidad o título de formación profesional.
 - Duración: La que se especifique en el certificado o título de formación profesional.
 - Acreditación: se solicitará a la Administración Pública competente la expedición del certificado de profesionalidad, el título de formación profesional o la acreditación parcial acumulable.
- Contratos para la formación y el aprendizaje en los que el trabajo efectivo a realizar no está relacionado con un título de formación profesional o certificado de profesionalidad y no existen centros de formación disponibles para su impartición, suscritos desde el 31 de agosto de 2011 hasta los doce meses siguientes a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012 (12 de febrero de 2013).
 - Quien imparte la formación
 - - La empresa directamente.
 - - Los centros autorizados por el Servicio Público de Empleo Estatal.
 - Los contenidos mínimos serán los del fichero de especialidades o, en su defecto, los que determinen las empresas o se comuniquen por éstas al Servicio Público de Empleo Estatal a efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

- Duración de la actividad formativa. Se debe respetar el número de horas fijado por el Servicio Público de Empleo Estatal para las especialidades adecuadas a la actividad laboral.
 - Acreditación de la cualificación o competencia profesional. Certificado de asistencia o diploma acreditativo de evaluación positiva, en los términos previstos en el artículo 11.2 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.
 - Financiación. (Hasta la entrada en vigor del desarrollo reglamentario)
 - Mediante bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social. Serán de aplicación los artículos 9, 10 y 11 de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 14 de julio de 1998.
- INCENTIVOS**
- Las empresas tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, a una reducción del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75%, en el supuesto de que la empresa tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.
 - Asimismo, en los contratos para la formación celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se bonificará el 100% de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.

TRANSFORMACIÓN

- Los contratos para la formación y el aprendizaje, si se transforman en indefinidos, cualquiera que sea la fecha de celebración, tendrán derecho a la misma bonificación que el contrato indefinido inicial para personas con discapacidad, de acuerdo con el Art. 2.2, de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre. (Ver bonificación “ Contrato indefinido para personas con discapacidad”).
- Para poder acogerse a estos incentivos se habrán de cumplir los requisitos y no encontrarse en las causas de exclusión contemplados en la sección 1ª del capítulo I de la Ley 43/2006.

OTRAS CARACTERÍSTICAS

- La retribución del trabajador se fijara en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en Convenio Colectivo sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo trabajado.
- La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

- Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el computo de duración del contrato se concederá con las particularidades que se indican en el artículo 15 del R.D. 488/98, de 27 de marzo.
- Si el trabajador continuase en la empresa al término del contrato, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad en la empresa.

CONTRATO EN PRÁCTICAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD⁶

REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.
- Que no hayan transcurrido más de siete años desde la terminación de los estudios. FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA
- Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas.
- Deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.

⁶ Artículo 11 del R. D. legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo), según la redacción dada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. del 18 de septiembre).

R. D. 488/98, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos (BOE de 9 de abril).

R. D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R. D. 1451/83, de 11 de mayo (BOE de 31 de enero de 2004).

Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

Ley 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. del 18 de septiembre).

- No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años; dentro de estos límites, los Convenios Colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses.
- El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
- A la finalización del contrato no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

INCENTIVOS

- Las empresas tendrán derecho a una reducción, durante la duración del contrato, a tiempo completo o parcial, del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes.
- Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal, siempre que su duración sea igual o superior a doce meses.
- Las transformaciones en contratos indefinidos a tiempo completo, o a tiempo parcial, podrán acogerse a las bonificaciones reguladas en la Ley 3/2012, de 6 de julio (B.O.E. de 7 de julio). OTRAS CARACTERÍSTICAS
- La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.
- A la terminación del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos. Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.
- Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.
- Posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el R. D. 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el R. D. 170/2004, de 30 de enero, y por el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio), por la transformación del contrato temporal en indefinido en cualquier momento de su vigencia.

TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS EN PRÁCTICAS Y TEMPORALES PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN INDEFINIDOS CON BONIFICACIÓN⁷

REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- El trabajador deberá tener suscrito y en vigor un contrato temporal para fomento del empleo o un contrato de prácticas. Dichos contratos se pueden transformar en indefinidos con bonificación en cualquier momento de la vigencia de los mismos.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses en otra empresa, previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido. REQUISITOS DE LA EMPRESA
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del R. D. legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto), por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social. INCENTIVOS
- Subvención de 3.907 euros por cada contrato transformado en indefinido a tiempo completo.
- Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención de 3.907 euros se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.
- Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social:
- Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:

Trabajadores discapacitados

sin discapacidad severa:	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.500 euros/año	5.350 euros/año
Mayores de 45 años	5.700 euros/año	5.700 euros/año

Trabajadores discapacitados

con discapacidad severa:	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	5.100 euros/año	5.950 euros/año
Mayores de 45 años	6.300 euros/año	6.300 euros/año

⁷ R. D. 1451/83, de 11 de mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de trabajadores con discapacidad (B.O.E. de 4 de junio).

- Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, según redacción dada por el artículo 6.2 del Real Decreto Ley 2/2009, de 6 de marzo (B.O.E. de 7 de marzo). □ La empresa, para poder bonificarse en la cuota empresarial, tendrá que cumplir los requisitos establecidos en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).
- Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros.
- Deducción de la cuota íntegra del impuesto de sociedades en la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- Los contratos transformados en indefinidos objeto de las ayudas podrán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial y deberán formalizarse por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.
- Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

OTRAS CARACTERÍSTICAS

- Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social, con el recargo y los intereses de mora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
- No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

ANNEX II

Índex dels Centres Especials de Treball a Catalunya per comarca:

Alt Camp

Ginesta

Valls Infraestructures, Aparcaments i Serveis, Sam

Alt Empordà

Gestora de Transports

Costa Brava

Les Acàcies

Alt Penedès

Mas Albornà

Nou Verd, Sccl

Alt Urgell

Manufacturats Oliana

Anoia

Gustauria

Taller Auria

Bages

Moltacte Outlets

Taller Bages d'Ampans

Troquelados y Accesorios

Terrassa

Baix Camp

Amersam

Fundació Pere Mata

Reus Transport Públic, SA

Taller Baix Camp

Baix Ebre

Flisa Tortosa

Ítaca (Verge de la Cinta)

Laborem Dertusa

Soldebro

Baix Empordà

Centre de Jardineria

Tramuntana

Baix Llobregat

Asociación de Empleados de Iberia

Padres de Minusválidos

Cee Sertel

Centre Especial de Treball

Taller Proa

Ceoball
Cet Can Cases
Cet Iris
Cuina Justa
Fil
Flisa Sant Boi
Iguassom
Insomin
Intecserveis
Integralia
Magna Laboratorios, SL
Miton
Portolà
Taller Joana Margarit i Ribalta
Técnicas de Limpieza para el Sector
Inmobiliario
Tecsalsa
Tesiprat

Baix Penedès

Ventall

Barcelonès

Actividades de Mantenimiento de Jardines, SL
Agarimaria, SA
Aiguada (Aprodisa)
Asociación Ayuda al Disminuido Psíquico (Can Serra)
Asociación para el Empleo y la Formación de Personas con Discapacidad de Madrid
Aspacet
Associació Les Corts per a la Inserció Laboral (Alcil)
Barcelona Equip de Serveis
Barna-Verd
Basedi
Blanc Bugaderia i Shuup Càtering
Botiga Friends, SL
Bugaderia Canigó
Cagsa
Caltor Actividades 2009, SL
Can Neteja
Cee Pilsa, SA
Centre d'Alt Rendiment Empresarial i Social
Centre Especial Minusval
Centro de Trabajo en Telecomunicaciones para la Normalización, SL
Cet Arani
Cet Artesà "Racó x Racó"
Cet Trabajos Solidarios
Contratas Rehabilitación y Servicios, SL
Copisteria Apunts
Dau
Diswork
Donem
Empresa L.D.
Enei - Intress
Esclatec
Femarec

Femcet
Formació i Integració de Discapacitats
Fucoda Delegació Barcelona
Fundació Tallers - Santa Coloma
Fundosa Galenas Vall d'Hebron
Fundosa TBS
Grupo Sifu - Barcelona
Grupo Sifu - Escid
Icària Gràfiques
Inout Alberg
Integra Manteniment, Gestió i Serveis Integrats, Centre Especial de Treball Catalunya
Interegar, SL
Interpas
Ipres - Integració de Persones amb Risc d'Exclusió Social
Jardiners Sant Adrià (Jasa)
La Calaixera
Labor-90
L'espígol de GSIS
Mansol
Multicopy Gràfic
Odisseny
Opportunity Catalunya Servicios Auxiliares, SL
Seguronce Barcelona
Serveis Generals Arapdis
Serveis per a la Integració (Gsadis)
Servicios Ocón Catalana
Servitelco
Tallers Bellvitge
Tallers Guinardó
Tallers Guinardó
TEB Barcelona
TEB Verd
Tintoreria Pingüinet - Esmen
Trinijove
Tundra

ANNEX III

DECRET 322/2011, de 19 d'abril, sobre l'aplicació de la quota de reserva del 2% a favor de persones amb discapacitat en empreses de 50 o més persones treballadores i de les mesures alternatives de caràcter excepcional al seu compliment.

En aquest text s'han introduït les correccions d'errades publicades en el

- DOGC núm. 5889 de data 30/05/2011

L'article 38.1 de la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social dels disminuïts, estableix que les empreses públiques i privades de 50 o més persones treballadores, han de destinar, com a mínim, un dos per cent de la seva plantilla per a persones amb discapacitat, i preveu que, excepcionalment, puguin quedar exemptes d'aquesta obligació, de forma total o parcial, sempre que s'apliquin les mesures alternatives que es determinen reglamentàriament.

El Decret 246/2000, de 24 de juliol, sobre l'aplicació de les mesures alternatives de caràcter excepcional al compliment de la quota de reserva del 2% a favor de treballadors disminuïts en empreses de 50 o més treballadors, va determinar l'aplicació de les mesures alternatives en l'àmbit del Departament de Treball, ara Departament d'Empresa i Ocupació.

El Reial decret 364/2005, de 8 d'abril, pel qual es regula el compliment alternatiu amb caràcter excepcional de la quota de reserva en favor de treballadors amb discapacitat, ha regulat de nou, amb voluntat simplificadora i d'agilitació dels procediments, el compliment alternatiu amb caràcter excepcional de la quota de reserva dels treballadors o treballadores amb discapacitat, derogant en gran part la normativa anterior sobre la matèria. Aquest Reial decret estableix a la seva disposició addicional segona que les comunitats autònomes amb competències en matèria de treball, ocupació i formació poden adaptar el procediment que estableix a les normes pròpies d'organització interna.

El Decret 200/2010, de 27 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de la competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya ha establert que corresponen al Departament d'Empresa i Ocupació, entre d'altres, les atribucions pròpies de l'Administració de la Generalitat, en l'àmbit de les relacions laborals i la inspecció de treball i la intermediació laboral i l'ocupació.

El Decret 52/2011, de 4 de gener, d'estructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, ha determinat que la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball té les funcions i l'estructura anteriorment previstes en el Decret 199/2007, de 10 de setembre, és a dir, la funció d'execució de la legislació laboral en les relacions

de treball individuals i col·lectives, i que el Servei d'Ocupació de Catalunya s'adscriu al Departament d'Empresa i Ocupació mitjançant la Secretaria d'Ocupació i Relacions Laborals.

El Decret 30/2009, de 24 de febrer, de reestructuració parcial del Departament de Treball i del Departament d'Acció Social i Ciutadania, ha determinat que la integració laboral de les persones amb discapacitat ha de ser gestionada pel departament competent en matèria d'ocupació i adscriu al conseller/a de Treball (ara, d'Empresa i Ocupació), el Registre de Centres Especials de Treball, creat per l'Ordre de 12 de juny de 1992, del Departament de Benestar Social.

El Decret 160/2006, de 16 de maig, de reestructuració del Servei d'Ocupació de Catalunya, i el Decret 25/2010, de 2 de març, d'organització i estructura de la Inspecció de Treball de la Generalitat de Catalunya, han tingut incidència en òrgans amb algun tipus de competència sobre la matèria que tracta aquest Decret.

Atès que és necessari determinar, en l'àmbit de la Generalitat de Catalunya, els procediments d'intermediació laboral respecte de les persones amb discapacitat, i la concreció de la forma de donar compliment als procediments relatius a l'aplicació de les mesures alternatives de caràcter excepcional al compliment de la quota de reserva del 2% a favor de persones amb discapacitat en les empreses de 50 o més persones treballadores, i amb la voluntat d'adaptar els procediments actuals als canvis normatius successius que s'han produït;

D'acord amb l'article 170.1 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, correspon a la Generalitat de Catalunya la competència executiva en matèria de treball i relacions laborals.

El text s'ha sotmès a la valoració del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, que ha emès dictamen sobre el projecte de Decret.

En virtut d'això, de conformitat amb l'article 39 de la Llei 13/2008, de 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern, d'acord amb el dictamen de la Comissió Jurídica Assessora, a proposta del conseller d'Empresa i Ocupació, i d'acord amb el Govern,

Decreto:

Article 1

Objecte

Aquest Decret té per objecte:

1.1 Establir els procediments d'intermediació laboral respecte de persones amb discapacitat, per tal d'aplicar a Catalunya la quota de reserva del 2% de la plantilla a

favor de persones amb discapacitat a empreses de 50 o més persones treballadores, establerta en l'article 38.1 de la Llei 13/1982.

1.2 Establir, en els termes que preveu l'article 38.1 de la Llei 13/1982, la forma en què s'ha de portar a terme la declaració d'excepcionalitat i l'aplicació de les mesures alternatives de caràcter excepcional al compliment de la quota de reserva a què fa referència l'apartat anterior, d'acord amb el que preveu el Reial decret 364/2005, de 8 d'abril.

1.3 Determinar els òrgans competents dins l'àmbit organitzatiu del Departament d'Empresa i Ocupació, i del Servei d'Ocupació de Catalunya en aquestes matèries.

Article 2

Gestió dels processos d'intermediació laboral per a persones amb discapacitat

2.1 Les ofertes d'ocupació per a persones amb discapacitat que formulin les empreses davant de les oficines de treball del Servei d'Ocupació de Catalunya o, si s'escau, davant de les agències de col·locació, han de recollir de forma clara els requeriments del lloc de treball a què fan referència.

2.2 L'existència de manca de relació directa entre els requeriments de l'oferta i el lloc de treball a ocupar ha de ser motiu de requeriment de subsanació i paralització de la gestió de l'oferta de treball fins que aquella tingui lloc. En cas que s'hagin detectat indicis de discriminació i que no s'hagin resolt en el tràmit anterior, aquest fet ha de ser posat en coneixement de la Inspecció de Treball de Catalunya, de la forma que determini el Departament d'Empresa i Ocupació, als efectes que corresponguin.

Article 3

Àmbit d'aplicació de la reserva del 2% de la plantilla a favor de persones amb discapacitat

3.1 L'obligació de la quota de reserva del 2% de la plantilla a favor de persones amb discapacitat, d'acord amb el Reial decret 364/2005, s'aplica a totes les empreses públiques i privades que ocupin 50 o més persones treballadores.

3.2 Als efectes del càlcul d'aquesta quota de reserva del 2% de les plantilles de personal per a persones amb discapacitat, s'han de tenir en compte les regles establertes a la disposició addicional primera del Reial decret 364/2005.

3.3 Quan el nombre final que resulti d'aplicar el 2% respecte del total de la plantilla de l'empresa sigui una fracció igual o més gran que 0,5, s'ha d'arrodonir per excés.

Article 4

Supòsits d'exempció de l'obligació de reserva de plantilla a favor de persones amb discapacitat

4.1 Les empreses a què fa referència l'article 3 poden quedar exemptes de l'obligació de contractar persones amb discapacitat, de forma parcial o total, si es dóna alguna de les situacions d'excepcionalitat a què fa referència l'article 1 del Reial decret 364/2005, i així és reconegut i declarat de forma expressa mitjançant resolució, per l'òrgan competent que determina aquest Decret. Aquestes situacions d'excepcionalitat poden ser degudes a algun dels motius següents:

- a) Quan la no-incorporació d'una persona treballadora amb discapacitat a l'empresa obligada es degui a la impossibilitat que les oficines de Treball del Servei d'Ocupació de Catalunya, o en el seu cas, les agències de col·locació, puguin atendre l'oferta d'ocupació presentada, després d'haver efectuat totes les gestions d'intermediació necessàries per donar resposta als requeriments d'aquella.
- b) Quan hi hagi, i així ho acrediti l'empresa obligada, qüestions de caràcter productiu, organitzatiu, tècnic o econòmic que motivin l'especial dificultat per incorporar persones amb discapacitat a la seva plantilla.

4.2 L'empresa ha de formular, conjuntament amb la sol·licitud d'excepcionalitat, la sol·licitud d'autorització d'alguna de les mesures alternatives previstes a l'article 2.1 del Reial decret 364/2005. El reconeixement de l'excepcionalitat a una empresa comporta l'obligació d'aplicar les mesures alternatives autoritzades.

La resolució que en cada cas es dicti ha de determinar, quan estimi totalment o parcialment la sol·licitud formulada, l'import que l'empresa ha de destinar anualment a la mesura alternativa durant el període de vigència de l'autorització, d'acord amb el que estableix l'apartat 2.2 del Reial decret 364/2005.

Article 5

Mesures alternatives a la reserva de plantilla per a persones amb discapacitat

5.1 Les mesures alternatives que poden aplicar les empreses exceptuades de l'obligació de complir amb la quota de reserva, d'acord amb la regulació de l'article 2.1 del Reial decret 364/2005, són les següents:

- a) La subscripció d'un contracte mercantil o civil amb un centre especial de treball o amb una persona treballadora autònoma amb discapacitat, per a la prestació de serveis aliens i accessoris a l'activitat normal de l'empresa.
- b) La subscripció d'un contracte mercantil o civil amb un centre especial de treball o amb una persona treballadora autònoma amb discapacitat per al subministrament de

primeres matèries, maquinària, béns d'equip o qualsevol altre tipus de béns necessaris per a l'exercici normal de l'activitat de l'empresa que opta per aquesta mesura.

c) La constitució d'un enclavament laboral, amb la subscripció prèvia del contracte corresponent amb un centre especial de treball, d'acord amb el que estableix el Reial decret 290/2004, de 20 de febrer, pel qual es regulen els enclavaments laborals com a mesura de foment de l'ocupació de les persones amb discapacitat.

d) La realització de donacions i d'accions de patrocini, sempre de caràcter monetari, per al desenvolupament d'activitats d'inserció laboral i de creació d'ocupació de persones amb discapacitat, quan l'entitat beneficiària d'aquestes accions de col·laboració sigui una fundació o una associació d'utilitat pública, l'objecte social de la qual sigui, entre d'altres, la formació professional, la inserció laboral o la creació d'ocupació a favor de persones amb discapacitat que permeti la creació de llocs de treball per a aquelles i, finalment, la seva integració en el mercat de treball.

5.2 En l'aplicació d'aquestes mesures, les empreses han de garantir el compliment del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes tant en l'accés a l'ocupació com en la relació de treball.

Article 6

Procediments administratius de declaració d'excepcionalitat i d'accés a la utilització de mesures alternatives

6.1 Els procediments administratius que s'estableixen en aquest Decret són d'obligada observança per totes les empreses que disposin de centres de treball a Catalunya, i en el supòsit que en tinguin també en alguna altra comunitat autònoma, quan el 85% de la plantilla com a mínim estigui radicada a l'àmbit territorial de Catalunya.

6.2 Les empreses a què fa referència l'apartat anterior, que estiguin en alguna de les situacions d'excepcionalitat a què fa referència l'article 4 d'aquest Decret i que vulguin aplicar alguna de les mesures alternatives regulades a l'article 5, han de formular la sol·licitud de declaració d'excepcionalitat i d'autorització de les mesures alternatives, de forma conjunta, mitjançant els formularis que figuren a la seu electrònica corporativa de la Generalitat de Catalunya (www.gencat.cat/). Conjuntament amb la sol·licitud, les empreses han d'aportar la documentació que resulti preceptiva, segons els casos, incloent un document acreditatiu de la comunicació del contingut de la sol·licitud a la representació legal dels treballadors.

6.3 El termini per resoldre per part de l'administració pública és de dos mesos des de la data de presentació de la sol·licitud. Transcorregut aquest termini sense que recaigui resolució administrativa expressa, s'entendrà que aquesta és positiva.

6.4 En tots els casos, els òrgans competents per resoldre sobre la situació d'excepcionalitat i les mesures alternatives poden sol·licitar informe de la Inspecció de Treball de Catalunya si ho estimen necessari.

6.5 La declaració d'excepcionalitat i d'autorització de mesures té una validesa de 3 anys des de la resolució. Un cop transcorregut aquest termini de validesa, les empreses han de sol·licitar una nova declaració, en el cas que persisteixi l'obligació principal.

6.6 En els supòsits que de les actuacions practicades es detectessin indicis de discriminació per part de l'empresa, l'òrgan competent n'ha de donar trasllat a la Inspecció de Treball de Catalunya.

Article 7

Procediment per a la declaració d'excepcionalitat a causa de la inexistència de persones discapacitades interessades en l'oferta d'ocupació

7.1 Les empreses poden sol·licitar la declaració d'excepcionalitat per aquest motiu, quan l'oferta d'ocupació a què fa referència l'article 2 d'aquest Decret no hagi pogut ser atesa per l'oficina de treball o, si s'escau, l'agència de col·locació davant la qual s'hagués instat, després d'haver efectuat totes les gestions d'intermediació necessàries, sempre que la impossibilitat sigui deguda a:

- a) la inexistència de persones demandants d'ocupació amb discapacitat inscrites en l'ocupació indicada, o
- b) tot i haver-n'hi, quan acreditin que no estan interessades en les condicions de treball que s'ofereixin en la citada oferta.

7.2 Transcorreguts dos mesos des de la formulació de l'oferta de treball, si es dóna alguna de les causes d'impossibilitat de cobertura a què s'ha fet referència, l'empresa pot presentar la sol·licitud de declaració d'excepcionalitat davant del servei territorial del Servei d'Ocupació de Catalunya competent per raó del territori on s'ha gestionat l'oferta d'ocupació o a la xarxa d'Oficines de Gestió Empresarial, sens perjudici del que disposa l'article 25.1 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya. La sol·licitud s'ha d'adreçar al servei territorial del Servei d'Ocupació de Catalunya competent per raó del territori on s'ha gestionat l'oferta d'ocupació. En els casos previstos a l'article 2.2 d'aquest Decret, el període de còmput de la gestió de l'oferta de treball es comença a comptar una vegada se solucionin els motius de paralització de la gestió de l'oferta de treball.

7.3 El Servei d'Ocupació de Catalunya ha d'establir el model de sol·licitud, el qual ha d'incloure les dades relatives als requeriments de l'oferta, el nombre de llocs oferts, les

competències professionals i el motiu de rebuig de la persona candidata, de forma individualitzada per a cada candidat.

7.4 El servei territorial del Servei d'Ocupació de Catalunya competent per raó del territori on s'ha gestionat l'oferta d'ocupació és l'òrgan competent per resoldre la declaració d'excepcionalitat i d'autorització de les mesures alternatives prevista en aquest article. Per fer-ho ha de sol·licitar a l'oficina de treball que hagués tramitat la gestió de l'oferta o, en el seu cas, de l'agència de col·locació, la certificació del resultat negatiu d'aquesta, de conformitat amb el que estableix l'article 1.3 del Reial decret 364/2005, de 8 d'abril. Aquesta certificació ha de recollir, en la forma que determini el Servei d'Ocupació de Catalunya, les gestions i les comprovacions efectuades pel gestor de l'oferta de treball i les comprovacions efectuades sobre la informació facilitada per l'empresa.

7.5 La resolució que es dicti ha de ser motivada i ha de tenir en compte la documentació aportada i, de forma especial, la certificació del resultat negatiu a què s'ha fet referència. L'autorització s'ha de limitar al nombre de vacants que hagi resultat impossible de cobrir. Quan es tracti de sol·licituds de renovació de la declaració d'excepcionalitat a l'empara de l'article 6.5 d'aquest Decret, l'empresa haurà de facilitar les dades relatives al nombre de llocs de treball oferts que han estat ocupats per persones sense discapacitat legalment reconeguda al llarg dels 3 anys de vigència de l'anterior declaració d'excepcionalitat, amb indicació de les competències professionals requerides.

7.6 Contra la resolució esmentada, que no exhaureix la via administrativa, es pot interposar recurs d'alçada davant del superior jeràrquic.

7.7 Els serveis territorials del Servei d'Ocupació de Catalunya han de donar coneixement a la direcció general competent en matèria de relacions laborals de les resolucions dictades als efectes del seguiment del seu compliment.

Article 8

Procediment per a la declaració d'excepcionalitat per causes de caràcter productiu, organitzatiu, tècnic o econòmic

8.1 La direcció general competent en matèria de relacions laborals és l'òrgan competent per resoldre les sol·licituds de declaració d'excepcionalitat i autorització de mesures alternatives formulades a l'empara de l'apartat 1.2.b) del Reial decret 364/2005, relatiu a les empreses que acreditin especials dificultats per a la incorporació de persones amb discapacitat a la seva plantilla, per causes productives, organitzatives, tècniques o econòmiques. L'empresa ha d'adjuntar a la sol·licitud la documentació que acrediti l'existència de les causes al·legades. Aquestes sol·licituds

de declaració d'excepcionalitat i d'autorització de mesures alternatives, que s'han d'adreçar a la direcció general competent en matèria de relacions laborals, podran ser presentades davant la direcció general competent en matèria de relacions laborals o, alternativament, a la xarxa d'Oficines de Gestió Empresarial, sens perjudici del que disposa l'article 25.1 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.

8.2 La direcció general competent en matèria de relacions laborals pot exigir l'aportació de certificacions o informes d'entitats públiques o privades de reconeguda capacitat, distintes de l'empresa sol·licitant. Així mateix, ha de sol·licitar informe de la Inspecció de Treball de Catalunya sobre la concurrència de les circumstàncies al·legades per l'empresa.

8.3 La direcció general competent en matèria de relacions laborals ha de resoldre de forma motivada sobre la concurrència, quan correspongui, de les causes d'excepcionalitat al·legades en la sol·licitud. La resolució pot ser, si escau, estimatòria de forma total o parcial de la sol·licitud formulada. Contra aquesta resolució, que no exhaureix la via administrativa, es pot interposar recurs d'alçada davant del/de la secretari/ària d'Ocupació i Relacions Laborals.

Article 9

Procediment per a l'autorització de mesures alternatives, en els dos casos anteriors

9.1 Les empreses, per poder optar a alguna de les mesures alternatives previstes a l'article 5 d'aquest Decret, han de sol·licitar la seva autorització de forma conjunta amb la sol·licitud de declaració d'excepcionalitat i, en tot cas, sempre amb caràcter previ a la seva aplicació.

Les sol·licituds s'han de formular en els models que a l'efecte estableixi el Departament d'Empresa i Ocupació, els quals hauran de preveure les especificitats següents:

- a) En els supòsits que la mesura alternativa consisteixi en la subscripció d'un contracte mercantil o civil amb un centre especial de treball (CET), aquest ha d'estar inscrit en el registre que gestiona la direcció general competent en matèria d'igualtat d'oportunitats en el treball, i l'objecte del contracte ha de coincidir amb l'activitat o activitats econòmiques que figurin vinculades al CCAE (Classificació Catalana d'Activitats Econòmiques) que per a aquest CET consti en el citat registre.
- b) En els supòsits que la mesura alternativa consisteixi en la subscripció d'un contracte mercantil o civil amb una persona treballadora autònoma amb discapacitat, aquesta ha

de disposar del corresponent certificat de discapacitat i ha d'estar inscrita al Règim Especial dels Treballadors Autònoms (RETA).

c) En ambdós casos, la sol·licitud ha de consignar el contractista, l'objecte del contracte, l'import i la durada de la mesura i el nombre de treballadors i treballadores amb discapacitat a què equival la contractació, en el model a què a aquest efecte estableixi el Departament d'Empresa i Ocupació, de forma que aquest pugui valorar la seva adequació a la legalitat.

d) En el cas que la mesura sol·licitada sigui la constitució d'un enclavament laboral, s'han d'acompanyar les dades del centre especial de treball que subscriu el corresponent contracte, el nombre de persones treballadores amb discapacitat que ocuparan l'enclavament laboral, el nombre de contractes amb treballadors i treballadores amb discapacitat que es vagi a substituir a l'empresa, l'import i la durada de la mesura.

e) La sol·licitud de la mesura alternativa consistent en la realització de donacions a fundacions o associacions d'utilitat pública, ha d'anar acompanyada del nom de la fundació o associació d'utilitat pública destinatària, el nombre de contractes amb treballadors amb discapacitat als quals es vagi a substituir i l'import de la mesura, en el model que a l'efecte estableixi el Departament d'Empresa i Ocupació, de forma que aquest pugui valorar l'impacte que es preveu aconseguir en relació amb la creació d'ocupació de persones amb discapacitat i, finalment, la seva integració en el mercat de treball de Catalunya.

9.2 Qualsevol modificació de la mesura alternativa inicialment autoritzada, durant el període de vigència de la declaració d'excepcionalitat, ha de ser objecte de nova sol·licitud d'autorització.

9.3 La resolució que en cada cas es dicti ha de determinar, quan correspongui, l'import que l'empresa ha de destinar anualment a la mesura alternativa durant el període de vigència de l'autorització. Aquesta determinació ha de tenir en compte el següent:

a) En els casos que la mesura alternativa consisteixi en la subscripció d'un contracte mercantil o civil amb un centre especial de treball, o amb persones treballadores autònomes amb discapacitat, o contractes amb els centres especials de treball per a la constitució d'enclavaments laborals, el seu import anual ha de ser, com a mínim, tres vegades l'indicador públic de renda d'efectes múltiples (IPREM) anual per cada persona treballadora amb discapacitat que s'hagi deixat de contractar per sota de la quota del 2%.

b) En el cas de la mesura alternativa assenyalada a l'apartat 1.e) d'aquest article, el seu import anual ha de ser almenys d'1,5 vegades l'IPREM anual per cada persona

treballadora amb discapacitat que s'hagi deixat de contractar per sota de la quota del 2%.

c) En ambdós supòsits, d'acord amb el que estableix l'article 2 del Reial decret llei 3/2004, la quantia anual de l'IPREM a tenir en compte ha de ser la que cada any s'estableixi, amb la inclusió de pagues extraordinàries.

9.4 S'ha de trametre, d'ofici, una còpia de la resolució a l'entitat beneficiària de la mesura alternativa que s'autoritzi en cada cas, sens perjudici que hagi pogut ser considerada part interessada en el procediment, per la concurrència d'alguna de les situacions previstes en els apartats b) i c) de l'article 31.1 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre.

Article 10

Obligacions dels centres especials de treball i de les fundacions i associacions d'utilitat pública

10.1 Els centres especials de treball que realitzin contractes dels previstos a les mesures a), b) i c) de l'article 5 d'aquest Decret, han de destinar els recursos necessaris a accions que promoguin el trànsit del seu personal amb discapacitat cap al mercat de treball no protegit, com ara la formació permanent o l'adaptació a les noves tecnologies, tot això amb independència de la prestació de serveis d'ajustament personal i social i de les altres obligacions que els correspon portar a terme com a CET.

10.2 Les fundacions i les associacions d'utilitat pública beneficiàries de la mesura alternativa determinada a l'article 5.d) d'aquest Decret, han de destinar les donacions o accions de patrocini al desenvolupament d'activitats d'inserció laboral i de creació d'ocupació a favor de persones amb discapacitat, en el mercat de treball de Catalunya.

Article 11

Seguiment i control

11.1 Correspon a la direcció general competent en matèria de relacions laborals el seguiment de l'aplicació de les mesures alternatives autoritzades, tant pels serveis territorials del Servei d'Ocupació de Catalunya com per la mateixa direcció general competent en matèria de relacions laborals.

11.2 A aquests efectes, les empreses autoritzades han de trametre, anualment, una memòria en model normalitzat establert pel Departament d'Empresa i Ocupació, en la qual consti de forma detallada el compliment de la mesura alternativa autoritzada, la qual cosa s'acredita mitjançant certificació de l'entitat beneficiària de la mesura. La

memòria, que s'ha d'adreçar a la direcció general competent en matèria de relacions laborals, pot ser presentada directament a la direcció general competent en matèria de relacions laborals o a través de la xarxa d'Oficines de Gestió Empresarial, sense perjudici del que disposa l'article 25.1 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.

11.3 Per tal d'acreditar el compliment de les obligacions establertes per l'article 10, les memòries anuals i les certificacions de les entitats receptores de les mesures alternatives han d'acreditar davant la direcció general competent en matèria de relacions laborals el següent:

a) Els centres especials de treball han de detallar els contractes realitzats com a mesures alternatives, els recursos obtinguts per aquest motiu, les accions realitzades de promoció cap al mercat de treball no protegit i els recursos financers aplicats a aquestes i al compliment de les obligacions relatives a la prestació de serveis d'ajust personal o social que requereixin els seus treballadors amb discapacitat.

b) Les fundacions i les associacions d'utilitat pública han de detallar les activitats dutes a terme d'inserció laboral i de creació d'ocupació de persones amb discapacitat, en el mercat de treball de Catalunya, els recursos financers aplicats a aquestes accions i l'impacte aconseguit en relació amb la inserció laboral i la creació d'ocupació de persones amb discapacitat.

11.4 En tots aquells supòsits en què es detectin irregularitats en la forma en què s'hagi dut a terme l'execució de les mesures alternatives, s'ha de donar trasllat a la Inspecció de Treball de Catalunya, als efectes pertinents.

Disposició addicional

Tramitació electrònica

Els procediments regulats en aquest Decret es podran tramitar electrònicament, d'acord amb el que preveu la normativa que regula l'accés electrònic de la ciutadania als serveis públics.

Disposició transitòria

Els procediments iniciats abans de l'entrada en vigor d'aquest Decret se segueixen regint per les normes vigents en aquella data.

Disposició derogatòria

Queda derogat el Decret 246/2000, de 24 de juliol, sobre l'aplicació de les mesures alternatives de caràcter excepcional al compliment de la quota de reserva del 2% a favor de treballadors disminuïts en empreses de 50 o més treballadors.

Disposicions finals

Primera

S'autoritza la persona titular del Departament d'Empresa i Ocupació per dictar les disposicions necessàries per al desplegament i l'execució dels procediments regulats en aquest Decret.

Segona

La direcció general competent en matèria d'igualtat d'oportunitats en el treball, com a titular del Registre de Centres Especials de Treball, ha de mantenir actualitzada una relació identificativa dels centres especials de treball, a l'efecte de públic coneixement.

Tercera

Aquest Decret entrarà en vigor 20 dies després de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Barcelona, 19 d'abril de 2011

Artur Mas i Gavarró

President de la Generalitat de Catalunya

F. Xavier Mena

Conseller d'Empresa i Ocupació

(11.104.100)

ANNEX IV

ANEXO I. REFERENCIAS A LA DISCAPACIDAD Y DEPENDENCIA EN LA LEY 3/2012, DE 6 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL:

- Prologo V: “Se incentiva que mediante la autonomía colectiva se establezcan prioridades de permanencia ante la decisión de despido de determinados trabajadores, tales como aquellos con cargas familiares, los mayores de cierta edad o **personas con discapacidad**.”
- El artículo 2 de la Ley 3/2012 modifica el apartado 2 del artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que queda redactado del siguiente modo:

<<2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se registrará por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

*El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con **personas con discapacidad** ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. >>*

- Por virtud del artículo 11.3 de la Ley 3/2012 se añade un nuevo apartado 3.ter en el artículo 40 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

*«3.ter. Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, **los trabajadores con discapacidad** que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.»*

Y por virtud del apartado cuarto de la misma ley, se modifica la redacción del apartado 5 del artículo 40 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que queda redactado del siguiente modo:

*«5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o **personas con discapacidad**.»*

- *El artículo 18.3 de la Ley 3/2012 (“Extinción del Contrato de Trabajo”) modifica la redacción del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que queda redactado como sigue:*

«Artículo 51. Despido colectivo.

*5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o **personas con discapacidad**.»*

- *La disposición adicional primera de la Ley 3/2012 (“Modificaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar”) establece en su apartado segundo la modificación de la redacción del primer párrafo del apartado 5 del artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que queda redactado del siguiente modo:*

*«5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una **persona con discapacidad física, psíquica o sensorial**, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla».*

- *La disposición final décima de la Ley 3/2012 (“Modificación de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo”) determina en su apartado primero, la modificación de la letra f) del apartado 1 del artículo 25 de Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, quedando redactada ésta como sigue:*

*«f) Oportunidades para **colectivos con especiales dificultades**: acciones y medidas de inserción laboral de colectivos que, de forma estructural o coyuntural, presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo. A estos efectos, se tendrá especialmente en consideración la situación de las mujeres víctimas de violencia de género, de **las personas con discapacidad**, de las personas en situación de exclusión social y de las víctimas del terrorismo. En relación con las **personas con discapacidad**, se incentivará su contratación tanto en el empleo ordinario como en el empleo protegido a través de los Centros Especiales de Empleo. Respecto a las personas en situación de exclusión social se impulsará su contratación a través de las empresas de inserción.*

*El Gobierno garantizará en la Estrategia Española de Empleo la igualdad de oportunidades para las **personas con discapacidad** en el acceso y el mantenimiento en el empleo.»*

- La disposición final duodécima de la Ley 3/2012 (“Aplicación de acciones y medidas de políticas activas de empleo contempladas en la normativa estatal en el ámbito de la Estrategia Española de Empleo 2012-2014”) establece lo siguiente:

“1. Las acciones y medidas de políticas activas de empleo reguladas en las normas que se relacionan a continuación tendrán el carácter de medidas estatales a efectos de su aplicación por parte de las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos competenciales, en el marco de la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, aprobada por Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre y respecto de los ámbitos de políticas activas de empleo contemplados en dicha Estrategia:

c) Los artículos 12 y 13 del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las **personas con discapacidad**.

d) El Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de **personas con discapacidad** en el mercado ordinario de trabajo.

3. El Gobierno, a lo largo de la presente legislatura, regulará, un nuevo marco legal de medidas estatales de políticas activas de empleo dirigidas de manera integrada a favorecer la inclusión laboral de las **personas con discapacidad**, que establecerá los contenidos mínimos que serán de aplicación en el conjunto del Estado. Transitoriamente las acciones y medidas que puedan llevar a cabo las Comunidades Autónomas en relación con las políticas activas de empleo dirigidas a los discapacitados deberán respetar los contenidos comunes recogidos en las medidas estatales de inserción laboral de personas con discapacidad previstas en la Estrategia Española de Empleo 2012-2014 aprobada por Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre.”

- La disposición final decimotercera (“Modificación de las reglas del abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único de la disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad”) modifica la regla 3ª del apartado 1 de la disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, que queda redactada de la siguiente forma:

«3ª. Lo previsto en las reglas 1ª y 2ª también será de aplicación a los beneficiarios de la prestación por desempleo de nivel contributivo, que pretendan constituirse como trabajadores autónomos y no se trate de **personas con discapacidad** igual o superior al 33 por 100.

En el caso de la regla 1ª, el abono de una sola vez se realizará por el importe que corresponde a la inversión necesaria para desarrollar la actividad, incluido el importe de las cargas tributarias para el inicio de la actividad, con el límite máximo del 60 por 100 del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo pendiente de percibir, siendo el límite máximo del 100 por cien cuando los beneficiarios sean hombres jóvenes hasta 30 años de edad o mujeres jóvenes hasta 35 años, ambos inclusive, considerándose la edad en la fecha de la solicitud.»

- La disposición final decimocuarta de la Ley 3/2012 (*“Modificaciones en materia de bonificaciones por la contratación de víctimas del terrorismo, víctimas de violencia de género o violencia doméstica y trabajadores en situación de exclusión social”*) modifica el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo con la siguiente redacción:

*«2. Asimismo, se regulan con carácter excepcional bonificaciones para los contratos temporales que se celebren **con trabajadores con discapacidad** o con personas que se encuentren en situación de exclusión social, siempre que, en ambos casos, estén desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo, así como con personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género en los términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o de víctima de violencia doméstica o con personas que tengan acreditada la condición de víctima del terrorismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo.»*

- Por último, la disposición final decimosexta (*“Ley de promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad”*) dispone que el Gobierno, en el plazo de doce meses desde la entrada en vigor de esta Ley, remitirá a las Cortes Generales un **Proyecto de Ley de promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad**, con el fin de establecer un nuevo sistema de promoción que ayude a la creación y mantenimiento del empleo de calidad de estas personas, previa consulta a las Comunidades Autónomas, a los interlocutores sociales y a las asociaciones más representativas de las personas con discapacidad y sus familias.

ANNEX V

Establiments i serveis d'atenció a persones amb discapacitat

Relació d'establiments i serveis de titularitat de l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials d'atenció a les persones amb discapacitat.

Tipus Centre (C) ▶ R : Residència - CAE : Centre atenció especialitzada - STO : Servei teràpia ocupacional - SAP : Servei atenció precoç

 Dades actualitzades a 02/10/2006 pel Servei de Suport a la Gestió de l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials.

Bages

Nom establiment	Adreça	CP	Població	Telèfon	C
Julio Payàs - Grans disminuïts psíquics	Sta. M ^a de Comabella. Ctra. Santpedor, Km 4,4	08251	Santpedor	938272800	CAE
Julio Payàs - Grans disminuïts psíquics	Sta. M ^a de Comabella. Ctra. Santpedor, Km 4,4	08251	Santpedor	938272800	R

Baix Camp

Nom establiment	Adreça	CP	Població	Telèfon	C
Marinada - Disminuïts psíquics	Ctra.de Cambrils, s/n Km 5	43201	Reus	977750193	CAE
Marinada - Disminuïts psíquics	Ctra.de Cambrils, s/n Km 5	43201	Reus	977750193	R

Baix Llobregat

Nom establiment	Adreça	CP	Població	Telèfon	C
Torrent del Llop - Disminuïts psíquics	C. Francesc Macià , 29-33	08760	Martorell	937769615	R
Josep Mas i Dalmau - Grans disminuïts psíquics	C. Sant Martí de l'Erm, 32-34	08970	Sant Joan Despí	934771284	CAE
Josep Mas i Dalmau - Grans disminuïts psíquics	C. Sant Martí de l'Erm, 32-34	08970	Sant Joan Despí	934771284	R

Barcelonès

Nom establiment	Adreça	CP	Població	Telèfon	C
Can Ruti - Disminuïts psíquics	Ctra. de Cant Ruti, s/n	08916	Badalona	933954406	CAE
Can Ruti - Disminuïts psíquics	Ctra. de Cant Ruti, s/n	08916	Badalona	933954406	R
Amílcar - Grans disminuïts físics	C. Amílcar, 36	08031	Barcelona	933578783	R
Can Carreras - Centre ocupacional per a disminuïts psíquics	C. Vilalba dels Arcs, 31-37	08031	Barcelona	934209622	STO
Oràlia - Grans disminuïts psíquics	C. Eduard Toda, 51, baixos	08031	Barcelona	934275595	CAE
Sínia - Centre ocupacional per a grans disminuïts físics	C. Banys Nous, 16	08002	Barcelona	933181481	STO
Valldaura - Disminuïts psíquics	Pg. Fabra i Puig, 443	08031	Barcelona	934285372	R
Can Serra - Disminuïts psíquics	Ctra. d'Esplugues, s/n	08906	L'Hospitalet de Llobregat	934373409	CAE
Can Serra - Disminuïts psíquics	Ctra. d'Esplugues, s/n	08906	L'Hospitalet de Llobregat	934373409	R
Sant Adrià - Centre ocupacional per a disminuïts psíquics	San Raimon de penyafort s/n	08930	Sant Adrià		STO

Gironès					
Nom establiment	Adreça	CP	Població	Telèfon	C
Servei d'atenció precoç del Centre d'Atenció a Disminuïts Girona	C. Emili Grahit, 2	17002	Girona		SAP
Els Roures - Grans disminuïts psíquics	Ctra. les Planes, s/n	17150	Sant Gregori	972428200	CAE
Els Roures - Grans disminuïts psíquics	Ctra. les Planes, s/n	17150	Sant Gregori	972428200	R
Maresme					
Nom establiment	Adreça	CP	Població	Telèfon	C
La Gavina - Disminuïts físics	Urb. La Gaietana - C. Roser, 2	08328	Alella	935550216	CAE
La Gavina - Disminuïts físics	Urb. La Gaietana - C. Roser, 2	08328	Alella	935550216	R
Pla d'En Boet - Grans disminuïts físics	C. Sant Valentí, 9	08301	Mataró	937575342	R
Torreomar - Disminuïts psíquics lleugers	Àngel Guimerà, 56	08330	Vilassar de Dalt	937507876	R
Montsià					
Nom establiment	Adreça	CP	Població	Telèfon	C
Íbera - Disminuïts Psíquics Severes i Profunds	C. Josep Tarradellas, 101-123	43870	Amposta	977704636	R
Osona					
Nom establiment	Adreça	CP	Població	Telèfon	C
Riudeperes - Disminuïts psíquics	Ctra. Folgueroles, s/n Finca Sant Tomàs	08519	Calldetenes	938893365	CAE
Riudeperes - Disminuïts psíquics	Ctra. Folgueroles, s/n Finca Sant Tomàs	08519	Calldetenes	938893365	R
Pla d'Urgell					
Nom establiment	Adreça	CP	Població	Telèfon	C
Terres de Ponent - Grans disminuïts físics	C. Joan Maragall, 2	25230	Mollerussa	973711168	R
Segrià					
Nom establiment	Adreça	CP	Població	Telèfon	C
Empresseguera - Disminuïts psíquics amb trastorns de conducta	Partida d'Empresseguera, 5	25192	Lleida	973269366	R
Tarragonès					
Nom establiment	Adreça	CP	Població	Telèfon	C
Sant Salvador - Grans disminuïts físics	Av. dels Pins, s/n (Urb. Sant Salvador)	43130	Tarragona	977523853	CAE
Sant Salvador - Grans disminuïts físics	Av. dels Pins, s/n (Urb. Sant Salvador)	43130	Tarragona	977523853	R
Vallès Occidental					
Nom establiment	Adreça	CP	Població	Telèfon	C
Joan XXIII - Grans disminuïts psíquics	Finca Bones Hores, s/n Apartat 35	08290	Cerdanyola del Vallès	936922681	R

ANNEX V

La Pineda - Disminuïts Psíquics	Ctra. del Sanatori, s/n	08225	Terrassa	937350190	CAE
La Pineda - Disminuïts Psíquics	Ctra. del Sanatori, s/n	08225	Terrassa	937350190	R
Servei d'atenció precoç del Centre d'Atenció a Disminuïts Terrassa	C. Prat de la Riba, 30-32	08222	Terrassa		SAP
Vallès Oriental					
Nom establiment	Adreça	CP	Població	Telèfon	C
Valldoriolf - Grans disminuïts psíquics	Ctra. de Valldoriolf, s/n	08430	La Roca del Vallès	938792772	CAE
Valldoriolf - Grans disminuïts psíquics	Ctra. de Valldoriolf, s/n	08430	La Roca del Vallès	938792772	R

ANNEX VI

Proposta d'escrit a enviar als empresaris:

Benvolgut/uda Senyor/a,

Amb la present comunicació no es pretén oferir-li cap producte excepcional, ni inversió d'alta rendibilitat, només demanar-li que tingui en compte una oferta d'alt interès social.

Li volem fer arribar una informació que pot ajudar a la normalització d'un important col·lectiu de la nostre societat que necessita integrar-se social i laboralment, i que els empresaris com vostè poden ajudar a fer-ho realitat.

Es tracta de les persones amb discapacitat que demanen una oportunitat per a la seva integració. Persones amb formació i adequadament preparades, poden ocupar llocs de treball i realitzar molts tipus de feines amb totes les garanties de qualitat.

Li avancem, que les entitats, institucions i empreses, que figuren al peu de pàgina, que estem gestionant aquest programa, ho fem tots sense cap ànim de lucre. L'únic objectiu és l'aconseguir la màxima integració sociolaboral de les persones amb discapacitat.

Li agrairíem ens permetés explicar-li personalment el projecte, sense cap compromís per la seva part, donar-li la informació del nostre projecte social en el que pensem hi pot participar, sempre que les seves necessitats ho aconsellin, obtenint la seva empresa els serveis de personal que necessita i, al mateix temps, un impacte positiu en la seva imatge corporativa. També, uns beneficis econòmics/fiscals fruit d'aquesta col·laboració.

Un estudi, sense cost ni compromís per la seva part, de les seves necessitats de personal presents i futures ens permetran elaborar possibles alternatives d'actuació present i/o futura amb les màximes garanties.

Per agrair-li el temps que ens pot dedicar durant la visita del nostre equip tècnic, l'empresa d'assessoria Integral Service, també, col·laboradora en aquest programa, li ofereix, sense cap cost, un anàlisi del seu balanç, compte d'explotació o altre de l'àrea financera/comptable que puguin considerar de més interès dintre de les opcions que se li oferiran i que es realitzarien mantenint una total confidencialitat.

En breus dies ens posarem en contacte amb vostè per tal d'ampliar-li informació sobre el nostre programa.

Confiant en la seva col·laboració, restem a la seva disposició ...