

Ester Garciandia Mateu

La inserció laboral de les persones discapacitades

TREBALL DE FI DE GRAU

Grau d'Administració i Direcció d'Empreses



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Reus

2016

Índex

1.	Introducció	4
1.1.	Metodologia	5
1.2.	Estructura	5
2.	Definició de persona discapacitada	7
3.	Nombre de persones discapacitades.....	9
3.1.	Taxes de discapacitats a Espanya	9
3.2.	Taxes de discapacitats a Catalunya.....	13
4.	Normativa.....	16
4.1.	Normativa a Espanya	16
4.2.	Normativa a Catalunya	20
4.3.	Incentius rebuts per les empreses amb personal discapacitat	21
4.4.	Cas pràctic: La Fageda.....	23
5.	Com es produeix la inserció laboral.....	26
5.1.	Factors relacionats amb la inserció laboral dels discapacitats	26
5.2.	Programes de Treball amb Suport (ECA).....	28
5.3.	Metodologia programes ECA	29
6.	Agents facilitadors per a la pràctica de la inserció laboral.....	32
6.1.	Generalitat.....	32
6.2.	Fundació ONCE.....	33
7.	Activitat, inactivitat, ocupació i atur	35
7.1.	Taxes d'activitat, inactivitat, ocupació i atur a Espanya.....	35
7.2.	Taxes d'activitat i d'inactivitat a Catalunya	41
7.3.	Entrevista	43
8.	Conclusions	46
8.1.	Discussió part teòrica.....	46
8.2.	Discussió part pràctica	46

8.3.	Recomanacions	48
8.4.	Aprenentatges del treball	48
9.	Bibliografia.....	50

1. Introducció

Aquest treball tracta sobre la inserció de les persones discapacitades en el mercat laboral, en concret de les polítiques empresarials, de la normativa existent i del grau d'impacte que té aquesta inserció en el mercat laboral.

Els objectius d'aquest treball s'enfocarien en veure si la societat actual, si la comparem amb altres anys, ha canviat cap a millor o a pitjor. Dit en altres paraules, observar si hi ha hagut un predisposició positiva o negativa per part de la societat, els empresaris i les Administracions Públiques. Per a veure aquesta predisposició analitzarem la normativa i els incentius que reben les empreses, els programes destinats a fer possible aquesta inserció així com el paper de les fundacions. D'aquesta manera veurem si hi ha suficients aspectes en la nostra societat per a desenvolupar i fer possible una bona inserció laboral de les persones discapacitades, tant per les empreses com pels discapacitats.

Primerament, avui en dia encara no hi ha una consciència absoluta per part de tothom sobre les persones discapacitades, ni dels seus drets ni de les seves possibilitats, no només en l'àmbit laboral sinó també en l'àmbit social. A vegades, hi ha la creença o la percepció de que els discapacitats no poden obtenir un treball ordinari i remunerat pel simple fet de ser discapacitats, ja pot ser per la falta de coneixements o bé per la idea de que per ser discapacitats aquests no poden adquirir unes qualificacions professionals o bàsiques per a desenvolupar un lloc de treball. No obstant, teòricament, cada vegada hi ha més mètodes i recursos, ja sigui per part de les Administracions públiques així com de les fundacions, les quals ajuden als discapacitats a millorar aquestes qualificacions, a preparar-los per aconseguir un treball, i en general, ajudar-los més específicament en funció del tipus de discapacitat que posseeixi cadascú d'ells. Per tant, considero que aquest tema és molt important per a conscienciar a la societat de les possibilitats que tenen totes les persones discapacitades i a la necessària col·laboració que moltes persones haurien de tenir en aquest àmbit, ja que tot i ser discapacitats continuen tenint els mateixos drets i consideracions que qualsevol altra persona.

1.1.Metodologia

Per a realitzar aquest treball, he seguit la següent metodologia: En una primera instància, vaig llegir articles acadèmics i informes de diversos autors i autores referents a les investigacions i estudis realitzats d'acord a la inserció laboral així com els factors involucrats a aquesta. Amb aquesta informació he escrit la primera part del treball, la qual és la principal. També he utilitzat dades i pàgines web oficials, per exemple la web de l'INE per extreure les estadístiques i conèixer la situació real, la de la Generalitat de Catalunya, la del Govern de Espanya, la de l'Organització Mundial de la Salut, la pròpia web de les empreses, etc. He analitzat aquestes dades per tal de poder extreure conclusions sobre el què expliquen així com sobre la situació de la inserció laboral de les persones discapacitades. Finalment he dut a terme una entrevista amb en Rafael Palleró González, el qual és tècnic de la ONCE i s'ocupa de que es produeixi la inserció laboral dels discapacitats. L'objectiu de l'entrevista era que m'ajudés a conèixer millor les tasques que realitza la ONCE així com aclarir alguns dubtes que tenia prèviament. Gràcies a l'entrevista he aconseguit fer-me una idea més real de la part pràctica d'aquesta inserció i interpretar millor les dades de les taules de l'INE segons el que m'havia explicat.

1.2.Estructura

Definim l'estructura d'aquest treball principalment en dues parts; una part teòrica i una part pràctica. La part teòrica comença englobant la definició oficialment estipulada del que seria una persona discapacitada, per tal de tenir clar qui es considera discapacitat i qui no. Seguidament, per tal d'entrar en context i tenir una idea del nombre de persones discapacitades que hi ha, tant a Espanya com a Catalunya, observarem una sèrie de taules amb dades que ens permetran conèixer aquests resultats. A continuació, hem estudiat la legislació espanyola per saber quina normativa han de complir les empreses respecte aquesta inserció laboral dels discapacitats, sense oblidar a Catalunya i les seves particularitats. També hem introduït una part amb els incentius que reben les empreses quan duen a terme i compleixen la normativa del punt previ. A més, ens hem basat en un exemple d'una empresa concreta per tal de fer referència a aquesta normativa. Més

endavant, trobem explicada la manera en que es produeix aquesta inserció. És a dir, quins factors o obstacles existeixen, com sorgeixen i en que consisteixen els programes destinats a ajudar a aquestes persones i la metodologia que segueixen. I per últim, ens centrem en els agents que fan possible aquesta inserció, com per exemple la Generalitat de Catalunya i la Fundació ONCE, juntament amb els seus programes específics, per mostrar com i qui fa possible aquesta inserció laboral i social. La part pràctica, tracta de contrastar i demostrar tot el que hem mencionat en el marc teòric. Aquesta part consta de taules, les quals mostren els nivells d'activitat i d'inactivitat, juntament amb l'ocupació i l'atur que trobem principalment a Espanya, tot i que també hem fet una petita referència a Catalunya. També trobem una entrevista amb un tècnic on ens explica l'objectiu de la ONCE i el mètode per a realitzar aquesta inserció. Finalment apareix l'apartat de les conclusions, on recau la importància del treball. Aquestes recullen la revisió de la literatura, l'anàlisi de les dades estadístiques i el que he extret de la entrevista amb la persona especialista, per tal d'integrar tota aquesta informació i extreure un resultat final. Un cop mencionades les dues parts principals, trobem un apartat anomenat bibliografia, en el qual trobem totes les cites utilitzades per la realització d'aquest treball.

2. Definició de persona discapacitada

En primer lloc, per tal de situar-nos en el context d'aquest treball, anem a definir el concepte de discapacitat des del punt de vista d'un organisme oficial com és l'Organització Mundial de la Salut (OMS). La informació necessària per a desenvolupar aquest apartat l'hem obtingut de l'OMS (2016) i de l'autor Malo (2003).

Segons la Classificació Internacional de Deficiències, Discapacitats i Minusvalideses (CIDDDM) de l'OMS, aquest terme fa referència al conjunt de deficiències, a les limitacions de l'activitat i a les restriccions de la participació. Les deficiències són problemes que afecten a una funció corporal; les limitacions de l'activitat són dificultats per executar accions, i les restriccions de la participació són problemes per a participar en situacions vitals. Per tant, la discapacitat és un fenomen complex que reflexa una interacció entre les característiques de l'organisme humà i les característiques de la societat en la que viu.

A continuació, anem a explicar la classificació de l'OMS. Aquesta classificació es basa en la diferenciació de tres conceptes, els quals són molt semblants entre ells i es poden confondre fàcilment.

Pel que fa al terme deficiència, és una pèrdua o anormalitat d'una estructura o funció psicològica, fisiològica o anatòmica. La discapacitat, és tota restricció o absència, a causa d'una deficiència, de la capacitat de realitzar una activitat en la forma o dins del marc considerat com a normal. Per últim, la minusvalidesa és tota situació de desavantatge patit per un individu com a conseqüència d'una deficiència o d'una discapacitat, que limita o impedeix el desenvolupament d'un rol donat en funció de les característiques personals en un determinat entorn. És a dir, podríem simplificar-ho de la següent manera; la deficiència fa referència a qüestions orgàniques, mentre que la discapacitat és la conseqüència d'aquests problemes orgànics. La minusvalidesa és el impediment per ser com els demés, a causa d'una deficiència o una discapacitat.

La definició establerta anteriorment podríem dir que és de caire tècnic. A continuació, introduïrem aquesta definició operativa en l'àmbit laboral, essent aquest l'objectiu del treball. S'ha estipulat per l'Organització Internacional del Treball (OIT) que no és vàlida una definició basada en l'autoavaluació en termes de salut, ni una directament relacionada amb la discapacitat per a treballar. Per aquest motiu, una persona no pot

declarar-se discapacitat, si no que un investigador, mitjançant una sèrie de preguntes, ha de determinar si aquesta persona és discapacitada o no. Amb la intenció d'exemplificar aquest argument i procediment, l'Enquesta sobre Deficiències, Discapacitats, i Estats de Salut, realitzada al 1999 (EDDS-1999) i l'Enquesta sobre Deficiències, Discapacitats i Minusvalideses, de 1986 (EDDM-1986) van declarar una definició adequada que permetés estudiar la relació que hi ha entre les persones discapacitades i el mercat de treball. La discapacitat seria tota limitació greu que afecti o s'espera que afectarà durant més d'un any en l'activitat i tingui el seu origen en una deficiència. Es considera que una persona és discapacitada tot i que aquesta discapacitat estigui superada amb ajudes tècniques expertes. Per deficiència entenem qualsevol pèrdua d'un òrgan o de la seva funció pròpia, que doni lloc a una o varies discapacitats. Per tant, podríem afirmar que aquesta definició fa possible que una persona sigui classificada com a discapacitada i alhora, que ocupi un lloc de treball.

3. Nombre de persones discapacitades

Un cop establerts els conceptes explicats prèviament, en aquest apartat exposarem les taxes de persones discapacitades que es trobaven, tan a Espanya com a Catalunya, durant els anys 2010 i 2014. Així doncs, l'objectiu és conèixer el nombre de persones identificades amb aquest col·lectiu, mitjançant diverses relacions segons diferents factors com ara: grau de discapacitat, sexe, edat i tipus de discapacitat.

3.1. Taxes de discapacitats a Espanya

En primer lloc, explicarem la situació existent a Espanya. Cal esmentar que les dades establertes en les taules, són unitats en milers de persones.

Com veiem en la taula número 1, les dades estan agrupades segons els graus de discapacitat que podem trobar, i aquests estan distribuïts segons intervals d'edat. Alhora es diferencia per sexe, ja sigui homes o dones.

Per tenir una idea general podríem començar dient la quantitat de persones discapacitades que hi ha a Espanya. A l'any 2010 hi havia 639,6 milers d'homes discapacitats i 532,2 milers de dones discapacitades. En canvi, a l'any 2014 les taxes van augmentar, essent aquestes de 730,8 i 604,2 respectivament.

Si parlem dels totals, observem com el grau de discapacitat de la població d'aquest col·lectiu amb major participació era el del 33% al 44% de discapacitat, en ambdós sexes i anys. D'altra banda, el grau de discapacitat en menor participació era el del 75% de discapacitat o més, també en els dos sexes i anys.

Centrant-nos en l'edat del col·lectiu, acatem que les taxes de persones discapacitades entre 45 i 64 anys eren les més elevades, i les taxes de persones entre 16 i 24 anys eren les més baixes, independentment del grau de discapacitat que posseeixin. Per tant, el col·lectiu situat entre els 25 i els 44 anys es trobava en una posició central. Però, cal mencionar una petita diferència respecte les afirmacions estipulades anteriorment. Si ens fixem en els intervals dels graus de discapacitat del 65% al 74%, i del 75% i més alts, observem com el col·lectiu situat entre els 25 i 44 anys era inferior al 2014 respecte

l'any 2010 en els dos sexes. Tot i ser una petita variació, és la única desviació existent en quant a les anteriors afirmacions extretes de la taula.

Pel que fa al sexe, generalment hi havia més homes que no pas dones, amb una petita excepció. A l'any 2010, hi havia més dones entre 45 i 64 anys amb graus de discapacitat entre el 45% i el 64%, i el 65% i el 74%, però destacant més aquest últim interval.

Taula 1: Persones amb certificat de discapacitat per grau de la discapacitat segons grup d'edat i sexe. Espanya, 2014 i 2010.

	2014		2010	
	Homes	Dones	Homes	Dones
Total				
Total	730,8	604,2	639,6	532,2
De 16 a 24 anys	47,3	31,6	40,1	27,6
De 25 a 44 anys	227,4	167,0	221,9	160,2
De 45 a 64 anys	456,2	405,6	377,7	344,4
De 33% a 44%				
Total	301,8	239,2	255,4	193,9
De 16 a 24 anys	19,8	12,6	15,2	10,1
De 25 a 44 anys	83,3	63,5	77,7	56,0
De 45 a 64 anys	198,7	163,2	162,5	127,8
De 45% a 64%				
Total	143,2	126,9	120,2	108,5
De 16 a 24 anys	8,1	5,5	6,8	4,7
De 25 a 44 anys	41,8	31,4	38,9	29,0
De 45 a 64 anys	93,3	90,0	74,5	74,9
De 65% a 74%				
Total	185,6	158,3	168,5	151,9
De 16 a 24 anys	10,2	7,0	9,3	6,4
De 25 a 44 anys	66,0	45,4	67,5	47,4
De 45 a 64 anys	109,4	105,9	91,8	98,2
75% i més				
Total	100,3	79,8	95,4	77,9
De 16 a 24 anys	9,2	6,6	8,8	6,5
De 25 a 44 anys	36,2	26,7	37,7	27,8
De 45 a 64 anys	54,8	46,6	48,9	43,6

Font: INE (2014)

Un cop establertes les dades anteriors ens centrarem més específicament en alguns tipus de discapacitats existents, primerament amb els grups d'edat (Taula 2) i seguidament

amb els graus de discapacitat (Taula 3). Els tipus de discapacitats esmentats són els següents: la discapacitat intel·lectual, el trastorn mental, el sistema visual i el sistema auditiu.

La taula número 2 mostra la relació entre els tipus de discapacitats als quals hem fet referència, els grups d'edat i per suposat, dels dos sexes.

Per començar diríem que el tipus de discapacitat més predominant seria el trastorn mental, seguit del intel·lectual i del sistema visual, i per tant, el menys predominant seria el sistema auditiu, en ambdós sexes i anys.

De la mateixa manera que en la taula número 1, les persones entre 45 i 64 anys són les que pateixen més discapacitats. Però en aquest cas cal esmentar una excepció, en el tipus de discapacitat intel·lectual trobem més persones entre 25 i 44 anys.

Taula 2: Persones amb certificat de discapacitat per tipus de discapacitat segons grup d'edat i sexe. Espanya, 2014 i 2010.

	2014		2010	
	Homes	Dones	Homes	Dones
Intel·lectual				
Total	100,8	74,4	91,2	68,1
De 16 a 24 anys	19,3	13,4	16,5	11,4
De 25 a 44 anys	49,8	35,6	48,2	34,9
De 45 a 64 anys	31,7	25,3	26,4	21,8
Trastorn mental				
Total	143,9	123,3	108,5	97,5
De 16 a 24 anys	10,0	3,5	6,1	2,4
De 25 a 44 anys	56,9	34,6	47,8	29,5
De 45 a 64 anys	77,0	85,2	54,6	65,6
Sistema visual				
Total	46,8	42,1	44,0	39,8
De 16 a 24 anys	2,1	1,7	2,1	1,7
De 25 a 44 anys	13,6	11,1	14,3	11,6
De 45 a 64 anys	31,1	29,3	27,6	26,6
Sistema auditiu				
Total	39,8	37,8	33,9	32,9
De 16 a 24 anys	2,2	1,9	2,0	1,8
De 25 a 44 anys	11,1	10,1	10,9	10,1
De 45 a 64 anys	26,5	25,8	21,0	21,1

Font: INE (2014)

La taula número 3 mostra la relació entre els diversos tipus de discapacitats, els graus de discapacitat, i també d'ambdós sexes. Com podem veure, segons el tipus de discapacitat abunda amb major participació un grau de discapacitat o un altre. És a dir, les persones que més sofreixen la discapacitat intel·lectual són les que tenen un grau de discapacitat del 75% o més elevat. Pel que fa al trastorn mental, les persones que predominen més són el col·lectiu que tenen un grau de discapacitat del 65% al 74%. El cas del sistema visual és el mateix que la discapacitat intel·lectual, és a dir, predomina el grau del 75% o més elevat. I per últim, en el cas del sistema auditiu el col·lectiu amb un grau entre el 33% i el 44% és el que pateix més aquest tipus de discapacitat.

Taula 3: Persones amb certificat de discapacitat per tipus de discapacitat segons grau de la discapacitat i sexe. Espanya, 2014 i 2010.

	2014		2010	
	Homes	Dones	Homes	Dones
Intel·lectual				
Total	100,8	74,4	91,2	68,1
De 33% a 44%	24,7	14,6	20,8	12,0
De 45% a 64%	15,5	11,1	14,3	10,3
De 65% a 74%	35,5	28,2	31,9	25,9
75% i més	25,0	20,5	24,1	19,9
Trastorn mental				
Total	143,9	123,3	108,5	97,5
De 33% a 44%	35,4	36,9	22,9	25,9
De 45% a 64%	32,3	30,0	22,7	23,0
De 65% a 74%	65,5	48,9	54,1	42,0
75% i més	10,7	7,6	8,9	6,6
Sistema visual				
Total	46,8	42,1	44,0	39,8
De 33% a 44%	14,2	10,4	13,7	9,6
De 45% a 64%	7,6	7,6	7,0	7,0
De 65% a 74%	7,6	8,0	7,0	8,0
75% i més	17,4	16,0	16,3	15,2
Sistema auditiu				
Total	39,8	37,8	33,9	32,9
De 33% a 44%	22,4	20,6	18,3	16,9
De 45% a 64%	9,3	9,0	8,1	7,9
De 65% a 74%	6,6	6,8	6,1	6,8
75% i més	1,4	1,3	1,4	1,3

Font: INE (2014)

3.2. Taxes de discapacitats a Catalunya

En segon lloc, estudiarem la proporció que Catalunya suposa d'acord amb Espanya en termes del col·lectiu de persones discapacitades.

Les taules número 4, 5 i 6 ens mostren les dades, conjuntament d'homes i dones, en unitats de milers de persones discapacitades segons el sexe, segons el grup d'edat i segons el grau de la discapacitat respectivament.

Si tenim presents les dades mencionades prèviament sobre els totals i la taula número 4 podem extreure les següents afirmacions; A l'any 2010 a Espanya hi havia 639,6 milers d'homes discapacitats dels quals 103,5 es situaven a Catalunya. I hi havia 532,2 milers de dones discapacitades de les quals 93,6 es situaven a Catalunya. Pel que fa a l'any 2014, a Espanya hi havia 730,8 milers d'homes discapacitats dels quals 121,1 pertanyien a Catalunya. A Espanya hi havia 604,2 milers de dones discapacitades de les quals 108,8 pertanyien a Catalunya.

Taula 4: Persones amb certificat de discapacitat per Comunitat Autònoma segons sexe. Catalunya, 2014 i 2010.

	2014	2010
Homes	121,1	103,5
Dones	108,8	93,6

Font: INE (2014)

Per tant, hi havia un total de 230 i de 197,1 milers de persones discapacitades a Catalunya a l'any 2014 i 2010 respectivament, tal com veiem en la taula número 5.

També cal esmentar que el grup d'edat on hi predomina més aquest col·lectiu és entre els 45 i 64 anys, seguit del interval dels 25 als 44 anys i finalment del interval dels 16 als 24 anys, igual que a Espanya tan al 2010 com al 2014.

Taula 5: Persones amb certificat de discapacitat per Comunitat Autònoma segons grups d'edat. Catalunya, 2014 i 2010.

	2014	2010
Total	230,0	197,1
De 16 a 24 anys	13,1	10,8
De 25 a 44 anys	65,8	61,8
De 45 a 64 anys	151,0	124,5

Font: INE (2014)

Les dades de la taula número 6 indiquen el mateix resultat que a Espanya, és a dir, el grau de discapacitat més abundant és del 33% al 44%, seguit del 65% al 74%, del 45% al 64% i finalment, el més baix seria el 75% de discapacitat o més elevat.

Taula 6: Persones amb certificat de discapacitat per Comunitat Autònoma segons grups de la discapacitat. Catalunya, 2014 i 2010.

	2014	2010
Total	230,0	197,1
De 33% a 44%	96,6	79,5
De 45% a 64%	40,8	33,4
De 65% a 74%	62,2	56,4
75% i més	30,3	27,9

Font: INE (2014)

Analitzant la taula número 7 deduïm com a Catalunya la majoria de discapacitats són a causa de trastorn mental, si ens fixem en aquests quatre tipus concretament. La discapacitat intel·lectual també tindria un pes significatiu, deixant enrere a les discapacitats de tipus visual i auditiu, les quals tenen un pes molt baix.

Taula 7: Persones amb certificat de discapacitat per Comunitat Autònoma segons el tipus de la discapacitat. Catalunya, 2014 i 2010.

	2014	2010
Intel·lectual	28,7	26,0
Trastorn mental	61,1	47,9
Sistema visual	13,1	12,2
Sistema auditiu	13,0	10,9

Font: INE (2014)

Com a petita conclusió, tal com podem veure en les taxes establertes anteriorment, si fem una comparativa, observem com Catalunya segueix el mateix patró que Espanya. És a dir, a Catalunya predomina el mateix sexe que a Espanya (homes), el mateix tipus de discapacitat (trastorn mental), el mateix grau de discapacitat (del 33% al 44%) i el mateix grup d'edat (de 45 a 64 anys).

4. Normativa

Les empreses han de seguir una normativa promulgada per l'Estat amb l'objectiu d'augmentar les possibilitats laborals del col·lectiu de persones discapacitades i afavorir la seva entrada en el mercat de treball. Aquesta normativa la podem trobar disponible al Butlletí Oficial de l'Estat (BOE).

4.1. Normativa a Espanya

Existeix una llei que promulga a les empreses que les persones discapacitades puguin accedir a un treball, i per tant fer possible la seva inclusió laboral. Estem parlant de la Llei 13/1982 del 7 d'abril, anomenada Llei d'Integració Social de Minusvàlids (LISMI), la qual va ser la primera llei aprovada a Espanya dirigida a regular l'atenció i el suport a les persones amb discapacitat i als seus familiars, en el marc dels articles 9,10,14 i 49 de la Constitució, i va suposar un avanç rellevant per a l'època; tal com mostra el Reial Decret 1/2013 del 29 de novembre. Dit això, cal esmentar alguns articles de la LISMI:

- L'article 38 estableix que les empreses públiques i privades que tinguin un total de 50 o més treballadors estaran obligades a que, com a mínim, un 2% d'aquests treballadors siguin persones discapacitades.

El Reial Decret 27/2000 del 14 de gener, remarca com s'ha de calcular el nombre de treballadors en la plantilla per a aplicar la quota del 2% sobre el total:

- “El període de referència que es prendrà per a fer el càlcul, seran els 12 mesos immediatament anteriors, per així obtenir la mitjana de treballadors empleats en els centres de treball de l'empresa, inclosos els contractes a temps parcial.”
- “Els treballadors que tinguin o haguessin tingut en aquest període un contracte de duració determinada superior a un any, es denominaran com a treballadors fixes.”
- “Els treballadors amb contractes de duració fins a un any, es computaran segons el nombre de dies treballats respecte el període de referència. Cada 200 dies

treballats (comptant els dies efectivament treballats, els descansos setmanals, els dies festius i les vacances anuals) o fracció, es computaran com un treballador més. Però haurà de tenir-se en compte que quan el coeficient que resulti de dividir per 200 el nombre de dies treballats en aquest període, sigui superior al nombre de treballadors que es computin, s'haurà de tenir en compte, com a màxim, el total d'aquests treballadors”.

Ara bé, s'ha de mencionar que hi ha ocasions en les quals les empreses no podran complir l'article mencionat anteriorment, sempre i quant hi hagi motius justificats. Hi ha dos supòsits que fan possible aquesta excepcionalitat, segons marca el l'article 1.2 del Reial Decret 364/2005 del 8 d'abril:

- “Quan la no incorporació d'un treballador discapacitat sigui a causa de la impossibilitat de que els serveis públics de treball competents, o les agències de col·locació, puguin atendre a l'oferta de treball presentada després d'haver efectuat totes les gestions necessàries per a donar resposta als requeriments d'aquella i concloure-la com a resultat negatiu”, és a dir, quan els llocs de treball sol·licitats no hagin pogut estar coberts.
- “Quan existeixin, i així ho acrediti l'empresa obligada, qüestions de caràcter productiu, organitzatiu, tècnic o econòmic que motivin la dificultat per a incorporar treballadors amb discapacitat al personal de l'empresa”, és a dir, quan les circumstàncies de l'empresa facin especialment difícil la seva incorporació.

Quan es produeixi aquesta excepcionalitat i per tant les empreses no contractin com a mínim un 2% de persones discapacitades, aquestes hauran de dur a terme una sèrie de mesures alternatives, tal com explica l'article 2.1 del Reial Decret 364/2005:

- “La celebració d'un contracte mercantil o civil amb un Centre Especial de Treball (CET), o amb un treballador autònom amb discapacitat, per al subministrament de matèries primeres, maquinària, béns d'equip o qualsevol altre tipus de béns necessaris per al normal desenvolupament de l'activitat de l'empresa que opta per a aquesta mesura”, és a dir, la compra de béns o serveis a un Centre Especial de Treball (CET).

- “La celebració d’un contracte mercantil o civil amb un Centre Especial de Treball (CET), o amb un treballador autònom amb discapacitat, per a la prestació de serveis aliens i accessoris a l’activitat normal de l’empresa”, és a dir, la contractació d’un treballador discapacitat autònom.
- “La realització de donacions i d’accions de patrocini, sempre de caràcter monetari, per al desenvolupament de les activitats d’inserció laboral i de creació de treball de persones discapacitades, quan l’entitat beneficiària d’aquestes accions de col·laboració sigui una fundació o una associació d’utilitat pública el qual el seu objectiu social sigui, entre altres, la formació professional, la inserció laboral o la creació de treball a favor de les persones discapacitades que permeti la creació de llocs de treball per a aquestes i, finalment, la seva integració en el mercat de treball.”
- “La constitució d’un enclavament laboral, prèvia subscripció del corresponents contracte amb un Centre Especial de Treball (CET), d’acord amb el que estableix el Reial Decret 290/2004, del 20 de febrer, pel qual es regulen els enclavaments laborals com a mesura de foment de l’ocupació de les persones amb discapacitat”, és a dir, la creació d’un enclavament laboral¹.

Un cop anomenades les quatre mesures alternatives, explicarem de quina manera es realitza el còmput de la quantitat de negoci, dit en altres paraules seria, que s’ha de contractar i què s’ha de donar, basant-nos en l’article 2.2 del Reial Decret 364/2005:

- “El import anual dels contractes mercantils o civils amb Centres Especials de Treball (CET) o amb treballadors autònoms amb discapacitat i dels contractes entre els Centres Especials de Treball (CET) i les empreses col·laboradores per a la constitució d’enclavaments laborals de les mesures previstes en els punts 1,2 i 4 de l’apartat anterior, haurà de ser, com a mínim, 3 vegades el indicador públic de renda d’efectes múltiples (IPREM) anual per a cada treballador amb discapacitat deixat de contractar per sota de la quota del 2%.”

¹Segons l’article 1.2 del Real Decret 290/2004 del 20 de febrer, entenem per enclavament laboral el contracte entre una empresa del mercat ordinari de treball, anomenada empresa col·laboradora, i un centre especial de treball per a la realització d’obres o serveis que guardin relació directa amb l’activitat normal d’aquella i per a la realització un grup de treballadors amb discapacitat del centre especial d’ocupació es desplaça temporalment al centre de treball de l’empresa col·laboradora.

- “El import anual de la mesura alternativa prevista en el punt 3 de l’apartat anterior haurà de ser, com a mínim, d’un import de 1,5 vegades el IPREM anual per a cada treballador amb discapacitat deixat de contractar per sota de la quota del 2%.”
- L’article 41 estipula que els minusvàlids que per raó de la naturalesa o de les conseqüències de les seves minusvalideses no puguin, provisional o definitivament, exercir una activitat laboral en condicions habituals, hauran de ser empleats en Centres Especials de Treball (CET), quan la seva capacitat de treball sigui igual o superior a un percentatge de la capacitat habitual que es fixarà per la corresponent norma reguladora de la relació laboral de caràcter especial dels treballadors minusvàlids que prestin els seus serveis als Centres Especials de Treball (CET).
- L’article 42 defineix els Centres Especials de Treball (CET) com aquells els quals el seu objectiu principal sigui el de realitzar un treball productiu, participant regularment en les operacions del mercat, i tenint com a finalitat assegurar un treball remunerat i la prestació de serveis de caràcter personal i social, i que alhora fos un mitjà d’integració del major nombre de minusvàlids al règim de treball normal. A més, estableix que el nombre de treballadors d’aquestes centres hauran de tenir com a mínim un 70% de personal discapacitat.

Es coneixen dades que mostren com els Centres Especials de Treball (CET) són els principals que concentren un major nombre de contractes per anys. Per exemple, a l’any 2001 gairebé la meitat dels contractes per a discapacitats estaven realitzats pels Centres Especials de Treball (CET), seguits pels contractes indefinits, i per últim els contractes temporals; Villa, 2003. Des del punt de vista de les autores Pallisera i Rius (2007) això també es compleix en una teoria semblant; afirmen que és el recurs específic emprat amb més abundància per l’Administració Pública com a alternativa laboral pels discapacitats. Aquest col·lectiu treballa tota la jornada laboral amb contracte i rebent un salari, el qual és com a mínim el Salari Mínim Interprofessional (SMI). Expliquen que els Centres Especials de Treball (CET) són l’alternativa laboral dominant per accedir a

un lloc de treball, per exemple, a Espanya en 10 anys s'ha doblat el nombre de Centres Especials de Treball (CET).

Tot i que la legislació vista prèviament remarca que els Centres Especials de Treball (CET) hauran d'ajudar als discapacitats a obtenir un lloc en el mercat laboral ordinari, en la pràctica, el funcionament, l'estructura i el marc legal que regulen aquests centres no afavoreixen que es generi una dinàmica real entre els centres i el mercat ordinari. La forta competitivitat tendeix a marginalitzar als col·lectius que suposadament tenen menys capacitat productiva, entre ells moltes persones discapacitades. En definitiva, la realitat social i econòmica és molt precària, molt diferent de la teoria estipulada pels organismes internacionals i per la pròpia legislació espanyola, segons les investigacions de Fullana et al. (2003).

Lacasta (via Verdugo et al., 2006) té una perspectiva un tant negativa, la qual es basa en els possibles riscos de situacions no ètiques que es poden donar en aquests Centres Especials de Treball (CET). Per exemple, la falta de planificació individual integral, no afavorir a la inclusió, estancament dels salaris i incompliments dels drets dels discapacitats, entre d'altres. Però, l'autor Santamaría (via Verdugo et al., 2006) remarca que tot i haver-hi aquests possibles riscos, no s'ha de desvalorar la importància de les aportacions al desenvolupament i a la vida de moltes persones que fan aquestes Centres Especials del Treball (CET). Un altre possible risc, seria la segregació de les persones discapacitades al no fomentar el trànsit dels usuaris cap al mercat laboral ordinari, tal com exposen el Col·lectiu IOÉ i Esteban (via Pallisera i Rius, 2007) i via (Fullana et al., 2003).

4.2. Normativa a Catalunya

En quant a la normativa establerta prèviament, la Generalitat de Catalunya menciona unes petites variacions respecte a aquesta.

Per una banda, l'article 3 del Decret 86/2015:

- Article 3.1: “L'obligació de la quota de reserva del 2% de la plantilla a favor de persones amb discapacitat s'aplica a totes les empreses públiques i privades que ocupin 50 o més persones treballadores. Les entitats que tenen la consideració

d'administració pública resten excloses de l'aplicació d'aquesta normativa i es regeixen pel que preveu l'article 42.2 del Text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i la seva inclusió social.”

- Article 3.2: “Per calcular la quota de reserva del 2% s’han de tenir en compte les regles que estableix la disposició addicional primera del Reial decret 364/2005, de 8 d’abril.”
- Article 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 a l’alça fins a la unitat.”

D'altra banda, “l'Administració pública haurà de reservar el 5% de les places de convocatòries a discapacitats” segons el que estableix el Reial decret legislatiu 5/2015, del 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i de la Llei 30/1984 de la funció pública.

4.3. Incentius rebuts per les empreses amb personal discapacitat

Aquest punt s'enfoca al incentius, ja siguin subvencions, bonificacions o deduccions, que reben les empreses que participen en l'acció d'ajudar al col·lectiu de discapacitats a tenir un lloc de treball. Aquest fet, ocasiona un estímul cap a les empreses a contractar a treballadors discapacitats i d'aquesta manera influeix positivament a la inserció d'aquests; segons Villa, 2003.

Els incentius varien en funció del tipus de contracte establert per part de l'empresari; contracte indefinit o contracte temporal. Cada vegada hi ha més contractes a mesura que van passant els anys; per exemple, a l'any 1990 hi havia 3.941 contractes augmentant a 10.306 contractes indefinits i 21.630 contractes temporals a l'any 2000; Villa, 2003.

Primerament parlarem sobre els contractes indefinits:

La modificació del Real Decret 1451/1983 del 11 de maig origina l'article 7.1 de la llei 13/1982 amb variacions, el qual estableix que les empreses que contractin per temps indefinit i a jornada completa a treballadors discapacitats, tindran dret a una subvenció

de 3.907 euros per cada contracte de treball. En el cas de que el contracte sigui per temps parcial, la subvenció de 3.907 euros es reduirà proporcionalment a la jornada pactada. A més, el Ministeri de Treball i Seguretat Social destinen una altra subvenció de 901,52 euros a les empreses que adaptin els llocs de treball, eliminin les barreres o dotin als equips i mitjans de protecció personal.

Els articles 2.1, 2.2 i 2.3 de la llei 43/2006 del 29 de desembre, estipulen que si el contracte és a jornada completa les bonificacions de les quotes empresarials de la Seguretat Social seran les següents: 4.500 euros/any durant tota la vigència del contracte, i de 5.100 euros/any per a persones amb paràlisi cerebral, una malaltia mental o una discapacitat intel·lectual amb un grau de discapacitat a partir del 33% i també per aquelles persones amb una discapacitat física o sensorial amb un grau igual o superior al 65%. Però, aquestes quantitats es veuran incrementades en 1.200 euros/any en el cas de persones majors de 45 anys i en 850 euros/any en el cas de dones. Els dos increments són incompatibles i només es podrà gaudir de la major quantitat. En el cas de que el contracte sigui a temps parcial, segons la modificació de l'article 2.7 de la llei 43/2006 que trobem en l'article 6.2 de la llei 27/2009 del 30 de desembre, la bonificació serà proporcional a la jornada pactada.

Pel que fa a les deduccions, el Ministeri de Treball i Seguretat Social consideren la deducció de la quota íntegra del Impost de Societats en la quantitat de 6.000 euros per cada persona/any que incrementi la mitjana de la plantilla de treballadors amb discapacitat.

En segon lloc, parlarem sobre els contractes temporals:

De la mateixa manera que en els contractes indefinits, el Ministeri de Treball i Seguretat Social destinen una subvenció de 901,52 euros a les empreses que adaptin els llocs de treball, eliminin les barreres o dotin als equips i mitjans de protecció personal.

L'article 2.4 de la llei 43/2006 del 29 de desembre estableix que si el contracte és a jornada completa les bonificacions de les quotes empresarials de la Seguretat Social seran les següents: 3.500 euros/any durant tota la vigència del contracte, i de 4.100 euros/any si el treballador té una paràlisi cerebral, una malaltia mental o una discapacitat intel·lectual amb un grau de discapacitat a partir del 33% i també per aquelles persones amb una discapacitat física o sensorial amb un grau igual o superior al

65%. Però, si el treballador és major de 45 anys o si és una dona, la bonificació mencionada anteriorment s'incrementarà, en ambdós casos, en 600 euros/any essent compatibles entre sí. En el cas de que el contracte sigui a temps parcial, segons la modificació de l'article 2.7 de la llei 43/2006 que trobem en l'article 6.2 de la llei 27/2009 del 30 de desembre, la bonificació serà proporcional a la jornada pactada.

4.4.Cas pràctic: La Fageda

L'empresa escollida per a fer referència a la contractació de personal discapacitat ha estat La Fageda, ja que duu a terme un gran nombre d'accions socials que tenen a veure completament amb el tema exposat en aquest apartat. La informació utilitzada en aquest cas real ha estat facilitada per la pròpia web de La Fageda.

Com a petita introducció diríem que l'any 1982, La Fageda, va posar en marxa un projecte empresarial per inserir laboral i socialment a les persones amb discapacitat psíquica o trastorns mentals de la comarca de la Garrotxa (Olot). La Fageda és un projecte social integrat per tres entitats jurídiques: La Fageda Fundació, La Fundació de Serveis Assistencials de la Garrotxa i La Fageda, SCCL. Tot i que tinguin funcions diferents, les tres comparteixen el mateix objectiu social; aconseguir que les persones de la comarca que pateixin discapacitat psíquica o malaltia mental puguin integrar-se plenament a la societat a través d'un treball digne i justament remunerat.

Aprofundint en el tema estudiat, La Fageda va crear a l'any 2007 El Servei d'Inserció a la Comunitat de La Fageda (SIC), amb la finalitat d'inserir laboralment a l'empresa ordinària persones amb certificat de discapacitat. Al SIC disposen d'una borsa de treball que posen a l'abast de totes les empreses ubicades a La Garrotxa i a l'entorn més proper. Ofereixen a les empreses informació sobre els avantatges i beneficis socials i fiscals d'aquestes contractacions. A més a més, també ofereixen assessorament i suport en el procés de la contractació, i un seguiment i acompanyament continuat durant tot el contracte.

La Fageda no només col·labora amb aquelles empreses que han d'aplicar la LISMI, sinó també amb aquelles que estan disposades a incorporar en la seva plantilla a persones discapacitades per un sentit de responsabilitat social. A més, ofereix una borsa

de treball, preselecció de candidats, assessorament de l'adequació del lloc de treball i treball amb suport. Com a conseqüència, ha aconseguit inserir al mercat laboral ordinari al voltant de 30 persones.

A l'any 1984 es va crear el Centre Especial de Treball (CET) de La Fageda destinat a persones amb disminució psíquica i trastorns mentals. L'objectiu d'aquest CET és desenvolupar un treball productiu, d'acord amb les capacitats de cada persona d'aquest col·lectiu, per dur a terme una integració laboral i social amb la prestació de serveis d'ajustament personal. La Fageda considera el treball com un element clau en el procés de rehabilitació, i per això creu que el treball ha de tenir tres condicions; ser real, útil a la societat i justament remunerat. Aquest CET s'organitza en diversos departaments o seccions, i en tots hi treballen persones amb certificat de discapacitat donant resposta a totes les demandes de treball d'aquest col·lectiu. Aquests departaments són els següents: secció de jardineria, granja de vaques, fàbriques de làctics (iogurts, postres i gelats), obrador de melmelades, servei d'atenció al visitant, i altres departaments i serveis: oficines, cuina/menjadors i neteja. A finals de l'any 2015, La Fageda disposava d'un total de 256 treballadors, dels quals 126 eren treballadors amb certificat de discapacitat, 93 homes (74%) i 33 dones (26%).

La pròpia web de La Fageda disposa d'un apartat destinat a la LISMI explicant aquesta llei i dues de les mesures que aquesta empresa realitza com alternatives a la contractació del 2% d'empleats discapacitats, concretament el punt 1 i el punt 3 de l'article 2.1 del Real Decret 364/2005.

Taula 1: Càlcul del import LISMI de les compres i donacions de La Fageda, 2015

	Plantilla	% LISMI	Treballadors a contractar	SMI (IPREM 14 pagues)	Nº vegades	1 persona	Import LISMI
Compra	100	2%	2	7.455,14	3	22.365,42	44.730,84
Donació	100	2%	2	7.455,14	1,5	11.182,71	22.365,42

Font: La Fageda (2016)

Aquesta taula mostra les operacions realitzades per la pròpia empresa per tal de saber la quantitat de diners exactes que aquesta ha de destinar, a compres de productes o serveis

a CET (44.730,84 €), i a les donacions a la Fundació (22.365,42 €). Per a determinar el còmput de la quantitat d'aquests imports, l'empresa s'ha basat en la normativa anteriorment mencionada, l'article 2.2 del Real Decret 364/2005.

Per una banda, La Fageda compra productes o serveis a La Fageda Fundació, la qual és l'entitat receptora de mesures alternatives de la LISMI. D'altra banda, també realitza donatius a La Fageda Fundació els quals es computen com a mesures alternatives per a complir el 2% de contractació de la LISMI. La web de l'empresa facilita dos exemples d'aquests donatius que aquesta efectua; el primer seria la participació en la compra de maquinària o equipament de la nova instal·lació fabril de La Fageda. El segon exemple seria la inversió en un projecte concret, amb un objectiu finalista, sabent en tot moment la repercussió real i del retorn social de la mateixa.

5. Com es produeix la inserció laboral

L'objectiu d'aquest apartat és explicar de quina manera les persones discapacitades són inserides en la societat laboral així com els recursos emprats. Aquesta inserció requereix d'una actuació social i una responsabilitat col·lectiva per part de la societat per a realitzar modificacions ambientals necessàries per a la participació plena de les persones discapacitades en totes les àrees de la seva vida, i més concretament, en l'àmbit laboral, ja que aquest és un camp molt destacable per tal d'aconseguir una vida completament plena, satisfactòria i més independent; Villa, 2003. Afegim que, tal com mostren Schalock i Verdugo (via Jordán de Urríes et al., 2006), per aconseguir aquesta satisfacció personal, són necessaris el benestar emocional, les relacions interpersonals, la inclusió social i l'autodeterminació entre d'altres. La informació utilitzada a continuació, principalment, ha estat extreta dels autors Mercado i Garcia (2010).

En general, les polítiques de treball són interessants pels discapacitats quan, alhora, ells busquen eliminar la discriminació que pateixen i prendre decisions que tindran un efecte en les seves vides; Thornton i Lunt (1995).

5.1. Factors relacionats amb la inserció laboral dels discapacitats

Ara bé, tot i la presència d'una normativa que vetlla a favor d'aquest col·lectiu, existeixen obstacles que poden dificultar aquest accés al mercat de treball.

D'una banda, l'incompliment de la norma, el desconeixement de les ajudes existents en termes de la contractació, la falta de seguretat en ells mateixos pel que fa a les seves capacitats i habilitats, el possible inapropiat suport que poden rebre no només per part del professional, si no també de la seva família, i l'escassa consciència social o falta de preparació en el món laboral i empresarial; Ararteko (via Verdugo et al., 2006).

També, tal com exposa l'autora Villa (2003), basada en el Comitè Espanyol de Representants de Minusvàlids (CERMI, 2001) hi ha altres obstacles o factors que també dificulten aquesta inserció laboral. El primer factor seria l'ineficient nivell educatiu i la inadaptada qualificació professional a la demanda del sistema productiu. El segon factor té a veure amb l'escassa motivació que tenen els discapacitats per a millorar la seva

qualificació professional i per a buscar feina. Un altre factor faria referència a l'actitud negativa que tenen els empresaris de les capacitats i potencials dels discapacitats a causa d'un prejudici inicial o preconcebut. L'altre factor està relacionat amb la dificultat d'accedir a fonts de finançament per a crear el seu propi negoci. I per últim, la difícil accessibilitat en algunes circumstàncies, com ara; el transport i l'adaptació de centres de formació o de treball, entre d'altres.

D'altra banda, trobem dificultats que tenen els discapacitats de forma accentuada si ho comparem amb la resta de persones, quan ambdós volen accedir al món laboral. En primer lloc trobem les barreres socials, quan es donen situacions de marginació social i limitacions d'oportunitats. En segon lloc, hi ha les barreres de l'entorn físic relacionades amb l'impediment de l'accés, la mobilitat o la comunicació. En tercer lloc apareixen les barreres psicosocials, quan es dona una sobreprotecció familiar, deficiències educatives i formatives, la desmotivació i la falta d'informació i orientació professional. I per últim, en quart lloc estan les barreres mentals que alimenten la seva pròpia exclusió del mercat de treball i ocasionen una dependència cap a les polítiques de protecció. Cal afegir que les autores M. Santuzzi i R. Waltz (2016) fan referència a les barreres de l'entorn físic que hem anomenat prèviament com a barreres estructurals. Aquestes serien el transport públic, com per exemple, la falta de servei disponible i la falta d'accés entre les cases i la parada dels transports. Però, les autores M. Santuzzi i R. Waltz (2016) estipulen que el factor clau és l'acceptació de la discapacitat per part del col·lectiu, ja que d'aquesta manera és més probable que avaluin aquestes barreres i desenvolupin el coneixement, les habilitats i adaptació per a combatre-les i poder assolir els seus objectius.

A causa de tots els obstacles que hem citat recentment, els organismes internacionals i les administracions juguen un paper molt important ja que són els que es preocupen de que els discapacitats puguin tenir oportunitats en el món laboral, adequant-los a les demandes de mercat i a les possibilitats d'ells mateixos. Segons Malo (2003), l'Administració pública és la principal promotora dels treballs desenvolupats a Espanya. Com a situació general i comuna hauria d'haver una oferta de diferents opcions laborals amb diferents graus d'integració cap a aquestes persones discapacitades, apuntant a la opció més normalitzada i al millor salari. S'hauria de poder coordinar les preferències individuals amb les ofertes disponibles, de tal manera que la integració laboral fos una política de serveis i diverses oportunitats per a ells; Verdugo et al. (2006).

5.2. Programes de Treball amb Suport (ECA)

Com a conseqüència d'aquestes circumstàncies, es van crear una sèries de programes d'integració laboral anomenats treball amb suport (ECA), els quals es basen en els drets civils i són els responsables de facilitar una metodologia que faci possible l'accés al mercat de treball per part de les persones discapacitades.

Establim una definició de treball amb suport (ECA) segons les autores Pallisera i Rius (2007); Consisteix en oferir accions formatives a les seccions de la població amb dificultats especials per a la inserció en el mercat laboral, en identificar llocs de treball i posteriorment, realitzar les col·locacions i el seguiment en aquests llocs de treball per a facilitar al discapacitat els aprenentatges pel seu correcte desenvolupament en les empreses contractants. En definitiva, es tracta d'un model que utilitza estratègies de formació amb la intervenció de professionals experts al lloc de treball i en la formació d'aquest.

Les autores Fullana et al. (2003) estableixen una altra definició de Treball amb Suport (ECA); projectes o serveis realitzats generalment per institucions privades però que reben ajudes econòmiques de l'Administració, organitzades sota diverses modalitats jurídiques.

Més concretament, almenys 3.532 persones amb discapacitat a Espanya treballen gràcies al treball amb suport, essent la seva majoria persones amb discapacitat intel·lectual i amb un grau de discapacitat entre el 33% i el 64%; Verdugo et al. (2006). A principi dels anys 90 van predominar la majoria de projectes basats en el Treball amb Suport (ECA) a Espanya, però s'ha de mencionar que Catalunya era la Comunitat Autònoma en la qual hi trobàvem més programes d'aquesta índole a mesura que anaven passant els anys. A principi dels anys 90 no només hi va haver un creixement dels programes ECA, sinó també un creixement dels Centres Especials de Treball (CET); Pallisera i Rius, 2007. Hi ha hagut un augment progressiu des dels anys 90, tot i que ha estat un procés una mica lent i encara ha de seguir creixent, segons estipulen els autors Verdugo et al. (2006). Aquesta expansió del treball amb suport (ECA) ho confirma l'existència de les associacions d'entitats que treballen en aquest àmbit, segons les investigacions de Fullana et al. (2003).

L'existència del treball amb suport (ECA) és una eina útil per a la política de treball, ja que gràcies a aquest, els empresaris tenen una actitud oberta a la informació dels discapacitats que abans desconeixien, un cert interès pels incentius i una disposició a col·laborar a la inserció dels discapacitats, segons Casado (via Verdugo et al., 2006). En definitiva, aquests programes de treball amb suport (ECA) són metodologies necessàries ja que hi ha un desconeixement força elevat de les possibilitats laborals dels discapacitats i no s'ha desenvolupat suficientment la seva formació professional. Per tant, gràcies als serveis que faciliten aquests programes podem obtenir informació sobre el desenvolupament dels processos d'inserció; Fullana et al.(2003).

A més, aquests programes tenen el deure d'incrementar l'autoestima d'aquest tipus de col·lectiu per a desenvolupar una evolució personal a gran escala, dur a terme accions formatives, i visualitzar el camp del mercat de treball per a identificar llocs de treball, els quals puguin ser ocupats per persones amb discapacitat, mitjançant el seguiment en persona del seu lloc de treball per a facilitar la integració en el seu entorn laboral. S'estipula que el col·lectiu pot realitzar eficaçment un treball si compten amb el suport i el seguiment necessari; Pallisera i Rius (2007).

5.3. Metodologia programes ECA

A continuació explicarem més detalladament les diferents fases metodològiques del treball amb suport mitjançant les aportacions de diversos autors, com ara Bellver (via Mercado i Garcia, 2010), Serra (via Mercado i Garcia, 2010) i, Urriés i Verdugo (via Mercado i Garcia, 2010).

Primerament, parlarem sobre la cerca de treball. Aquesta primera fase consisteix en informar de les característiques d'aquest programa i esbrinar quines són les expectatives de la persona discapacitada així com de la seva família. També consisteix en un primer contacte amb l'empresa, informant de les bonificacions, incentius i deduccions fiscals per a la contractació d'un treballador discapacitat.

La segona fase està destinada a l'estudi i valoració del candidat per part del professional, analitzant si la persona discapacitada, tenint en compte el grau de discapacitat i l'ajuda que necessiti, és capaç d'incorporar-se al programa i aconseguir un

lloc de treball. Però això serà possible sempre i quant es compleixin els següents requisits: La persona no ha de tenir problemes greus de conducta que dificultin la seva integració, la implicació familiar ha de ser l'adequada, valorar si el discapacitat té un grau d'autonomia acceptable, i estudiar si les capacitats i habilitats són apropiades per l'acompliment del treball. Cal esmentar que aquesta valoració s'ha de dur a terme exhaustivament perquè és necessari conèixer cada cas particularment i així poder realitzar un entrenament individualitzat i precís en funció de cada candidat. Per això, s'observa al candidat des de varis punts de vista i contextos per tal de determinar el seu grau d'adaptabilitat. Un cop coneixem aquests criteris, s'elabora un perfil de treball per a realitzar el Programa d'Inserció Laboral (PIL) que comporta l'orientació laboral, l'anàlisi de quins aspectes són favorables i quins obstaculitzen la inserció, i els objectius d'aquesta intervenció.

La tercera fase és l'anàlisi dels llocs de treball. És a dir, el professional ha de fer un estudi dels diferents sectors de treball sol·licitats d'acord amb els perfils de cada candidat per tal de decidir quin candidat és més apropiat per cobrir cada lloc de treball. És important tenir en compte el tipus de tasques a realitzar, els ritmes de producció, el rendiment exigít, les característiques i complexitat de l'ús d'eines i maquinaria, i les condicions, relacions externes i els riscos laborals que es poguessin produir en l'activitat.

La quarta fase és la selecció i col·locació. Té com a objectiu establir un vincle o aliança entre la persona discapacitada i el professional, de manera que es puguin intentar resoldre els possibles obstacles que facin difícil la integració al treball, sense oblidar el grau de motivació, l'acceptació de la discapacitat, i entre d'altres, les expectatives d'inserció desajustades.

La cinquena fase està dedicada a l'adaptació al lloc de treball. El professional laboral té una gran responsabilitat en aquesta fase, ja que s'encarrega de planificar les tasques i accions que el discapacitat ha de dur a terme, així com assegurar el seu rendiment. Per això és molt important que el discapacitat es senti recolzat pel professional, de manera que aquest ha d'aconseguir desenvolupar estratègies d'aprenentatge en el treballador per tal de que adquireixi habilitats necessàries pel seu lloc de treball. També són importants els factors socials, com per exemple la interacció social amb els altres companys de feina, ja que d'aquesta manera aconseguim reduir progressivament l'ajuda del

professional. Alhora, s'ha d'informar a la família dels progressos que això comportarà en termes d'inserció laboral, del benestar personal i familiar, de l'augment de la seva autonomia així com la disminució de sobreprotecció.

Per últim, parlarem de la sisena fase; el seguiment i la valoració global del procés. Tal com el propi nom indica, resideix en el fet de que el professional redacti una avaluació del rendiment en el seu lloc de treball i de la qualitat o resultats obtinguts de les tasques que ha realitzat, amb l'objectiu de reduir el suport professional en la intervenció poc a poc. Això permetrà fomentar la implicació familiar en quant a adquirir coneixements i habilitats fonamentals per a intervenir i resoldre possibles desviacions que puguin ocórrer durant el període de temps, o bé per ensenyar-los noves habilitats.

6. Agents facilitadors per a la pràctica de la inserció laboral

Dur a terme la inserció laboral dels discapacitats pot ser una mica complicat, per això, en aquest apartat introduïm els agents que ho fan possible. Seguidament explicarem els plans d'actuació que tenen la Generalitat de Catalunya i la Fundació ONCE, per tenir una idea dels programes que desenvolupa l'Administració pública i una empresa privada molt coneguda.

6.1. Generalitat

La Generalitat de Catalunya està involucrada en aquest procés mitjançant dos vies; per una banda, promou la integració dels discapacitats al mercat ordinari, i d'altra banda, ella mateixa dona la possibilitat a aquest col·lectiu de treballar a la funció pública.

Per tal de garantir aquest accés al sector públic, d'acord amb la normativa vigent, aquesta està obligada a reservar un tant per cent no inferior al 7%, del qual com a mínim un 2% està destinat a persones amb discapacitat intel·lectual, i el 5% restant a persones que acreditin qualsevol altre tipus de discapacitat, sempre i quant tinguin un grau de discapacitat igual o superior al 33%. La pràctica d'aquesta normativa és el programa DIL, adreçat exclusivament a persones amb discapacitat intel·lectual. La gestió pròpia dels recursos humans de la Generalitat ha incorporat aquest projecte mitjançant convocatòries específiques d'accés a llocs de treball de caràcter fix. Aquest model es basa en un seguiment individualitzat de cada treballador per part d'un equip tècnic en inserció laboral dels discapacitats. Actualment, gràcies a aquest programa, s'han creat 78 llocs de treball repartits entre els diferents departaments i territoris de Barcelona, Girona, Lleida, Tarragona i de les Terres de l'Ebre. Cal afegir que també es va aprovar al 2008 un concurs de canvi de destinació, garantint així als discapacitats el dret a la mobilitat.

Per tal d'incorporar a aquest col·lectiu al mercat de treball ordinari, la Generalitat va impulsar el Pla d'inserció sociolaboral de les persones amb discapacitat (1998-2004). La idea d'aquest programa és generar una canvis positius en el desenvolupament dels discapacitats en quant a l'autonomia personal i a les habilitats socials, alhora que ajuda a l'entorn a tractar aquesta diversitat.

6.2. Fundació ONCE

Per començar farem èmfasi al principal operador socioeconòmic i de treball en el sector de la discapacitat a Espanya. Segons Malo (2003), un terç del total de tots els treballs desenvolupats a Espanya han estat promoguts especialment per la Fundació ONCE a través de Fundosa. Detallarem informació de la Fundació ONCE proporcionada pel la pròpia web d'aquesta.

La Fundació ONCE, creada a l'any 1988, és una iniciativa solidaria de la ONCE que té com a objectiu principal crear treball a les persones discapacitades, no només a aquelles que pateixin ceguera, sinó també a altres discapacitats diferents a aquesta. Des del punt de vista de la Fundació ONCE, el treball té una importància molt significativa en la inclusió social d'aquest col·lectiu, i és per aquest motiu que el seu objectiu està basat en la inserció laboral. Per a que aquest objectiu sigui possible, la Fundació ONCE destina, com a mínim, el 60% del seu pressupost al seu Pla de Formació i Treball.

Les actuacions que es duen a terme per a desenvolupar el seu propòsit rau en dotar i inculcar unes habilitats laborals i unes qualificacions professionals imprescindibles per poder accedir al mercat de treball amb les mateixes condicions i oportunitats que la resta de persones. L'ús de la legislació espanyola així com el suport a la creació de places ocupacionals en col·laboració amb les entitats del moviment associatiu de persones amb discapacitats, també contribueixen a una teoria de millora de les condicions del treball. És evident que, la formació requerida pels llocs de treball és un factor determinant en l'ocupació de les persones. Aquestes actuacions que acabem d'especificar es realitzen a través de l'activitat de l'Associació FSC-INSERTA.

La fundació ONCE col·labora amb les administracions públiques, els empresaris, els agents socials, els moviments relacionats amb aquest col·lectiu, en el desenvolupament de programes i projectes destinats a la qualificació professional i en l'accés al mercat de treball mitjançant la formació i creació de llocs de treball estables. Principalment, la fundació intenta beneficiar a les persones més desfavorides entre els discapacitats, és a dir, a les dones discapacitades, als discapacitats amb un grau superior al 65%, a les persones discapacitades majors de 45 anys i a les persones discapacitades que per algun motiu presenten situacions individuals o socials més difícils.

Com a dades més concretes, podem afirmar segons la web de la Fundació ONCE que aquesta ha creat més de 97.000 llocs de treball i places ocupacionals per a persones amb discapacitat.

Seguidament, farem referència al Programa INSERTA relacionat amb les actuacions anteriors; es dirigeix a empreses que les seves polítiques estratègiques promulguin la Responsabilitat Social Corporativa (RSC). Amb aquest programa es pretén captar socis estratègics que possibilitin la inserció laboral directa de persones discapacitades en empreses amb prestigis reconeguts, així com augmentar les condicions de vida d'aquestes per mitjà de mesures i accions. Amb la firma del Conveni, es coordina el Programa i es defineix un pla d'acció específic, progressiu per a cada any de vigència, d'acord amb les accions a desenvolupar-se en funció de les necessitats de l'empresa, l'objectiu social i les seves estratègies.

Classificarem els convenis de les empreses segons el sector econòmic d'aquestes. Principalment, INSERTA signa convenis amb empreses del sector comercial, com ara els supermercats. Afegim que també trobem convenis amb sectors de serveis, com ara Viatges el Corte Inglés, el Banc Santander i el Banc Popular, seguit del sector industrial com ara Siemens, del sector petrolífer com ara Repsol, i del sector de l'energia com ara Endesa.

7. Activitat, inactivitat, ocupació i atur

En aquesta part farem referència al nivell d'activitat, d'inactivitat, d'ocupació i d'atur que hi ha a Espanya i seguidament a Catalunya, durant els anys 2010 i 2014. La idea és conèixer amb més profunditat, mitjançant dades reals, la verdadera situació laboral dels discapacitats i poder-ho contrastar amb la teoria estudiada prèviament.

7.1. Taxes d'activitat, inactivitat, ocupació i atur a Espanya

Primerament parlarem sobre aquestes taxes a Espanya. Cal esmentar que les dades que es mostraran a continuació estan expressades en percentatges.

Abans d'això anem a definir correctament els conceptes d'activitat, ocupació i atur segons l'INE. Les persones actives són aquelles que tenen 16 anys o més que subministren mà d'obra per a la producció de béns i serveis o estan disponibles i en condicions d'incorporar-se a aquesta producció. Es subdivideixen en ocupats i en aturats. Les persones ocupades són aquelles que tenen 16 anys o més que han estat treballant a canvi d'una retribució en diners o espècie, o que tenint feina han estat temporalment absents del mateix per malaltia, vacances, etc. Els ocupats es divideixen en treballadors per compte propi o assalariats, i aquests poden dur a terme una jornada a temps complet (més de 30 hores setmanals) o a temps parcial (menys de 35 hores setmanals). Per últim, les persones aturades són aquelles que tenen 16 anys o més i que no tenen treball, disponibles per a treballar i buscant feina activament.

Dit això, podem començar a explicar les taules següents. Les dades de la taula número 1, expressades en milers de persones, mostren la quantitat de persones inactives i actives, i aquestes separades entre ocupats i aturats pel que fa al sexe.

Els discapacitats respecte els no discapacitats pateixen una diferència. L'activitat en les persones no discapacitades és superior a la inactivitat, essent aquesta molt inferior en comparació amb el nivell d'activitat. De la mateixa manera, els ocupats també són molt més elevats que els aturats, essent la majoria de persones actives ocupades i no pas aturades. Per tant, veiem com els resultats d'uns i dels altres són força diferents, ja que

pel que fa als discapacitats, la diferència entre ocupats i aturats no és tan elevada com la de les persones no discapacitades.

Especificant en les persones discapacitades, veiem com hi ha hagut un augment del nivell d'activitat, tan dels homes com de les dones, al 2014 respecte el 2010. Però, el nivell d'inactivitat també ha augmentat, essent aquest superior al nivell d'activitat. Ara bé, el nivell d'activitat està compost amb major extensió per ocupats i no pas per aturats, en ambdós anys i sexes. Tot i que els homes estan més ocupats que les dones, aquestes també tenen un nombre elevat d'ocupació respecte l'atur.

Com a dades importants a destacar, observem que la inactivitat de les dones discapacitades al 2010 era gairebé tres vegades més gran que l'activitat. Així mateix, la inactivitat dels homes discapacitats al 2014 era gairebé el doble que l'activitat.

Per tant, una petita conclusió seria que la inactivitat predomina molt més que l'activitat en els discapacitats, és a dir, la majoria de persones discapacitades ni tenen ni busquen feina. Tot i que al 2014 ha augmentat el nivell d'activitat, la inactivitat també ho ha fet. En termes d'estar ocupat, veiem com les donesho estaven més al 2014 i els homes al 2010.

Taula 1: Relació amb l'activitat i sexe. Espanya, 2014 i 2010.

	2014		2010	
	Homes	Dones	Homes	Dones
Persones sense discapacitat				
Actius: Total	11.987,8	10.319,1	12.613,9	10.174,5
Actius: Ocupats	9.167,0	7.700,2	10.139,5	8.112,3
Actius: Aturats	2.820,8	2.618,9	2.474,5	2.062,1
Inactius: Total	2.489,3	4.180,1	2.478,7	4.692,8
Persones amb discapacitat				
Actius: Total	288,7	218,0	256,3	165,3
Actius: Ocupats	196,7	146,6	198,1	123,8
Actius: Aturats	92,0	71,4	58,2	41,4
Inactius: Total	442,1	386,2	383,3	367,0

Font: INE (2014)

La taula número 2 tracta sobre el nombre de contractes indefinits i temporals existents en relació amb el sexe, utilitzant les dades en milers de persones.

Com veiem, la dinàmica en tots els casos és la mateixa. Els contractes indefinits superen als temporals en tots els casos. Hi ha un nombre més gran de contractes i una diferència molt més gran entre ells quan parlem de les persones no discapacitades respecte a les discapacitades.

Per tant, al haver-hi més proporció de persones no discapacitades treballant, comporta a haver-hi més proporció de contractes entre aquestes. El contrari succeeix amb els discapacitats, ja que aquesta proporció d'ocupació és inferior.

Taula 2: Assalariats per tipus de contracte i sexe. Espanya, 2014 i 2010.

	2014		2010	
	Indefinit	Temporal	Indefinit	Temporal
Homes				
Persones sense discapacitat	5.509,0	1.700,8	6.183,4	1.924,2
Persones amb discapacitat	135,2	37,7	139,3	33,9
Dones				
Persones sense discapacitat	5.060,9	1.650,6	5.265,1	1.864,2
Persones amb discapacitat	103,5	31,5	88,5	27,0

Font: INE (2014)

Les dades de la taula número 3, expressades en milers de persones, mostren la quantitat de persones inactives i actives, i aquestes separades entre ocupats i aturats pel que fa als grups d'edat.

Fent referència als grups d'edat d'ambdós anys, veiem com els més joves, dels 16 als 24 anys, tenen nivells d'atur superiors a l'ocupació. En canvi, els altres dos grups, dels 25 als 64 anys, estan més ocupats que no pas aturats. La inactivitat és superior a l'activitat en el grup dels més joves i en el grup dels més adults, però especialment en aquest últim grup.

Pel que fa al grup dels 16 als 24 anys, al 2010 hi havia més ocupació respecte al 2014, i al 2014 hi havia més atur respecte al 2010. El grup dels 25 als 44 anys és l'únic on l'activitat i la inactivitat estan més igualades. Veiem més activitat al 2014 però més

ocupació al 2010, per tant l'atur és superior al 2014 respecte al 2010. En l'últim grup, dels 45 als 64 anys, el nivell d'inactivitat duplica el nivell d'activitat en ambdós anys. Però, a la vegada el nivell d'activitat es basa principalment en els ocupats. Igual que en el grup mencionat anteriorment, al 2014 hi havia més persones actives i més atur, però també hi havia més ocupats que no pas al 2010.

Per tant, en resum, diríem que les persones entre 45 i 64 anys són les més actives a causa de l'elevada ocupació respecte els altres grups, tot i que també pateixen una forta inactivitat alhora amb major proporció que els altres grups. El grup del mig, dels 25 als 44 anys, és el que es troba més igualat en termes d'activitat i inactivitat, és a dir, hi ha mes o menys el mateix nombre de persones actives que inactives. El grup dels més joves, és el que es troba més aturat, és a dir, tot i buscar feina no en troben, i també bastant inactiu.

Taula 3: Relació amb l'activitat i grups d'edat. Espanya, 2014 i 2010.

	2014		2010	
	Persones sense discapacitat	Persones amb discapacitat	Persones sense discapacitat	Persones amb discapacitat
De 16 a 24 anys				
Actius: Total	1.565,0	22,0	2.062,8	23,4
Actius: Ocupats	731,5	7,1	1.212,1	11,3
Actius: Aturats	833,4	14,9	850,6	12,1
Inactius: Total	2.395,9	56,9	2.282,8	44,2
De 25 a 44 anys				
Actius: Total	12.170,9	202,9	13.084,7	190,8
Actius: Ocupats	9.330,9	127,9	10.533,6	142,0
Actius: Aturats	2.840,0	75,0	2.551,1	48,8
Inactius: Total	1.273,0	191,5	1.636,8	191,2
De 45 a 64 anys				
Actius: Total	8.571,0	281,8	7.641,0	207,3
Actius: Ocupats	6.804,7	208,4	6.506,1	168,7
Actius: Aturats	1.766,3	73,5	1.134,9	38,7
Inactius: Total	3.000,6	580,0	3.251,9	514,9

Font: INE (2014)

La taula número 4 tracta sobre el nombre de contractes indefinits i temporals existents en relació amb el grup d'edat, utilitzant les dades en milers de persones.

En aquest cas el resultat és clar en ambdós anys, en el grup dels més joves abunden amb més intensitat els contractes temporals. En canvi, en els altres dos grups veiem com hi predominen més els contractes indefinits.

Al 2010 al haver-hi més ocupació en les persones que tenien entre 16 i 44 anys, aquesta taula ho mostra de tal manera que veiem més contractes al 2010 que no pas al 2014, temporals pels joves i indefinits pel segon grup d'edat. En canvi, al grup entre 45 i 64 anys hi havia més contractes al 2014 ja que hi havia més ocupats.

Per tant, els contractes temporals els relacionaríem amb el grup on predomina més l'atur i els contractes indefinits on predomina més l'ocupació.

Taula 4: Assalariats per tipus de contracte i grup d'edat. Espanya, 2014 i 2010

	2014		2010	
	Indefinit	Temporal	Indefinit	Temporal
De 16 a 24 anys				
Persones sense discapacitat	202,1	459,4	469,0	655,3
Persones amb discapacitat	2,3	4,2	4,0	6,8
De 25 a 44 anys				
Persones sense discapacitat	5.818,7	2.172,2	6.661,6	2.432,5
Persones amb discapacitat	86,5	29,6	95,7	32,6
De 45 a 64 anys				
Persones sense discapacitat	4.549,1	719,8	4.317,8	700,6
Persones amb discapacitat	149,9	35,4	128,2	21,5

Font: INE (2014)

La taula número 5 està expressada tan en milers de persones com en percentatges, i mostra la relació de l'activitat i la inactivitat dels discapacitat amb el grau de la discapacitat.

Aquesta taula segueix la mateixa dinàmica en ambdós anys. Exclusivament les persones que tenen el grau de discapacitat més baix, entre el 33% i el 44%, són més actives. I per tant, com més grau de discapacitat té la persona, més inactivitat pateix. De tal manera que, com veiem en la taula, els discapacitats que tenen un grau entre el 45% i el 64%

són més inactius que no pas actius, però amb més abundància les persones que tenen un grau del 75% o més elevat, ja que aquesta inactivitat va augmentat progressivament.

Taula 5: Relació amb l'activitat i grau de la discapacitat. Espanya, 2014 i 2010.

	2014		2010	
	Actius	Inactius	Actius	Inactius
De 33% a 44%				
Persones amb discapacitat	304,4	236,5	247,5	201,8
%: Persones amb discapacitat	56,3	43,7	55,1	44,9
De 45% a 64%				
Persones amb discapacitat	97,7	172,5	88,1	140,7
%: Persones amb discapacitat	36,2	63,8	38,5	61,5
De 65% a 74%				
Persones amb discapacitat	77,3	266,6	61,5	259,0
%: Persones amb discapacitat	22,5	77,5	19,2	80,8
75% i més				
Persones amb discapacitat	27,3	152,8	24,6	148,7
%: Persones amb discapacitat	15,2	84,8	14,2	85,8

Font: INE (2014)

La taula número 6 està expressada tan en milers de persones com en percentatges, i mostra la relació de l'activitat i la inactivitat dels discapacitats amb el tipus de la discapacitat.

Aquesta taula també segueix la mateixa dinàmica en ambdós anys. El tipus de discapacitat on hi predomina una major activitat és en la discapacitat del sistema auditiu. Els discapacitats que pateixen discapacitat intel·lectual o trastorn mental estan molt més inactius que no pas actius. Finalment, les persones discapacitades en el sistema visual tendeixen a tenir gairebé igualats els nivells d'activitat i d'inactivitat, però hem de dir que són més inactius.

Per tant, observem com els discapacitats que tenen problemes en el sistema auditiu i en el sistema visual no tenen tantes dificultats com els altres dos tipus per a poder obtenir un treball.

De la mateixa manera ho mostren els autors Boman et al. (2015), afirmant que els obstacles per entrar en el món laboral varien segons el tipus de discapacitat. Per exemple, els que tenen problemes mentals són els que pateixen aquestes dificultats amb

major abundància, a diferència dels que pateixen discapacitats auditives, exactament tal com mostra la taula anterior. Això és a causa de l'escassa educació, de l'alt nivell d'atur i generalment dels baixos ingressos que reben les persones discapacitades, a les quals aquesta els hi afecta a la capacitat de treball. Per tant, els inconvenients de la inserció laboral no només són a causa del que hem mencionat prèviament, sinó que també van més allà de la pròpia discapacitat.

Taula 6: Relació amb l'activitat i tipus de discapacitat. Espanya, 2014 i 2010.

	2014		2010	
	Actius	Inactius	Actius	Inactius
Intel·lectual				
Persones amb discapacitat	52,5	122,6	43,9	115,3
%: Persones amb discapacitat	30,0	70,0	27,6	72,4
Trastorn mental				
Persones amb discapacitat	76,1	191,1	50,3	155,7
%: Persones amb discapacitat	28,5	71,5	24,4	75,6
Sistema visual				
Persones amb discapacitat	38,4	50,5	38,0	45,8
%: Persones amb discapacitat	43,2	56,8	45,3	54,7
Sistema auditiu				
Persones amb discapacitat	45,7	31,9	39,3	27,3
%: Persones amb discapacitat	58,9	41,1	59,0	41,0

Font: INE (2014)

7.2. Taxes d'activitat i d'inactivitat a Catalunya

Un cop hem fet referència a les taxes d'Espanya, ens centrarem en Catalunya. Les dades de la següent taula estan expressades en milers de persones.

La taula número 7 exposa l'activitat i la inactivitat que trobem entre les persones discapacitades i la resta de persones en els anys 2010 i 2014.

En ambdós anys, la principal diferència que veiem entre els dos tipus de persones és que en els discapacitats el nombre d'inactius és superior a l'activitat, i en la resta de persones veiem com hi ha més abundància d'activitat que no pas d'inactivitat. També veiem com al 2014 ha augmentat l'activitat, però també la inactivitat.

Generalment veiem els mateixos resultats i la mateixa dinàmica que a Espanya.

Taula 7: Relació amb l'activitat i Comunitat Autònoma. Catalunya, 2014 i 2010.

2010			
	Total	Persones sense discapacitat	Persones amb discapacitat
Total	4.990,4	4.793,4	197,1
Actius	3.912,2	3.836,0	76,2
Inactius	1.078,2	957,4	120,8
2014			
	Total	Persones sense discapacitat	Persones amb discapacitat
Total	4.782,6	4.552,6	230,0
Actius	3.778,5	3.687,7	90,7
Inactius	1.004,1	864,9	139,2

Font: INE (2014)

Com a conclusió, podríem afirmar que la inactivitat és un factor predominant en quant a les persones discapacitades (Villa, 2003). Segons Barnes i Mercer (2005), un 60% de persones discapacitades en edat de treballar no estan inserides en el món laboral. L'activitat i l'ocupació, tan a Espanya com a Catalunya, són inferior en les persones discapacitades si ho comparem amb la resta de persones (Malo, 2003). Més específicament, els autors Thornton i Lunt (via Prescott-Clarke, 1990 i Berthoud et al., 1993) i Barnes i Mercer (2005) exposen la idea de que les persones discapacitades estan aturades tres vegades més que les persones no discapacitades. Per tant, el nivell d'inserció laboral dels discapacitats és inferior al nivell d'ocupació de les persones no discapacitades, ja que a més a més de comprovar-ho en les taules anteriors, també ho estipulen les autores Fullana et al. (2003).

Els autors Thornton i Lunt (via Barnes, 1991) estipulen que generalment, els treballs que duen a terme els discapacitats són mal pagats, de baixa qualificació i de baix estatus, i per tant poc productius i poc exigents per a ells mateixos. Per aquest motiu, moltes persones discapacitades estan inactives, és a dir, molts discapacitats no busquen feina pel fet de que ja saben que les oportunitats laborals o condicions que tindran no seran les adequades, i no pas pel fet de no estar interessats; segons Hall i Wilton (2011). Per exemple, és menys probable que una persona discapacitada tingui un treball professional o directiu en comparació amb la resta de persones; M. Santuzzi i R. Waltz (2016). A més, aquest col·lectiu té més probabilitats d'obtenir resultats desfavorables

laboralment, com ara taxes d'atur superiors per aquells que busquen treball activament i taxes més elevades de mitges jornades, quan el que vol aquest col·lectiu principalment és obtenir un treball a jornada completa; M. Santuzzi i R. Waltz (2016).

Barnes i Mercer (2005) en les seves investigacions afirmen que un discapacitat de cada sis, quan comença a patir una discapacitat, perd el seu treball en el període inferior a un any. A més, un terç de discapacitats també perden el seu treball en el període d'un any, si ho comparem amb una cinquena part de persones no discapacitades.

Dit tot això, observem que queda un llarg camí per recórrer per tal d'assolir un major nombre de contractes i una disminució de les taxes d'inactivitat, segons les investigacions de Villa (2003).

7.3. Entrevista

En aquest apartat, on farem referència a l'entrevista d'un tècnic de la ONCE, explicarem d'una manera més real i propera com es desenvolupa el procés per arribar a aconseguir una inserció laboral satisfactòria per part dels discapacitats.

En primer lloc, cal esmentar que aquest tècnic té un càrrec dins l'organització de la ONCE i no pas en la Fundació ONCE. És important tenir clara aquesta diferència ja que no són el mateix, la ONCE únicament es centra en les persones discapacitades del sistema visual. En canvi, la Fundació ONCE es centra generalment en totes les discapacitats, és a dir, estudia i treballa en qualsevol tipus de discapacitat, no només en el sistema visual com el cas de la ONCE. En relació al càrrec de la persona entrevistada, les preguntes i respostes s'han basat en informació de l'organització de la ONCE, i per tant, mitjançant l'entrevista hem extret idees i conclusions dels discapacitats relacionats amb el sistema visual.

Seguidament procedirem a explicar les idees extretes d'aquesta entrevista. Pel que fa a la definició general de la tasca que duen a terme tenia una percepció errònia, ja que realment el que fa la ONCE és ajudar als discapacitats a adaptar-se a les seves necessitats i limitacions per a trobar un treball, i no pas ajudar-los directament a trobar una feina.

Concretant una mica més, quan una persona ha perdut la vista en un moment concret de la seva vida, abans de profunditzar en la inserció laboral hi ha d'haver un passos previs imprescindibles; en aquest moment entra l'orientació vocacional. Els tècnics de la ONCE tenen la responsabilitat d'aconseguir que la persona discapacitada torni a sentir-se bé psicològicament i accepti els canvis que s'han produït en la seva vida, així com tenir un grau de disposició elevat per a tornar al món laboral. Per tant, aquests tècnics han de vetllar per assolir una autonomia personal en el discapacitat, és a dir, que sigui independent i autònom en el sentit de no tenir la necessitat de que no pot desenvolupar un treball. Després d'aconseguir aquesta autonomia personal és important que hi hagi una inserció social abans de la laboral. La ONCE proporciona recursos i equips especialitzats per donar suport a aquesta nova ensenyança a desenvolupar per part del col·lectiu. També tenen la responsabilitat d'ensenyar a que gaudeixin del seu temps lliure de la millor manera possible així com interactuar amb altres persones. La persona discapacitada ha de sentir-se recolzada, per aquest motiu els tècnics tenen un rol molt important assessorant-los i recolzant-los a més a més de les ajudes que reben del sector públic. Cal esmentar que en aquest moment també és necessari aconseguir que el discapacitat no es senti exclòs de la resta de persones així com dels companys de la feina. Un cop establert tot això, ens centrem una mica més en l'àmbit de l'empresa. Quan ja s'ha assolit aquesta autonomia personal i inserció social per part del discapacitat, entren en joc les accions destinades a l'obtenció d'un treball realitzades dins de la ONCE. Els tècnics tenen el deure de fer possible que els discapacitats adquireixin unes habilitats, aptituds i capacitats d'acord amb les seves perspectives laborals, és a dir, d'acord amb l'orientació laboral que desitgen aconseguir. Un cop està preparat per començar a treballar, la ONCE és l'encarregada de facilitar els recursos o equips materials a l'empresa per a que el discapacitat pugui dur a terme la seva feina sense cap tipus d'impediment. Per exemple, si un discapacitat treballa en una empresa on necessita un ordinador, la ONCE serà la responsable d'incorporar aquest ordinador, amb les seves adaptacions i canvis necessaris, per a que aquesta persona pugui participar laboralment.

Pel que fa a l'evolució de l'ocupació dels discapacitats, hem extret la conclusió de que cada vegada hi ha més persones amb discapacitat visual que volen treballar. Anys enrere les empreses no estaven disposades a contractar persones discapacitades, però va ser amb la introducció de la LISMI que aquestes van començar a ser més actives en aquest

tema. A més, també va haver una tendència social relacionada amb la responsabilitat social corporativa que va provocar un augment de voluntat per part de les empreses a l'hora de contractar a discapacitats. Per tant, si comparem avui en dia amb anys enrere, podem dir que hi ha hagut una evolució positiva, tot i que no acaba de ser suficientment alta com hauria de ser.

Tot i que oficialment, com a normativa, la tasca de la ONCE no és buscar empreses per a que els discapacitats puguin desenvolupar un treball, aquesta si realitza una part d'aquesta tasca. Existeix el que anomenem borsa d'ocupació dels afiliats (BEA), on podem trobar currículums d'aquest col·lectiu, no només amb les habilitats adquirides i l'avaluació dels processos d'aprenentatge sinó també amb les dificultats que han tingut a l'hora d'aprendre. A través d'aquesta borsa les empreses també es posen en contacte amb la ONCE quan aquestes estan interessades en contractar a una persona discapacitada, i seguidament la ONCE realitzaria el procés d'inserció que hem mencionat anteriorment.

Finalment, entraria la part del control. És a dir, tot i que la ONCE es manté al marge un cop s'ha ajudat a la persona discapacitada a adaptar-se i a instal·lar-se en una empresa, els tècnics almenys una vegada a l'any visiten o bé es preocupen per saber com són les relacions amb aquest discapacitat dintre l'empresa i si aquest està patint algun tipus d'exclusió social.

8. Conclusions

Com a punt final hem extret una sèrie de conclusions sobre els objectius plantejats inicialment, tan de la part teòrica com de la pràctica. A més, he afegit dos seccions més. Un d'ells parla sobre les recomanacions que crec necessàries en quant a la millora de la inserció laboral dels discapacitats. L'altra secció tracta sobre l'aprenentatge que he assolit durant la realització d'aquest treball.

8.1. Discussió part teòrica

Tal com hem vist anteriorment les taxes de persones discapacitades han augmentat respecte a l'any 2010, cada vegada hi ha més discapacitats tan a Espanya com a Catalunya. També hem vist que l'Estat i la Generalitat de Catalunya vetllen per una normativa on aquesta afavoreix als discapacitats, obligant a les empreses a contractar a un cert nombre de discapacitats, segons estipula la llei. A més a més, ofereix un conjunt d'incentius per aquestes empreses, de manera que els empresaris tindran més consideració i interès econòmic en la contractació d'aquest col·lectiu. Tot i això, existeix molt desconeixement i un incompliment per part de la societat. És per aquest motiu que s'han creat programes de Treball amb Suport (ECA) i Centres Especials de Treball (CET), amb l'objectiu d'ajudar a aquest col·lectiu en la seva inserció laboral i social, i a la vegada conscienciar a les persones sobre aquest problema. En general, veiem que hi ha intenció i interès per part de les Administracions públiques i de les fundacions per intentar millorar la situació laboral dels discapacitats i per involucrar més profundament, no només als empresaris, sinó també al mateix col·lectiu.

8.2. Discussió part pràctica

Si contrastem les taules, la literatura i l'entrevista, podem extreure les següents conclusions. En primer lloc, principalment els discapacitats ni busquen ni tenen feina, especialment al 2014. Aquest resultat és una idea que també figuren alguns autors, sobretot a causa de la baixa motivació que abunda en aquest col·lectiu. És per aquest

motiu que apareixen els programes ECA, els quals també van ser mencionats pel tècnic de l'entrevista. Aquestes programes són els encarregats d'incrementar aquesta motivació i autoestima necessària per combatre la inactivitat. Els aturats, les persones que busquen feina però no en tenen, també han augmentat al 2014; tal com diuen alguns autors, els empresaris no tenen gaire interès en la contractació d'aquestes persones. Ara bé, podríem dir que també hi ha una part bona. L'activitat, el nivell en que les persones discapacitades estan actives buscant feina o bé ja tenen treball, generalment ha augmentat al 2014 respecte al 2010 a causa principalment de l'atur. Tot i que seria millor que aquesta activitat hagués augmentat a causa de l'ocupació, el fet que hagi augmentat a causa de l'atur també podem extreure una part positiva. És important pel fet de que encara que hagi augmentat el nombre de discapacitats que no tenen feina, almenys tenen una predisposició a buscar-ne. Això recolza una afirmació de dues autores, les quals diuen que és important acceptar aquesta discapacitat per començar a assolir els objectius laborals. En segon lloc, pel que fa al grau de la discapacitat, veiem que com més elevat sigui aquest més inactivitat hi ha. I per últim, les discapacitats relacionades amb el sistema auditiu i el sistema visual desencadenen a una major activitat que el trastorn mental i que la discapacitat intel·lectual.

Tal com hem dit abans, les dades de les taules mostren més augment del nivell d'atur que no pas d'ocupació. Segons el tècnic de l'entrevista cada vegada ha augmentat més l'ocupació respecte els passats anys. És a dir, tot i que l'ocupació ha augmentat, no amb tanta mesura com seria necessari. Per tant, veiem una divergència segons les taules i el tècnic. És cert que segons el tècnic, tot i que l'ocupació havia augmentat, encara ens trobem al llarg del procés i falta bastant camí per recórrer; aquest fet coincideix amb les estipulacions d'alguns autors al llarg del treball. Però, hi ha un altre fet que divergeix entre el tècnic i la literatura. Es tracta sobre l'actitud que els empresaris tenen respecte aquest tema. El tècnic afirma que avui en dia els empresaris estan més actius en quant a la contractació laboral, però els autors diuen que no hi ha conscienciació adequada per part d'aquests. Per tant, segons el tècnic podríem dir que sembla que cada vegada hi ha més conscienciació i coneixements per part de les Administracions públiques, els empresaris i la societat, però continua essent insuficient. És per això que amb els recursos i mètodes mencionats prèviament s'intenten assolir aquests objectius i que en un futur disminueixin aquestes taxes d'inactivitat. Però, aquesta interacció no només és important amb els organismes o terceres persones, sinó també amb els propis

discapacitats. Aquesta interacció directa amb el col·lectiu és molt important per tal d'assabentar-los i explicar-los les seves oportunitats, drets i igualtats de cara al món laboral, ja que a vegades ells són els que estableixen uns obstacles entre ells mateixos i el mercat laboral, tal com declaren alguns autors.

8.3.Recomanacions

Per acabar, enfocaré aquest últim paràgraf a les recomanacions des del meu punt de vista. Primerament, a causa de l'incompliment d'un gran nombre d'empreses de la normativa a la contractació mínima del 2%, haurien d'haver més mesures i inspeccions per tal de comprovar si es compleix o no, ja que crec que no hi ha un seguiment força important en aquest tema. Com a segona recomanació, crec que és important augmentar el nombre mínim obligatori de persones discapacitades contractades. Crec que amb un 2% l'objectiu d'augmentar la inserció laboral és un procés difícil i sobretot lent. Especialment, quan parlem d'empreses molt grans i amb molt personal. En tercer lloc, el Govern hauria d'incentivar i motivar a les empreses a aquesta contractació, per exemple mitjançant campanyes obligatòries on estiguin destinades a conscienciar als empresaris. L'objectiu d'aquestes campanyes seria solucionar el problema del desconeixement, perquè moltes vegades el problema és la falta de coneixement de la llei i dels avantatges que pot proporcionar aquest tema. En quart lloc, una altra recomanació seria destinar més quantitat de diners a la preparació laboral d'aquestes persones, ajudant alhora a les fundacions a tenir majors possibilitats econòmiques i poder ampliar els seus serveis. D'aquesta manera, els discapacitats podrien adquirir més habilitats a través d'un procés més ràpid, la qual cosa permetria satisfer així com abastir a un major nombre de discapacitats.

8.4.Aprenentatges del treball

Pel que fa als aprenentatges, aquest treball ha tingut un impacte positiu en els meus coneixements. Actualment, tinc una visió més àmplia en termes empresarials en quant a la normativa que han de seguir les empreses relacionada amb les persones

discapacitades. Prèviament a la realització del treball, desconeixia quin tipus de llei existia i quines subvencions l'Estat destinava a aquestes empreses, i per aquest motiu vaig decidir introduir aquest apartat en el meu treball. A més a més, conec amb més precisió quines limitacions o obstacles existeixen en l'àmbit laboral d'un discapacitat així com el mètode per a eliminar-los. És a dir, abans de començar a fer el treball suposava que existia una dificultat a l'hora d'aquesta inserció perquè no acaba de ser un tema suficientment conegut per tothom. Tot i que amb el treball he contrastat aquesta idea i he pogut veure com era certa, cal afegir que gràcies a l'entrevista tinc una perspectiva més positiva ja que cada vegada hi ha més discapacitats amb feina, almenys en la ONCE de Tarragona. Amb les explicacions del tècnic també vaig poder rectificar el concepte que tenia de les tasques que es desenvolupaven a la ONCE, com per exemple, que la ONCE oficialment no busca treball als discapacitats, sinó que els prepara per aconseguir-ho. Per tant, des del meu punt de vista l'apartat del treball que ha tingut més influència en mi ha estat l'entrevista, a causa de la diferència que hi ha entre les explicacions directes d'un tècnic professional cap a un mateixi la comprensió lectora dels articles.

9. Bibliografia

- ❖ Barnes, Colin and Mercer, Geof. (2005). Disability, work and welfare: challenging the social exclusion of disabled people. *BSA publications, University of Leeds, UK*. Vol. 19, núm. 3, pàg. 527-545.
- ❖ Boman, Tomas, Kjellberg, Anders, Danermark, Berth and Boman, Eva. (2015). Employment opportunities for persons with different types of disability. *ALTER, European Journal of Disability Research*. Vol. 9, núm. 2, pàg. 116–129.
- ❖ Butlletí Oficial de l'Estat (BOE).
- ❖ La Fageda (2016) <http://www.fageda.com/> accedit el dia 13/06/2016.
- ❖ Fullana, Judit, Pallisera, Maria i Vilà, Montserrat. (2003). La investigació sobre els processos d'integració laboral de les persones amb discapacitat en entorns ordinaris. *Revista d'Investigació Educativa*. Vol. 21, núm. 2, pàg. 305-321.
- ❖ Fundació ONCE. Treball i formació. <http://www.fundaciononce.es/> accedit el dia 15/06/2016.
- ❖ Generalitat de Catalunya (2016) Contractació de persones amb discapacitat. [http://canalempresaweb.gencat.cat/ca/01_que_voleu_fer/02_comencar_un_negoci/06_contractar_treballadors/05_contractacio_de_persones_amb_discapacitat/accedit el dia 13/06/2016](http://canalempresaweb.gencat.cat/ca/01_que_voleu_fer/02_comencar_un_negoci/06_contractar_treballadors/05_contractacio_de_persones_amb_discapacitat/accedit_el_dia_13/06/2016).
- ❖ Hall, Edward and Wilton, Robert. (2011). Alternative spaces of “work” and inclusion for disabled people. *Disability & Society*. Vol. 26, núm. 7, pàg. 867-880.
- ❖ INE (2014) El treball de les persones amb discapacitat. http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976595 accedit el dia 10/06/2016.

- ❖ M. Santuzzi, Alecia and R. Waltz, Pamela. (2016). Disability in the Workplace: A Unique and Variable Identity. *Northern Illinois University*. Vol. 42, núm. 5, pàg. 1111 –1135.
- ❖ Malo Ocaña, Miguel Ángel. (2003). Les persones amb discapacitat en el mercat de treball espanyol. *Revista del Ministeri de Treball i Assumptes Socials*. Núm. 46 (Exemplar dedicat a: Economia i Sociologia), pàg. 99-126.
- ❖ Mercado García, Esther i García Vicente, Luis Mariano. (2010). La inserció laboral de les persones amb discapacitat: Una sortida professional per a treballadors socials. *Revista de treball social*. Vol. 10, núm. 1, pàg. 51-60.
- ❖ Ministeri de Treball i Seguretat Social (2016). Guia laboral – Els contractes de treball: modalitats i incentius. <http://www.empleo.gob.es> accedit el dia 14/06/2016.
- ❖ Pallisera, Maria i Rius, Maria. (2007). I després del treball, què? Més enllà de la integració laboral de les persones amb discapacitat. *Revista d'Educació*, 342. Pàg. 329-348.
- ❖ SEPE (2016). Integració laboral de les persones amb discapacitat. https://www.sepe.es/contenidos/ca/que_es_el_sepe/publicaciones/empleo/integracion_laboral_discapacitados.html accedit el dia 14/06/2016.
- ❖ Thornton, Patricia and Lunt, Neil. (1995). Employment for disabled people: social obligation or individual responsibility? *University of York, Social Policy Research Unit*.
- ❖ Verdugo, Miguel Ángel, Jordán de Urríes, Borja, Vicent, Carmen i Martín, Raquel. (2006). Integració laboral i discapacitat. *Gladnetcollection*
- ❖ Villa Fernández, Nuria. (2003). Situació laboral de les persones amb discapacitat a Espanya. *Revista complutense d'Educació*. Vol. 14, núm. 2, pàg. 393-424.