

**PLA D'INSERCIÓ SOCIOLABORAL
DE LES PERSONES AMB DISMINUCIÓ**

PLA D'INSERCIÓ SOCIOLABORAL DE LES PERSONES AMB DISMINUCIÓ



Generalitat de Catalunya

Biblioteca de Catalunya. Dades CIP:

Pla d'Inserció Sociolaboral de les Persones amb Disminució

Pla d'Inserció Sociolaboral de les Persones amb Disminució
ISBN 84-393-4504-6

I. Catalunya. Generalitat II. Títol 1. Pla d'Inserció Sociolaboral de les Persones amb Disminució 2. Disminuïts -- Treball -- Catalunya -- Política governamental
331.582.2 (467.1)

© Generalitat de Catalunya
Departament de Benestar Social
1a edició: maig de 1998
Tiratge: 3.000 exemplars
ISBN: 84-393-4504-6
Dipòsit legal: B. 4773-1998
Disseny i producció: Fotocomposició gama, sl

SUMARI

<i>Presentació</i>	11
Balanç de la inserció sociolaboral de les persones disminuïdes de Catalunya	17
1. La població catalana amb disminució reconeguda	19
2. Balanç del primer Pla interdepartamental d'integració laboral de les persones amb disminució (1990-1997)	23
2.1. Actuacions per a la integració dels disminuïts	23
2.1.1. Actuacions del Departament de Benestar Social	23
2.1.2. Actuacions del Departament de Treball	25
2.2. Cobertura i evolució	28
2.2.1. Evolució en l'atenció sociolaboral	28
2.2.2. Evolució en la formació ocupacional específica per al col·lectiu de persones amb disminució	30
2.3. Pressupost en matèria de disminucions	32
2.4. Avaluació del Pla	33
Pla d'inserció sociolaboral	35
Introducció	37
1. Empresa ordinària	39

1.1. Formació ocupacional i inserció laboral de treballadors amb disminució	39
1.2. Intermediació laboral del col·lectiu de treballadors amb disminució	40
1.3. Servei de suport a la integració laboral de caràcter extern ...	42
1.4. Programes de garantia social	43
1.5. Accés a societats cooperatives i laborals	43
1.6. Clàusula de no-discriminació	44
1.7. Modificacions del RD 1451/1983	44
1.7.1. Modificació del límit de 50 treballadors	44
1.7.2. Ampliació del percentatge de reserva	45
1.7.3. Supressió de la limitació al 51% de la plantilla de treballadors disminuïts	45
1.7.4. Modificació de la durada i característiques dels contractes	45
1.7.5. Exigència explícita del compliment de reserva en els procediments de contractació administrativa per part de les administracions públiques	46
1.7.6. Mesures compensatòries a la taxa de reserva	47
1.7.6.1. Cànon compensatori i fons per a la inserció sociolaboral	47
1.7.6.2. Subcontractació a centres especials de treball	47
1.7.7. Programa d'adaptació del lloc de treball i accessibilitat per a empreses ordinàries	48
1.8. Premis a la inserció	48
2. Treball protegit	49
2.1. Modificacions relatives al RD 2273/1985, de 4 de desembre pel qual s'aprova el reglament dels centres especials de treball	49
2.1.1. Reforçar els serveis d'ajustament personal i social ..	49
2.1.2. Limitació a les empreses lucratives	50
2.1.3. Reforçar la funció de pas dels centres especials de treball	50
2.1.4. Priorització en contractes públics	50
2.1.5. Garantia al finançament de transferències	51
2.2. Modificacions relatives al Reial decret 1368/1985, de 17 de juliol, pel qual es regula la relació laboral de caràcter	

especial dels treballadors de centres especials de treball . .	51
2.2.1. Sortida i retorn a centres especials de treball	51
2.2.2. Supressió de l'exclusió del treball a domicili en els centres especials de treball	52
2.2.3. Regulació dels enclavaments	53
2.3. Modificació del marc de subvencions a centres especials de treball	54
2.3.1. Actualització del límit de subvenció per a la creació estable de llocs de treball	54
2.3.2. Potenciar prioritàriament les inversions per a adaptació de llocs de treball i supressió de barreres arquitectòniques i de comunicació	54
2.3.3. Finançament dels serveis d'ajustament personal i social	54
2.3.4. Incentivació a la integració en una empresa ordinària	55
2.4. Regulació de les empreses mixtes	55
2.5. Compatibilització de pensions i graduació complementària de salaris	56
2.6. Revisió del sistema de reconeixement d'invalideses	56
3. Centres ocupacionals	59
3.1. Refosa de la normativa de centres ocupacionals	59
3.2. Garantia d'ingressos als usuaris de CO	59
4. Funció pública	61
4.1. Desenvolupament de la Llei de la funció pública	61
4.2. Equiparació en nivell de reserva	61
4.3. Inserció en empreses del sector públic	62
5. Treball autònom	63
5.1. Equiparació a les mesures de foment dels CET	63
6. Aspectes comuns	65
6.1. Valoracions	65
6.2. Equips multiprofessionals	66
6.3. Observatori de la inserció sociolaboral de les persones amb discapacitat	66
6.4. Seguiment del Pla d'inserció sociolaboral	67

PRESENTACIÓ

Molt Honorable Sr. Jordi Pujol i Soley
President de la Generalitat de Catalunya

L'accés al món laboral és un dret bàsic i una de les formes més positives per a afavorir la integració social i la vida autònoma de totes les persones i, de manera molt prioritària, les persones amb disminució. El treball proporciona a l'ésser humà identitat social, independència, seguretat econòmica, capacitat per a formar una vida pròpia i, a més, valors d'autoestima i de realització.

La importància que es dona des de Catalunya a la integració laboral dels disminuïts ja va quedar patent fa més de 15 anys quan el Grup Parlamentari Català –amb la inestimable iniciativa de Ramon Trias Fargas– va proposar la Llei d'integració social dels minusvàlids (LISMI), aprovada l'any 1982 pel Congrés dels Diputats. Aquesta Llei va crear, per primer cop a l'Estat espanyol, un marc on es reconeixien els drets socials de les persones amb disminució, s'establia la garantia d'un sistema de pensions i es posava de manifest la importància de l'accés al treball per als disminuïts. Des de llavors fins ara, la Generalitat de Catalunya ha assumit bona part de les competències en aquesta àrea d'actuació i ha dut a terme una important acció de govern centrada en els objectius d'afavorir la integració laboral en les empreses ordinàries, i, quan aquesta no ha estat possible, en els centres especials de treball –reconeguts com a mitjà de treball protegit per la LISMI. En aquest sentit, pot observar-se que des del traspàs de les competències l'any 1992, s'ha passat, cinc anys després, de 1.857 llocs de treball a 5.613. Aquest important creixement ha estat possible per l'acció del Govern català, però també, de manera molt destacada, per la capacitat d'iniciativa, de gestió i d'il·lusió que han demostrat les 140 entitats socials que avui gestionen aquests centres.

Aquestes entitats configuren un sector d'economia social cada vegada més important i dinàmic. Són empreses ubicades arreu del país, que es dediquen a activitats molt diverses en l'àmbit de serveis, com ara el medi ambient (jardineria, reciclatge de paper, recollida de residus), les arts gràfiques i la reprografia, la bugaderia, la neteja o la fusteria; i també en sectors industrials o agropecuaris, com ara els manipulats, l'automoció, els objectes decoratius, el cablejat elèctric o els productes lactis. Així mateix, aquests centres són també un recurs important en primera ocupació que dinamitza les possibilitats d'accedir al mercat obert de treball.

Junt amb aquests recursos, s'han creat altres serveis i prestacions que han permès oferir una millor qualitat de vida i una major autonomia a moltes persones que pateixen diferents tipus de discapacitats. Ara, però, hem d'afrontar els nous reptes que ens planteja el futur més proper. El procés de canvi social i econòmic que vivim, les noves tecnologies –el canvi tecnològic accelerat– i la necessitat d'una continuada actualització dels nostres coneixements i habilitats ens porten a una nova societat, més dinàmica, amb majors recursos, però també amb majors riscos d'exclusió per a aquelles persones que no puguin seguir el ritme accelerat del progrés.

Sens dubte, aquesta podrà ser una societat millor si està al servei de les persones, si sap comptar amb tothom, sense deixar ningú al marge.

Per això, ens cal donar un nou impuls a la integració sociolaboral de les persones amb disminució. Un nou impuls, des del Govern, però també des del conjunt de la societat. Cal fer real la igualtat al dret del treball i el respecte a les persones que pateixen algun tipus de discapacitat, eradicant qualsevol discriminació o oblit. Ens hi obliga la nostra forma d'entendre la societat –al servei de les persones– i els valors més essencials que l'estructuren i la cohesionen: la solidaritat, la justícia social, la igualtat.

El nostre país disposa d'un bon model d'integració sociolaboral –fonamentat en la personalització, la qualitat i la coordinació dels recursos– que ara cal aprofundir i millorar. I aquest penso que ha d'emmarcar-se en la filosofia d'un nou pacte social. Un pacte de solidaritat entre els catalans més joves i els més grans, entre els que disposen d'un lloc de treball i els que no, entre els que pateixen alguna discapacitat i la resta de ciutadans, entre els que necessiten més suport i la resta de la societat. Un nou pacte social que permeti garantir uns mateixos drets socials per a tothom, sense cap mena de discriminacions.

Per això, aquest any 1998 el Govern de la Generalitat ha aprovat el nou Pla d'inserció sociolaboral de les persones amb disminució, que fixa com a nous objectius prioritaris per als propers sis anys els següents:

En primer lloc, la integració dels disminuïts en l'empresa ordinària, és a dir, en el mercat de treball ordinari. En aquest àmbit, la Generalitat de Catalunya posarà l'èmfasi en la creació i el desenvolupament de nous recursos, així com en l'impuls d'una campanya continuada de sensibilització ciutadana i de suport, adreçada particularment a aquells que contracten, és a dir, als empresaris del país.

La segona prioritat fa referència al treball protegit. En aquest sentit, es continuarà donant suport als centres especials de treball també com a fórmula d'evolució cap al mercat de treball ordinari.

Estem, doncs, davant del repte prioritari que les persones puguin disposar, tant com sigui possible, de tot allò que els calgui per al seu benestar, per a la seva seguretat, per a la seva promoció personal i familiar, i per a la seva realització. El Pla que presentem avui és, per tant, essencial i imprescindible per a aconseguir aquests objectius: la inserció laboral i l'accés al món del treball en igualtat d'oportunitats i de condicions, en un moment en què les dades de l'atur són més esperançadores que mai, cal que s'estenguin a les persones amb disminució.

La integració sociolaboral dels disminuïts ajuda a fer de Catalunya un país de qualitat, un país solidari en què tothom disposi dels mitjans necessaris per a desenvolupar al màxim la seva autonomia i realització personal. És aquest, doncs, un dels principals desafiaments que ens ofereix el tombant de segle. Si hi sabem respondre, deixarem un llegat molt valuós als ciutadans i ciutadanes de la Catalunya del futur.

BALANÇ DE LA INSERCIÓ SOCIOLABORAL DE LES PERSONES DISMINUÏDES DE CATALUNYA

1

LA POBLACIÓ CATALANA AMB DISMINUCIÓ RECONEGUDA

- Actualment el 3,1% de catalans té una disminució reconeguda. Això correspon exactament a 188.166 persones.
- Els disminuïts físics formen el col·lectiu més nombrós, ja que agrupen dues terceres parts (59,1%) del total de persones amb disminució.

Taula 1.
Persones amb disminució reconeguda a Catalunya

Tipus de disminució	Nombre de disminuïts	% disminuïts	% respecte a Catalunya ²
Física	111.266	59,1	1,8
Psíquica ¹	52.949	28,2	0,9
Sensorial	23.951	12,7	0,4
Total	188.166	100	3,1

Font: ICASS (març 1998)

(1) Inclou les malalties mentals

(2) Població total de Catalunya (1996): 6.090.040

- Més de la meitat de la població disminuïda té reconegut un grau de disminució inferior al 65%. Això suposa que unes 100.000 persones tenen un nivell d'autonomia personal prou important com per inserir-se sociolaboralment, si més no en un sistema de treball protegit. En canvi, l'altra meitat de la població disminuïda pateix una disminució prou important

—amb un grau d'invalidesa igual o superior al 65%— que, en general, li impedeix la plena integració en l'empresa ordinària.

En aquest sentit, cal remarcar que la població amb disminució psíquica és la que té més dificultats i més handicaps per a assolir la integració sociolaboral.

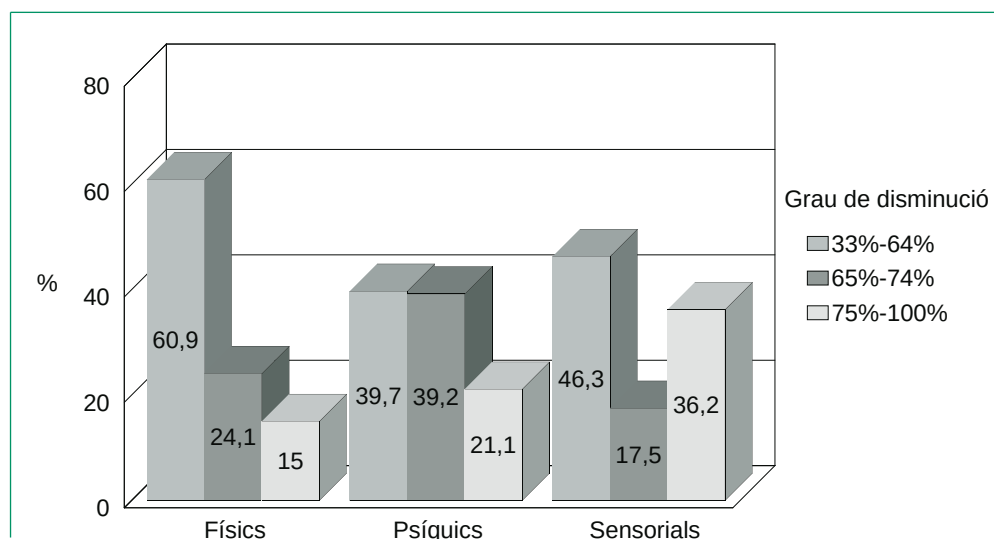
Taula 2.
Persones amb disminució reconeguda a Catalunya segons el grau de disminució

Grau de disminució	Nombre de disminuïts	% disminuïts	% respecte a Catalunya ¹
33%-64%	99.869	53,1	1,7
65%-74%	51.740	27,5	0,8
75%-100%	36.557	19,4	0,6
Total	188.166	100	3,1

Font: ICASS (març 1998)

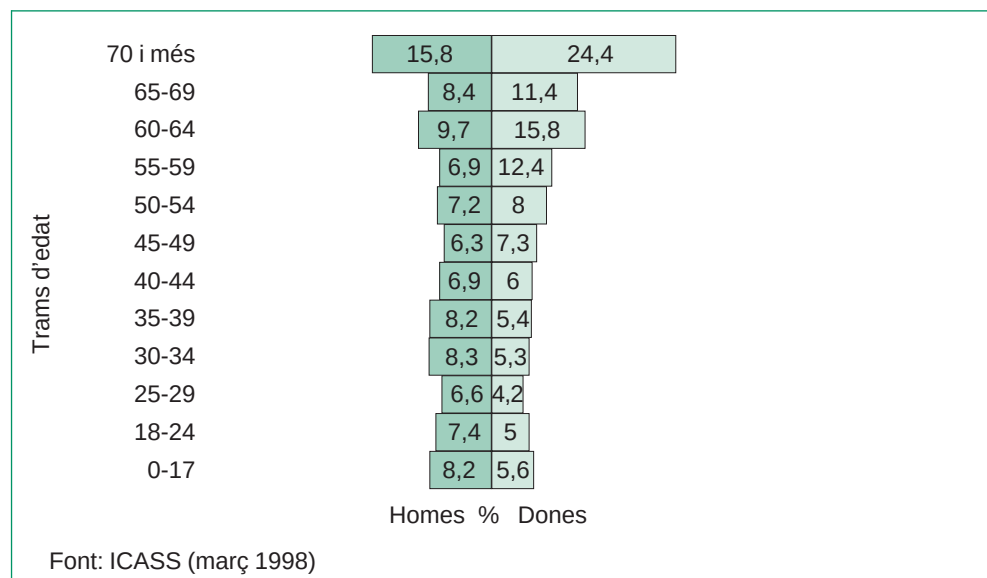
(1) Població total de Catalunya (1996): 6.090.040

Persones amb disminucions segons tipus i percentatge de disminució



- El gràfic adjunt mostra clarament una piràmide d'edats envellida de la població amb disminució reconeguda, i on la població jubilada arriba a un terç del total.
- Tot i que el nombre d'homes (93.406) i de dones (94.760) és molt similar, l'estructura per edats és significativament diferent: el segment de dones més grans de 60 anys supera en 16,3 punts percentuals el mateix segment d'homes.

Estructura de la població catalana amb disminució reconeguda



2

BALANÇ DEL PRIMER PLA INTERDEPARTAMENTAL D'INTEGRACIÓ LABORAL DE LES PERSONES AMB DISMINUCIÓ (1990-1997)

2.1.

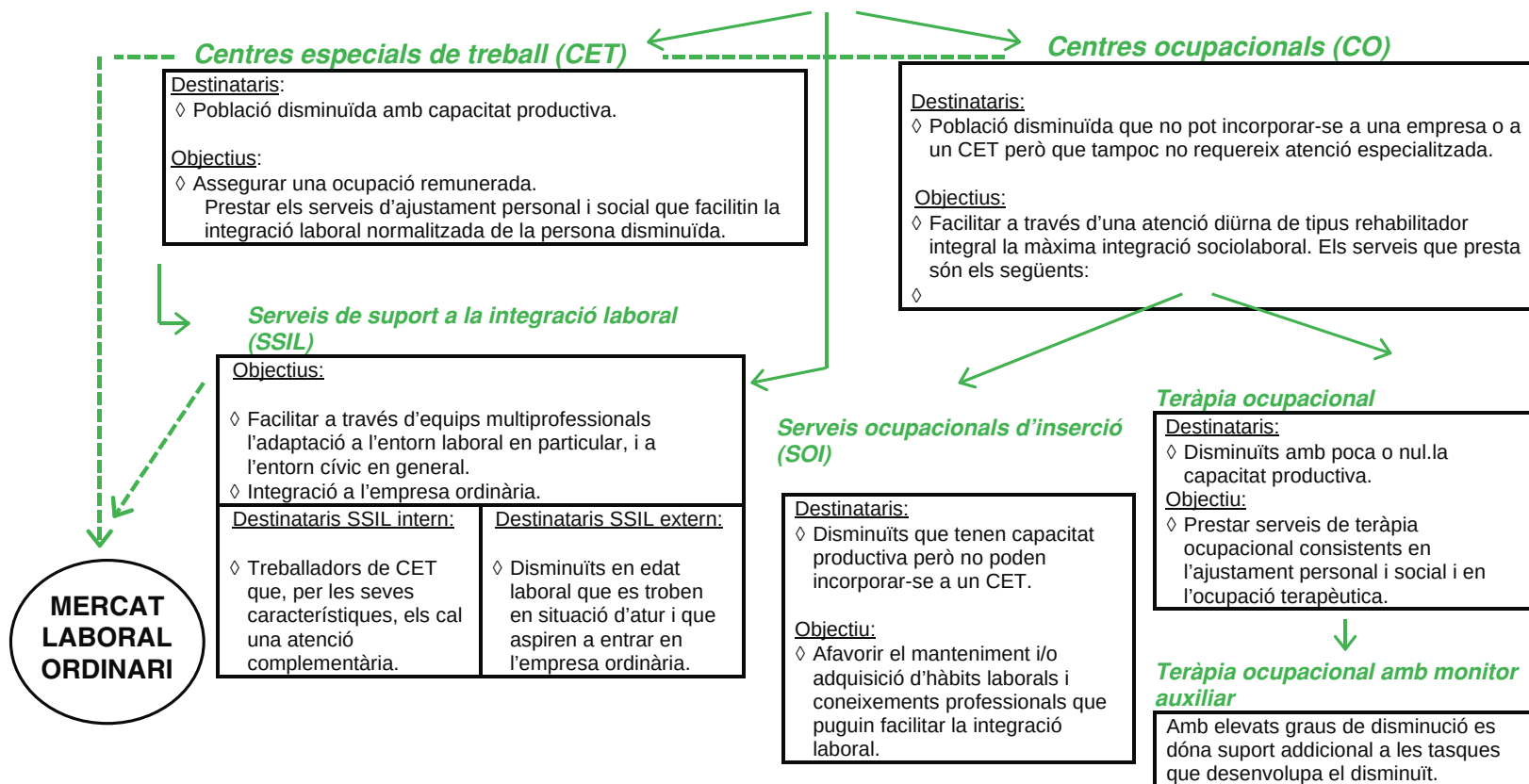
ACTUACIONS PER A LA INTEGRACIÓ DELS DISMINUÏTS

2.1.1.

Actuacions del Departament de Benestar Social

- El Departament de Benestar Social de la Generalitat de Catalunya, a través de l'ICASS, té entre els seus objectius la millora de la qualitat de vida i el foment de la integració social de les persones amb disminució. Entre d'altres, les actuacions de la institució s'emmarquen en les línies següents:
 - Diagnòstic i avaluació de les persones amb disminució
 - Sistema de prestacions socials i econòmiques
 - Rehabilitació
 - Integració laboral
 - Serveis socials
 - Mobilitat i barreres arquitectòniques
- Més concretament, les línies d'actuació de l'àmbit de la integració socio-laboral es contenen en el següent quadre-resum:

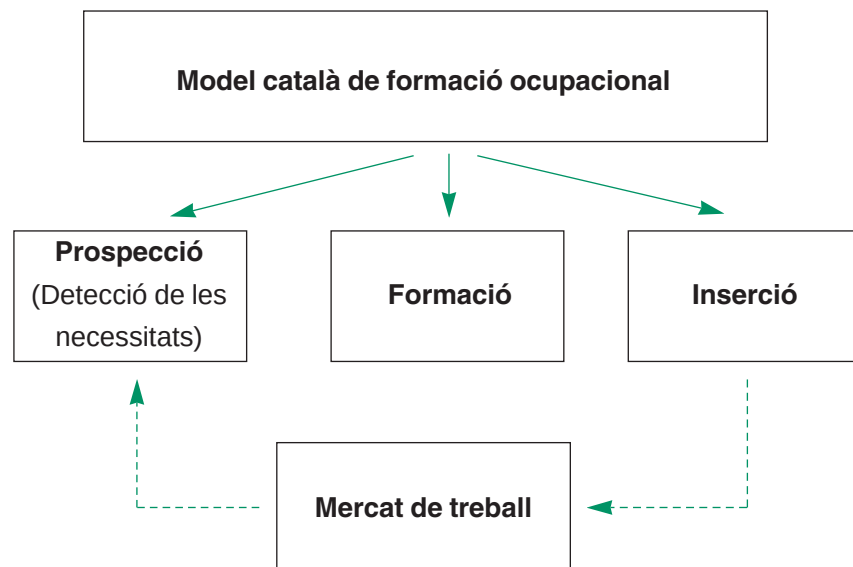
Accions desenvolupades des de l'ICASS en matèria d'integració sociolaboral



- El Departament de Treball du a terme la gestió de les polítiques actives per l'ocupació en l'àmbit territorial de Catalunya. Pel que fa al col·lectiu de persones amb disminució, aquestes polítiques actives es concreten en el desenvolupament de les actuacions següents:
 - Informació professional.
 - Orientació professional.
 - Accions de formació ocupacional.
 - Plans d'ocupació amb ajuntaments, consells comarcals i entitats sense ànim de lucre.
 - Iniciatives comunitàries.
 - Ajuts per a afavorir l'ocupació autònoma.
 - Ajuts per a la creació de cooperatives mixtes d'integració sociolaboral de persones amb disminució.
- A partir de l'any 1995, s'implanta el Servei Català de Col·locació com a eina d'integració i de gestió de les actuacions abans esmentades, a excepció dels ajuts per a l'autocupació i la creació de cooperatives mixtes.
- Catalunya disposa d'un model propi de formació ocupacional. El model català de formació ocupacional constitueix un instrument dinàmic i flexible que permet proporcionar el tipus de formació precís per adequar els treballadors en actiu o aturats als perfils que el mercat laboral requereix i, com a conseqüència, facilitarà l'ocupació dels aturats i la millora o conservació dels llocs de treball.
- L'experiència del Departament de Treball en l'àmbit de l'ocupació i formació de treballadors amb especials dificultats d'inserció sociolaboral posa de manifest que l'eficàcia de les accions està estretament lligada al tractament de les característiques particulars dels col·lectius objecte d'intervenció i a la consideració de les necessitats dels llocs de treball del sistema productiu.

- Catalunya ha estat una de les comunitats autònomes pioneres en la promoció d'accions de formació ocupacionals adreçades a afavorir la integració laboral de treballadors amb trastorns de salut mental a l'empresa ordinària.
- Des de l'any 1990, el Departament de Treball ha promogut accions de reciclatge de professionals que atenen el col·lectiu de persones amb disminució i persones amb trastorns de salut mental.
- La realització d'estudis i seminaris ha constituït una altra via d'actuació. Sobre això, cal destacar l'estudi sobre la implantació de la tècnica Ruward a diferents centres especials de treball. Mitjançant aquesta tècnica, s'ha pogut millorar l'adequació dels treballadors amb discapacitat al lloc de treball, optimitzar el seu rendiment i millorar les seves condicions de treball.
- En el marc del VIII Congrés d'Empreses de Qualitat, celebrat a Barcelona el mes de setembre de 1997, el Departament de Treball ha atorgat cinc distincions de qualitat social a les empreses i institucions que més s'han destacat per la seva col·laboració en la contractació de treballadors amb especials dificultats, com són, entre d'altres, el col·lectiu de persones amb disminució.
- El Departament de Treball ha prestat una especial atenció al desenvolupament d'actuacions formatives adreçades al col·lectiu de treballadors amb especials dificultats, com són, entre d'altres, el col·lectiu de persones amb disminució.
- D'altra banda, i en el camp de les noves tecnologies, s'estan desenvolupant programes de teletreball adreçats tant a col·lectius de treballadors amb grans discapacitats com de persones amb discapacitats i disminucions ambientals afegides (residents en àrees rurals de difícil accessibilitat).
- En el marc de les iniciatives comunitàries, i concretament dins de la Iniciativa Horizon, el Departament de Treball està promovent programes plurianuals per impulsar l'ocupació de treballadors amb disminució. Aquests programes disposen de *partenaires* europeus per a dur a terme tasques de col·laboració i intercanvis durant tot el procés d'implantació dels seus projectes.

- A més de les accions formatives, aquests programes poden incloure altres actuacions de sensibilització, difusió i estudis relacionats amb la promoció formativa i laboral del col·lectiu amb especials dificultats objecte d'intervenció.
- Entre les accions de sensibilització, pot destacar-se la celebració del 1r. Simposi internacional sobre l'avaluació del treball amb suport, que va tenir lloc a Barcelona l'octubre de 1996.
- Pel que fa a la innovació metodològica que aquests programes preveuen, cal assenyalar les noves aplicacions de la metodologia del treball amb suport. Aquests nous enfocaments han centrat les seves actuacions a donar formació als integrants de l'entorn sociolaboral dels treballadors amb disminució, tot desenvolupant estratègies que afavoreixin un bon acoblament d'aquests treballadors al seu entorn laboral.
- Una altra de les característiques d'aquests programes és el seu efecte multiplicador i de difusió. En aquest sentit, s'estan realitzant estudis previs sobre les possibilitats i necessitats de les persones amb disminució i del mercat laboral en l'àmbit del teletreball, la qual cosa permetrà l'elaboració de material multimèdia adreçat als formadors/tutors de teletreballadors amb disminució.



2.2.

COBERTURA I EVOLUCIÓ

2.2.1.

Evolució en l'atenció sociolaboral

- Durant el 1997, un total de 14.390 places han estat utilitzades per les persones amb disminució.
 - Els centres especials de treball han donat feina a 5.140 disminuïts, dels quals 3.458 han rebut l'atenció dels equips multiprofessionals dels SSILS.
 - D'altra banda, 4.247 persones han estat usuàries del Servei de teràpia ocupacional i 1.545 dels serveis ocupacionals d'inserció.
- Tot i que la gran majoria de serveis ha augmentat el nombre de places any rere any, els centres especials de treball són els que ho han fet amb més força, multiplicant-se per més de 2,5 el nombre de contractes fets des de l'any 1992.
- Cal destacar els 1.545 usuaris de serveis ocupacionals d'inserció (SOI) que han anat deixant aquest servei per integrar-se al món laboral.

Taula 3.
Evolució del nombre de places en l'atenció sociolaboral. 1992-1997

Any	Places	Taxa de variació % (Base 1992)
1992	8.283	
1993	9.201	11,1
1994	10.184	22,9
1995	11.834	42,9
1996	13.270	60,2
1997	14.390	73,7

Font: ICASS

Evolució en l'atenció sociolaboral. 1992-1997

Centres especials de treball (CET)

Anys	Places	Increment 1992-97
1992	1.857	202,3%
1997	5.613*	

* Regularitzades a 31 de març de 1998.

Centres ocupacionals (CO)

Serveis ocupacionals d'inserció (SOI)

Anys	Places	Increment 1992-97
1992*	3.173	-51,3%**
1997	1.545	

*Dades dels centres transitoris. Amb la creació del SOI el 1996, aquest servei s'extingeix.

**El decrement s'explica per la integració dels usuaris en el món laboral.

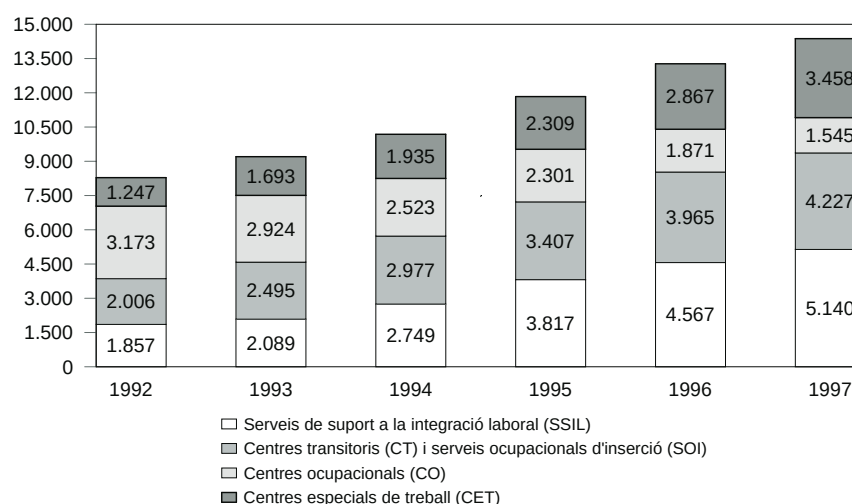
Serveis de suport a la integració laboral (SSIL)

Anys	Places	Increment 1992-97
1992	1.247	177,3%
1997	3.458	

Servei de teràpia ocupacional

Anys	Places	Increment 1992-97
1992	2.006	111,7%
1997	4.247	

Evolució en l'atenció sociolaboral. 1992-1997



2.2.2.

Evolució en la formació ocupacional específica per al col·lectiu de persones amb disminució

- Des de l'any 1992, més de 7.000 persones amb disminució han participat en les accions específiques de formació ocupacional.
- Les accions específiques de formació ocupacional per al col·lectiu de treballadors amb disminució s'han destinat, especialment, a la promoció laboral d'aquells grups que tenen més dificultats per a accedir a un lloc de treball com és el col·lectiu de treballadors amb disminucions de tipus psíquic.
- Gairebé 1.000 treballadors amb disminució s'han aconseguit als plans d'ocupació que el Departament de Treball promou en col·laboració amb ajuntaments, consells comarcals i entitats sense ànim de lucre durant el període 1991-1997.

Taula 4.
Evolució del nombre de participants en les accions de formació per a
persones amb disminució del Departament de Treball. 1992-1997

Any Nombre de participants

1992	1.260
1993	831
1994	1.190
1995	1.192
1996	1.210
1997	1.349

Font: Direcció General d'Ocupació (Departament de Treball)

Accions de formació ocupacional i d'inserció sociolaboral
del col·lectiu de persones amb disminució

Cursos realitzats

Anys	Cursos	Increment 1992-97
1992	86	24,4%
1997	107	

Persones acollides a les accions de formació ocupacional

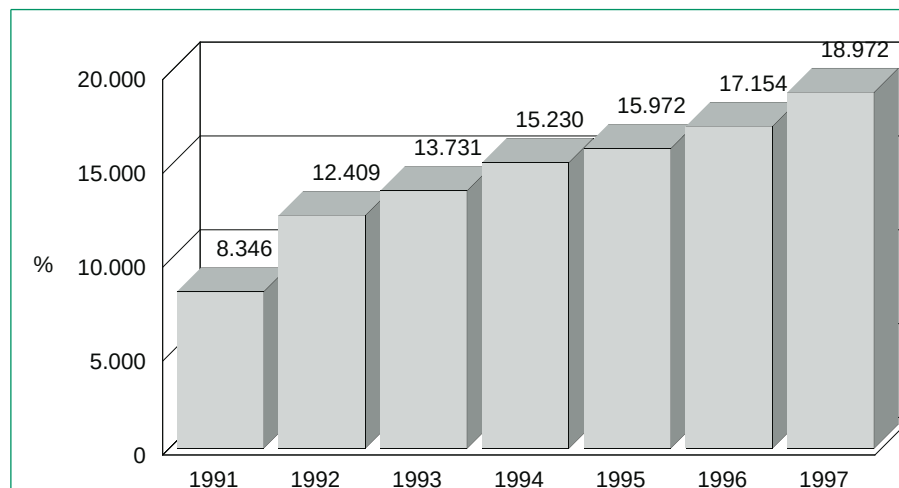
Anys	Tipus de disminució				Total
	Psíquica	Física	Sensorial	Diverses	
1992	615	227	82	336	1.260
1997	837	135	52	325	1.349

* S'inclouen les malalties mentals

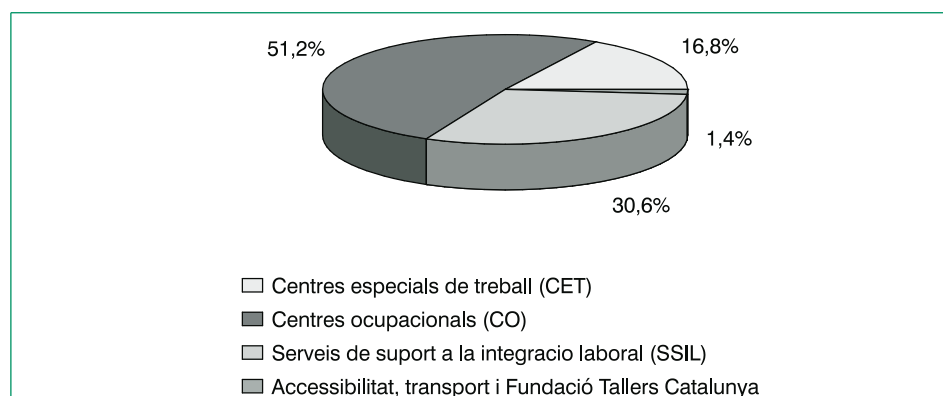
PRESSUPOST EN MATÈRIA DE DISMINUCIONS

- El recursos que l'ICASS destina a l'atenció de persones amb disminucions han anat en augment, i en l'actualitat ascendeixen a 18.972 milions de pessetes. Això representa, aproximadament, una quarta part del volum global del seu pressupost.
- Dins aquesta partida, els recursos de l'ICASS destinats a la promoció laboral i ocupacional dels disminuïts ascendeixen a 7.143 milions de pessetes, que es dediquen a la gestió, subvenció i inversió en: centres ocupacionals (51,2%), centres especials de treball (30,6%), serveis de suport a la integració laboral (16,8%), fonamentalment.

Evolució del pressupost executat de l'ICASS en l'atenció als disminuïts



Recursos per a la promoció laboral i ocupacional: 7.143 milions pessetes



El Pla interdepartamental d'integració laboral de les persones amb disminució neix com a desenvolupament sectorial del Pla d'actuació social 1988-1991, és aprovat pel Consell Executiu de la Generalitat de Catalunya el 20 de juny de 1990 i es desenvolupa al llarg del període 1990-1997. El Pla estableix, per primera vegada a l'Estat, un instrument de planificació específica per a l'àmbit de la inserció sociolaboral de les persones amb disminució, i significa al mateix temps una primera experiència global de sistematització de la coordinació entre diversos departaments amb competències que conflueixen en la integració laboral i ocupacional de persones amb disminució. Es desenvolupa amb una sistemàtica estructurada de seguiment i participació.

Durant el primer període indicat, es confeccionen dues memòries d'avaluació, la primera corresponent al període 1990-1992 i la segona al 1992-1994. El primer període esmentat es caracteritza per l'establiment de les bases de coordinació entre els diferents departaments i organismes implicats, i pel desenvolupament i l'aprovació de normatives relacionades amb els objectius establerts al Pla (Llei d'accessibilitat, serveis de suport a la integració laboral, valoracions per a centres ocupacionals). Així mateix, en l'àmbit de la formació ocupacional, s'implanta un model integral d'accions de formació ocupacional específiques per a les persones amb disminució. Es duen a terme les primeres experiències d'inserció mitjançant la metodologia de «treball amb suport». Es potencien els plans d'ocupació i es procedeix a l'especialització de gabinets d'orientació, la qual cosa possibilita un tractament específic en aquest camp.

També durant aquesta etapa es crea el Centre per a l'autonomia personal Sírius i es dóna un important impuls al tractament de l'autonomia personal i l'accessibilitat. Per últim, s'incrementa considerablement el nombre de places en centres ocupacionals i en centres especials de treball.

Pel que fa a la segona etapa, el desenvolupament del Pla té unes característiques totalment diferents de la primera fase, atès que, establertes les bases normatives i funcionals durant el període anterior, cal parlar d'una fase de consolidació i desenvolupament. En aquest sentit, convé destacar que es consolida el projecte del Centre Sírius i les eines de cooperació i coordinació interdepartamentals, s'amplien les accions de formació ocupacional i les actuacions d'inserció laboral i suport a la inserció. En aquest període es produeix també la consolidació de la metodologia de «treball amb suport» com a eina d'integració sociolaboral, la qual cosa es tradueix en un foment de la con-

tractació de persones amb disminució a l'empresa ordinària partint de les tasques de prospecció i d'assessorament laboral desenvolupades. S'incrementa considerablement la cobertura de necessitats en centres ocupacionals i centres especials de treball, i es consoliden els serveis de suport a la integració laboral de caràcter extern com a eines d'inserció a l'empresa ordinària. També durant aquest període es realitzen importants accions de difusió.

L'avaluació final queda recollida en els resultats que reflecteixen les dades contingudes en aquest dossier. El conjunt d'accions dutes a terme evidencia l'assoliment dels objectius i, per tant, l'èxit significatiu del Pla. Tanmateix, convé destacar els objectius centrats entorn a la informació i difusió, coordinació interdepartamental, formació ocupacional, orientació professional, actuacions d'inserció laboral i suport a la inserció i plans d'ocupació. A partir de 1995 es crea el Servei Català de Col·locació com a mecanisme de gestió de la intermediació laboral i de la formació ocupacional. Cal remarcar també les actuacions dutes a terme en accessibilitat i ajudes tècniques, valoracions especialitzades, millora de gestió, centres especialitzats de treball, centres ocupacionals. D'altra banda, les iniciatives legislatives previstes i previsions quantitatives establertes han estat desenvolupades amb èxit. En aquest sentit, convé destacar la Llei d'accessibilitat, la regulació dels serveis socials d'integració laboral i l'assoliment d'uns resultats molt alts en les accions previstes en centres especials de treball i centres ocupacionals.

El Pla interdepartamental d'integració laboral de les persones amb disminució pretenia donar resposta a unes demandes socials concretes a partir d'un estat de desenvolupament de la Llei d'integració social de minusvàlids (LISMI). Tot i que les bases estratègiques estaven establertes, calia concretar-les en mesures puntuals coherents amb el context català.

Actualment, cal fer un pas qualitatiu endavant per assolir noves fites en el procés d'integració en aquests àmbits. Cal establir noves estratègies que, tot i tenint present la LISMI, recullin tant l'experiència acumulada i les innovacions aportades al llarg d'aquest temps, com l'evolució de l'entorn laboral i social, establint noves estratègies que garanteixin la viabilitat de noves actuacions.

És així que el Pla que ara es presenta té com a eixos fonamentals els principis de normalització i d'integració. Per tant, ve caracteritzat per les propostes destinades a la dinamització del model actual a fi de potenciar l'accés de les persones amb disminució a l'empresa ordinària.

Per últim, convé destacar la importància que dins d'aquest Pla tenen les mesures de caràcter legislatiu, aspecte que acredita el nivell de compromís que s'assumeix amb la seva presentació.

PLA D'INSERCIÓ SOCIOLABORAL DE LES PERSONES AMB DISMINUCIÓ

INTRODUCCIÓ

Als 15 anys de publicació de la LISMI, 14 de la regulació d'accés de persones amb disminució a l'empresa ordinària i 12 de la publicació dels reials decrets que defineixen el marc normatiu actual dels centres especials de treball (CET), s'observa una manca d'actualització dels esquemes i del marc normatiu que defineixen la integració laboral de les persones amb disminució al treball.

Aquesta situació ve determinada per uns esquemes genèrics d'accés al món del treball allunyats de la realitat laboral actual.

En aquest sentit, esmentem a tall d'exemple les rigideses regulades al Reial decret 1451/1983, que preveu l'accés de persones amb disminució a l'empresa ordinària i la manca de desenvolupament dels CET com a motor de pas de les persones amb discapacitat al treball ordinari, sense oblidar la manca de desenvolupament especialitzat en gran part dels aspectes que actualment s'entenen com a modernització del mercat laboral. És per tot això que entenem que cal procedir a replantejar tot aquest entorn de forma que es pugui garantir un pas qualitatiu en el tractament de la inserció sociolaboral de les persones amb disminució a l'Estat espanyol, pas que de l'experiència desenvolupada a Catalunya deduïm caldria enfocar en funció de les indicacions donades pel Consell d'Europa d'acord amb la Carta Social Europea (adoptada el 1961 i revisada el 1996), la Recomanació R(92)6 sobre l'elaboració d'una política coherent en matèria de persones discapacitades i la Resolució AP(95)3 relativa a una carta sobre l'avaluació de les persones discapacitades, així com aquelles accions que entenem dintre de la línia de desenvolupament de la LISMI.

Pel seu interès, remarcuem que el Consell d'Europa fa una especial in-

cidència en la integració a l'empresa ordinària com a finalitat última del procés d'integració sociolaboral de les persones amb disminució, així com en la valoració de les capacitats laborals, la vinculació d'aquestes en els processos d'orientació cap al treball protegit, la necessitat de l'existència d'equips multiprofessionals en la línia de la LISMI, l'establiment de sistemes intermedis entre treball protegit i ordinari, compatibilització de pensions i treball, etc.

El Pla que a continuació presentem té una durada prevista de sis anys, dividida en tres fases o períodes d'avaluació de 2 anys, i s'estructura en sis àmbits d'actuació que fan referència respectivament a l'accés a l'empresa ordinària, l'accés al treball protegit, els centres ocupacionals, l'accés a la funció pública, la promoció de l'autoocupació i aquells aspectes comuns que són claus per garantir l'èxit de les diferents propostes. Cadascun d'aquests àmbits és desenvolupat en diversos apartats i subapartats, que determinen les principals línies d'actuació que caldria emprendre i que, evidentment, caldrà anar ajustant al llarg del desenvolupament d'aquest Pla. Pel que fa al desenvolupament i compliment d'aquest Pla, se cercarà la necessària implicació dels agents socials per mitjà dels corresponents òrgans de participació.

1.1.

FORMACIÓ OCUPACIONAL I INSERCIÓ LABORAL
DE TREBALLADORS AMB DISMINUCIÓ

En relació amb el col·lectiu de treballadors amb disminució, es preveu que tota actuació sigui al més normalitzadora possible, per la qual cosa es promou la participació de persones amb disminució en accions de formació ocupacional ordinàries. Quan ateses les característiques del col·lectiu això no és possible, es desenvolupen accions específiques.

Les accions específiques de formació ocupacional adapten la formació a les necessitats concretes del col·lectiu objecte d'intervenció, tot partint de l'anàlisi de les necessitats del mercat laboral.

En la promoció d'aquests programes específics és important fer especial referència a la metodologia del treball amb suport, ja que la implantació d'aquesta metodologia en les accions de formació ocupacional ha implicat aconseguir la integració laboral de treballadors amb disminució a l'empresa ordinària. Així doncs, la metodologia del treball amb suport ha contribuït enormement a fer possible el manteniment d'un lloc de treball ordinari a persones que tradicionalment i aparentment només podrien treballar en mitjans protegits.

Metodologies com ara el treball amb suport, inicialment desenvolupades amb persones amb disminució psíquica, s'han estès a d'altres col·lectius amb especials dificultats, com és el cas de les persones amb disminució física i sensorial, i han permès experimentar noves formes de treballar i d'aprendre. En aquest sentit, el treball amb suport s'integra en la dinàmica d'una acció formativa, de manera que l'eix de la globalitat d'aquesta és una

ocupació concreta, i en funció de les característiques de l'ocupació es van introduint els continguts, les destreses i les actituds que constitueixen la formació complementària.

Aquests programes integrals de formació ocupacional parteixen de l'anàlisi de les condicions reals dels col·lectius objecte d'intervenció. Utilitzen un plantejament que pretén que aquestes persones adquireixin, alhora que les qualificacions professionals específiques necessàries per a accedir a un lloc de treball, esquemes interpretatius funcionals que els permetin respondre a situacions professionals i humanes diverses en el seu entorn, amb la finalitat d'impulsar la seva integració sociolaboral.

Un altre tret a destacar d'aquests programes és l'atenció individualitzada, entesa dins d'una intervenció integral que comporta un treball amb la família, dotar l'alumne de la suficient autonomia personal i sobretot cercar un lloc de treball partint de les seves potencialitats.

Aquest plantejament individualitzat es tradueix en l'elaboració de plans individuals de formació i d'inserció laboral.

Els plans d'ocupació que promou el Departament de Treball amb ajuntaments, consells comarcals i entitats sense ànim de lucre constitueixen una altra via d'accés al món laboral de persones amb disminució.

L'objectiu d'aquests programes és afavorir la creació de llocs de treball, millorar les possibilitats d'ocupació dels participants i integrar laboralment persones en situació d'atur que tenen especials dificultats per a trobar una feina, a través de la subvenció dels seus contractes.

Així mateix, i en el marc dels pactes territorials, els quals compten amb la participació d'administracions públiques i agents socials, també es promouran mesures de coordinació de les actuacions de formació i d'ocupació que tinguin com a finalitat afavorir la promoció sociolaboral del col·lectiu de persones amb disminució.

D'altra banda, la Direcció General de Cooperatives del Departament de Treball promou una sèrie d'ajudes destinades a facilitar, entre d'altres, la creació de cooperatives mixtes d'integració social de persones amb disminució.

1.2.

INTERMEDIACIÓ LABORAL DEL COL·LECTIU DE TREBALLADORS AMB DISMINUCIÓ

El Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya té encomanada la gestió de la formació ocupacional i inserció laboral dels treballadors de Catalunya, així com de la resta de polítiques actives d'ocupació.

Pel que fa al cas, l'any 1995 es va posar en marxa el Servei Català de Col·locació com a eina de gestió de la formació ocupacional i de la inserció laboral dels treballadors. L' SCC té com a finalitat combatre l'atur i millorar la competitivitat de les empreses.

L'SCC parteix de la suma de les borses de treball amb què els centres col·laboradors de formació ocupacional aconseguixen la inserció laboral dels alumnes que acaben els seus cursos. A més dels beneficiaris de la formació ocupacional, el Servei Català de Col·locació es dirigeix als treballadors en qualsevol situació laboral que busquen feina.

A partir d'enguany, s'han traspassat a la Generalitat de Catalunya les funcions de gestió en matèria laboral, ocupació i formació que fins ara desenvolupava l'INEM. Aquestes funcions i serveis es concreten en:

- En matèria d'intermediació al mercat de treball (inscripció i registre dels demandants d'ocupació), i l'obligatorietat que els treballadors comuniquin la finalització dels contractes de treball, l'autorització de les agències de col·locació, l'àmbit d'actuació de les quals sigui Catalunya.
- Funcions de gestió i control de polítiques d'ocupació (subvencions, ajuts públics de les polítiques d'ocupació, programes d'escola taller, cases d'oficis).
- Centres nacionals de formació professional ocupacional.
- Comissions executives provincials i comissions de seguiment de la contractació laboral.
- Potestat sancionadora en matèries relatives a l'ocupació i l'atur en els termes que disposa la legislació de l'Estat, per la qual cosa es promourà la coordinació entre els diversos serveis d'inspecció.

Per tal de dur a terme una actuació coordinada de totes les mesures destinades a afavorir la inserció laboral del col·lectiu de persones amb disminució i poder disposar finalment d'un observatori del mercat laboral, el Departament de Treball planteja la possibilitat de coordinar tots els serveis destinats a aquesta finalitat.

Com a gestió prèvia, caldria que tots els treballadors amb disminució tinguessin el seu currículum introduït al Servei Català de Col·locació. A dit efecte, s'haurien d'articular els mecanismes necessaris per tal que els CAD, EVO laboral i CET poguessin fer les derivacions oportunes als serveis laborals del Departament de Treball.

Pel que fa al col·lectiu de joves amb disminució procedents de l'ensenyament reglat, també s'haurien d'articular els mecanismes oportuns per dur

a terme una coordinació amb els centres de formació reglada que facilités la incorporació dels CV d'aquests joves al SCC.

La introducció del CV al SCC permet que aquests treballadors puguin accedir a recursos de formació ocupacional i d'intermediació laboral. A més, arran del traspàs de les polítiques actives d'ocupació, el Departament de Treball gestiona també els recursos d'orientació professional.

Els recursos d'orientació professional tenen per finalitat dur a terme una sèrie d'actuacions de caràcter personalitzat i sistemàtic que integren el procés complet d'acompanyament del demandant d'ocupació per a assolir la seva inserció laboral, i en aquest sentit també ho preveu la participació del SSIL. Referent a això, es preveu destinar recursos d'orientació professional, que inclouen un servei d'informació, orientació professional i inserció laboral per al col·lectiu de treballadors amb disminució que durant un període de 6 mesos no intermedii amb el Servei Català de Col·locació.

Aquests recursos d'orientació professional especialitzats en l'atenció al col·lectiu de persones amb disminució tindran una distribució territorial adequada a les necessitats dels treballadors disminuïts de Catalunya.

Per tal d'optimitzar els dispositius d'informació sobre els recursos formatius i laborals que desplega el Departament de Treball, es preveu que diversos centres col·laboradors especialitzats en el col·lectiu de persones amb disminució ofereixin aquest servei als demandants d'aquest col·lectiu i als empresaris, tenint en compte que es potenciarà la coordinació entre els diversos recursos destinats a aquests objectius.

D'altra banda, també s'haurien de promoure tasques conjuntes de sensibilització del món laboral, en les quals s'establís la col·laboració de les administracions públiques, les entitats més representatives del col·lectiu de persones amb disminució i els agents socials.

1.3.

SERVEI SOCIAL DE SUPORT A LA INTEGRACIÓ LABORAL DE CARÀCTER EXTERN

Aquest servei, conegut sota les sigles de SSIL extern, correspon a l'àmbit d'intermediació laboral especialitzada promoguda des del Departament de Benestar Social sobre la base de l'Ordre d'1 de març de 1990, per la qual s'institueixen els serveis de suport per a la integració laboral de les persones amb disminució i es regula el seu règim jurídic.

Al llarg dels 7 anys de funcionament d'aquesta tipologia de serveis, es fa una valoració positiva de la seva actuació. Tots quatre equips reben el su-

port econòmic del Departament de Benestar Social i dos d'ells estan cofinançats amb el Departament de Treball.

Malgrat tot, es considera que la regulació normativa és insuficient i caldria replantejar-la sobre la base d'una especificitat més gran del servei en relació amb la integració de persones amb disminució a l'empresa ordinària, establint les característiques del servei que caldria definir de forma clarament diferenciada en relació amb els equips que sota el mateix nom formen part dels centres especials de treball i del que es diu a l'article anterior.

1.4.

PROGRAMES DE GARANTIA SOCIAL

El desenvolupament d'aquests programes previstos a la LOGSE i al Decret 299/1997, de 25 de novembre, sobre l'atenció educativa a alumnes amb necessitats educatives especials, es farà en funció dels objectius d'inserció laborals de les persones amb discapacitats que hi participin, en coherència amb els principis d'aquest pla d'inserció sociolaboral de les persones amb disminució.

1.5.

ACCÉS A SOCIETATS COOPERATIVES I LABORALS

Dins dels sistemes d'accés al treball ordinari per part de persones amb disminució, hi ha aquells que impliquen l'entrada de la persona amb discapacitat com a sòcia en alguna iniciativa empresarial.

Es promourà un programa que garanteixi a les persones amb disminució els recursos necessaris per a poder fer front a les despeses derivades de la seva entrada com a sòcies en determinades iniciatives empresarials, sempre que aquesta situació impliqui l'accés a la condició de treballador de l'empresa i aquesta adquireixi una forma jurídica que es pugui emmarcar dins del concepte d'economia social i, per tant, en els casos de societats cooperatives de treball associat i societats laborals. El programa haurà de preveure els mecanismes perquè no es desvirtui la finalitat d'aquest suport.

1.6.

CLÀUSULA DE NO-DISCRIMINACIÓ

Es promouran les iniciatives polítiques o jurídiques necessàries perquè sigui garantida una clàusula de no-discriminació que garanteixi que cap persona no podrà ser rebutjada de l'accés a un lloc de treball per raó de la seva disminució, tot, establint un mecanisme àgil que permeti garantir-ne la seva efectivitat.

En aquest sentit, caldria tenir en compte les recomanacions que en aquest sentit han efectuat diverses organitzacions federatives del col·lectiu, i han motivat diverses iniciatives a nivell de l'Estat i de la Comunitat Econòmica Europea.

1.7.

MODIFICACIONS DEL REIAL DECRET 1451/1983

El Reial decret 1451/1983 d'11 de maig, d'ocupació selectiva i foment de l'ocupació dels treballadors minusvàlids, és la norma específica que regula els aspectes d'accés de les persones amb disminució a llocs de treball amb empresa ordinària. Es tracta d'una norma desfasada en diversos aspectes per les successives modificacions a què ha estat sotmès el mercat laboral a l'Estat espanyol, per tant cal procedir a la seva actualització en aquells aspectes que considerem més afavoridors dels processos d'inserció sociolaboral de les persones amb discapacitat.

1.7.1.

Modificació del límit de 50 treballadors

Tot i que aquest límit es troba regulat a l'article 4 de l'esmentat Reial decret 1451/1983, per a modificar el límit de 50 treballadors com a volum de l'empresa que es veurà obligada a contractar un percentatge de treballadors amb disminució, cal preveure que l'esmentat límit també es trobava regulat a l'article 38.1. de la Llei 13/1982 d'integració social dels minusvàlids, i que en conseqüència caldrà preveure'n, amb caràcter previ, la corresponent modificació.

Seguint les recomanacions del Consell d'Europa i la tendència dels paï-

sos d'aquest continent, caldria establir el límit en 25 treballadors, tot suprimint la restricció que aquests hagin de ser amb caràcter fix.

1.7.2. Ampliació del percentatge de reserva

Tal com s'ha indicat a l'apartat anterior, caldrà actualitzar el percentatge que es determina com a obligatori amb la contractació de disminuïts seguint les pautes imperants als països de la Comunitat Econòmica Europea. En aquest sentit, no sembla exagerat establir el límit mínim en el 4% de la plantilla, per a la qual cosa caldrà procedir a modificar els articles de la LISMI i del Reial decret 1451/1983 esmentats a l'apartat anterior.

1.7.3. Supressió de la limitació al 51% de la plantilla de treballadors disminuïts

El Decret 1451/1983, al seu article 8è, preveu una limitació del 51% com a percentatge màxim de la plantilla que podrà ser cobert per persones amb disminució. Entenem que aquest límit no té cap tipus de justificació, tret d'una certa relació amb l'antiga regulació de les empreses protegides, on es preveia un percentatge mínim del 51% de treballadors amb disminució. Cal suprimir aquesta referència per entendre que es pot convertir en un criteri discriminatori i contrari al procés de normalització, sobretot quan parlem de petites empreses.

1.7.4. Modificació de la durada i característiques dels contractes

Quan el Decret 1451/1983, al seu article 7.1, preveu una subvenció per contracte efectuat amb un treballador amb disminució, així com la bonificació de les quotes empresarials de la Seguretat Social, determina que el contracte haurà de ser amb caràcter indefinit i a jornada completa.

D'acord amb la realitat actual del mercat laboral, caldrà modificar les característiques del contracte, que haurà de ser substituït per una referència a l'estabilitat per al lloc de treball que s'ha subvencionat. El concepte d'estabilitat esmentat s'haurà d'entendre en coherència amb la normativa de

caràcter general vigent; de totes maneres s'haurà de contemplar de manera explícita la impossibilitat de rebre el mateix concepte de subvenció dues vegades per al mateix lloc de treball.

Pel que fa a la quantia de la subvenció atorgada per lloc de treball cobert per persona amb disminució, caldria que aquesta tingués en compte els diferents nivells de suport que pot requerir la persona en funció de la seva discapacitat, i que, en conseqüència, es pogués graduar entre 650.000 i 1.000.000 de ptes. segons el grau d'afectació del treballador a contractar. Aquestes quantitats haurien de ser reduïdes proporcionalment en funció que la contractació assoleixi, en la seva totalitat o en part, la jornada completa, atesa la importància que progressivament van assolint els contractes a temps parcial.

1.7.5.

Exigència explícita del compliment de reserva en els procediments de contractació administrativa per part de les administracions públiques

Es proposa regular normativament l'exigència que qualsevol convocatòria de concursos o condicions d'adjudicació de béns i serveis de les administracions públiques, hagi de recollir explícitament l'acreditació per part de l'empresa concursant del compliment de la normativa específica de reserva de llocs de treball per a persones amb disminució.

Tot i que en l'actualitat teòricament la situació d'il·legalitat d'una empresa que no compleixi aquesta situació podria ser motiu de dificultats a l'hora d'aconseguir un contracte o una adjudicació, el cert és que mai no es demana com a condició i que en conseqüència s'oblida sistemàticament. Una actuació com la prevista tindria una repercussió molt alta a nivell de mentalització de les empreses que mantenen relacions contractuals amb l'Administració.

S'haurà de contemplar aquesta iniciativa com a modificació de la Llei de contractes de les administracions públiques o a partir dels retocs que en matèria de disminució hagin de ser recollits amb rang de llei.

1.7.6. Mesures compensatòries a la taxa de reserva

1.7.6.1. *Cànon compensatori i fons per a la inserció sociolaboral*

Seguint el que s'ha establert a diversos països europeus i seguint les recomanacions del Consell d'Europa, es proposa estudiar la concreció del règim sancionador derivat de l'article 38 de la LISMI, en el sentit d'establir un cànon per incompliment de la taxa de reserva, en funció dels llocs de treball no coberts, que generés un fons de recursos econòmics finalistes destinat a la promoció de la inserció de persones amb discapacitat a l'empresa ordinària.

Una mesura d'aquest tipus requerirà el suport de les organitzacions empresarials i sindicals i, per tant, no s'haurà de dur a terme fins que no hagi estat aprovada en els corresponents òrgans consultius i, per tant, del Consell econòmic i social.

Els recursos recaptats haurien de tenir una distribució autonòmica directament proporcional a la recaptació corresponent a la comunitat on es troba ubicat el centre de treball que ha causat l'incompliment; haurien de ser transferits directament des de l'òrgan recaptador fins a la comunitat autònoma on s'haguessin recaptat, que n'hauria d'assumir la gestió per a poder fer front a les despeses generades per la gestió dels programes d'integració de persones amb discapacitat a l'empresa ordinària. Tenint en compte l'origen i el tipus de recaptació d'aquest fons, la gestió s'hauria de realitzar sota la supervisió d'organitzacions sindicals i patronals.

1.7.6.2. *Subcontractació a centres especials de treball*

En relació amb l'apartat anterior s'estudiarà, com a mesura alternativa, la possibilitat de suplir el compliment de la taxa de reserva obligatòria amb la subcontractació de treballs a centres especials de treball.

Caldrà, per mitjà de la normativa específica, establir les condicions i els límits de volum de negoci contractat per a garantir que siguin coherents amb l'obligació que es pretén substituir.

1.7.7.

Programa d'adaptació del lloc de treball i accessibilitat per a empreses ordinàries

Ateses les darreres transferències rebudes per part de la Generalitat de Catalunya en matèria de gestió de mesures de foment de l'ocupació, i concretament, en relació amb les subvencions per adaptació de llocs de treball i accessibilitat a les empreses ordinàries, es considera que caldria dur a terme un estudi aprofundit per valorar la necessitat de promoure propostes que modifiquin l'actual marc normatiu per facilitar una millora d'aquests programes.

1.8.

PREMIS A LA INSERCIÓ

En contactes que es van mantenir durant el desenvolupament del Pla interdepartamental d'integració laboral de les persones amb disminució el 1990-1996 amb empresaris que havien contractat persones amb disminució, es va constatar el desig per part d'aquests empresaris del reconeixement per part de la societat de la seva actitud davant de la inserció de les persones amb disminució. És per aquesta raó que es proposa la creació, per part de l'Administració de la Generalitat, d'un premi, sense dotació econòmica, de valor eminentment simbòlic, que s'atorgui anualment a les empreses que s'han distingit dins de l'àmbit de la inserció sociolaboral de les persones amb disminució.

2.1. MODIFICACIONS RELATIVES AL REIAL DECRET 2273/1985, DE 4 DE DESEMBRE, PEL QUAL S'APROVA EL REGLAMENT DELS CENTRES ESPECIALS DE TREBALL

2.1.1. Reforçar els serveis d'ajustament personal i social

Cal redefinir aquests serveis en una línia molt més específica del que determina el reglament de centres especials de treball. En aquest sentit, entenem que la línia continguda a la regulació dels serveis de suport a la integració laboral de persones amb disminució (Ordre d'1 de març de 1990, Departament de Benestar Social), s'ajusta molt més als principis del treball protegit definit a la LISMI que no la definició que es regula al reglament esmentat, tot i que el SSIL fou pensat com a servei complementari del servei d'ajustament personal i social.

En aquest sentit, la nova normativa hauria de preveure els objectius dels serveis, la metodologia de treball (programa individual) i potenciar la seva tasca com a factor d'integració al treball ordinari, incidint especialment en la importància que els serveis d'ajustament personal i social puguin actuar sobre els treballadors que integrats a l'empresa ordinària provenen d'un centre especial de treball.

Aquesta proposta es justifica en la mateixa definició del que ha de ser el treball protegit, és a dir, un sistema que garanteixi la qualitat de la integra-

ció de persones al món laboral que no es poden integrar a l'empresa ordinària. És el factor que diferencia el treball protegit del treball ordinari i, en conseqüència, elimina les crítiques per suposat *dumping* social per part dels sectors empresarials ordinaris.

El bon funcionament d'aquest tipus de serveis hauria de generar una rotació en el sentit de potenciar l'accés a l'empresa ordinària de treballadors disminuïts que disminuís la pressió sobre el sistema de CET.

2.1.2. Limitació a les empreses lucratives

Caldria modificar les condicions d'accés al registre de CET en el sentit que només puguin accedir a aquesta qualificació empreses sense afany lucratiu. Paral·lelament, s'obrirà un procés d'adequació a aquestes condicions per a les empreses inscrites que no compleixin aquest requisit.

L'absència d'afany lucratiu s'ha d'entendre en el mateix sentit en què és definida a l'article 5è del reglament de CET, article que també caldria modificar en el seu redactat actual en una actuació d'aquest tipus.

La justificació d'aquesta actuació és evident; d'una banda, d'acord amb el previst a l'article 43.2 de la LISMI, i de l'altra, perquè resulta incomprensible la situació actual on es possibilita la subvenció de dividends.

2.1.3. Reforçar la funció de pas dels centres especials de treball

La redefinició dels serveis d'ajustament personal i social esmentats a l'apartat 2.1.1. permetrà aclarir la funció del CET com a eina de pas cap a la inserció al treball ordinari, permetent-los actuar com a empreses d'inserció o centres d'adaptació laboral per a aquelles persones amb disminució amb possibilitat d'integració a l'empresa ordinària, sense que això els aparti de la seva tasca primordial definida a la LISMI com a recurs laboral estable per a aquelles persones que en funció de la seva disminució no puguin integrar-se al mercat ordinari de treball.

2.1.4. Priorització en contractes públics

Prendre les mesures legislatives adequades perquè, en situació d'igualtat de condicions davant de la concessió de contractes per al subministra-

ment de béns i serveis a les administracions públiques, els CET tinguin prioritat sobre altres ofertes. Així mateix, caldrà preveure que aquesta modalitat de centre de treball estigui exempta del dipòsit de fiances que es prevegin en aquests casos sense cap tipus d'excepció.

Per a dur a terme aquesta proposta, caldrà analitzar prèviament si les modificacions normatives han d'abastar el reglament de CET o la Llei de contractes amb les administracions públiques, o ambdues normes.

2.1.5.

Garantia al finançament de transferències

El reglament de CET hauria de definir de forma definitiva el sistema de valoració que utilitzarà el Ministeri de Treball per a distribuir els recursos que l'Estat destini a la promoció del treball protegit, de manera que s'ajusti amb la màxima fidelitat a l'evolució del sector a cada comunitat autònoma.

En aquest sentit, caldrà efectuar la valoració exclusivament d'acord amb la proporció del nombre de treballadors disminuïts contractats a 31 de desembre de l'any anterior a la convocatòria, tant en els aspectes de manteniment dels llocs de treball, inclòs l'ajustament personal i social, com en els d'inversió per a la creació de llocs de treball. Així mateix, haurà de preveure un sistema de regularització anual que completi el finançament indicat en funció de les desviacions que s'hagin detectat.

2.2.

MODIFICACIONS RELATIVES AL REIAL DECRET 1368/1985, DE 17 DE JULIOL, PEL QUAL ES REGULA LA RELACIÓ LABORAL DE CARÀCTER ESPECIAL DELS TREBALLADORS DE CENTRES ESPECIALS DE TREBALL

2.2.1.

Sortida i retorn a centres especials de treball

D'acord amb el que s'ha indicat en apartats anteriors, i amb l'objectiu de poder reforçar les possibilitats que els treballadors de CET puguin integrar-se a l'empresa ordinària en processos que siguin al més flexibles possible i que no resultin traumàtics, es proposa establir normativament

els criteris pels quals un treballador de CET pot sortir d'aquest tipus d'empresa per integrar-se al mercat ordinari de treball. D'altra banda, també caldrà regular el retorn d'aquest treballador que havent seguit un procés d'integració a l'empresa ordinària no hagi pogut aconseguir aquest objectiu.

Aquests aspectes, de gran importància per a la seguretat jurídica dels processos de normalització, no es troben regulats per cap normativa laboral en aquests moments, aspecte que determina susceptibilitats i conflictes en els processos de sortida, i desconfiances i inseguretats en els processos de retorn.

2.2.2.

Supressió de l'exclusió del treball a domicili en els centres especials de treball

Aquesta actuació és prevista en el Plan de Medidas Urgentes para la Promoción de Empleo para Personas con Discapacidad. L'enfocament que s'hi fa és correcte sempre que es tinguin en compte els factors següents:

- a) No es podrà aplicar en el cas de persones amb disminució psíquica.
- b) Caldrà determinar estrictament quines són les persones amb disminució que, anàlogament amb el que s'estableix a la normativa de CET, tenen una dificultat derivada de la seva disminució que faci necessari un tracte de «treball protegit fins i tot quan l'ocupació es desenvolupa al seu propi domicili».

Amb caràcter genèric, caldrà revisar el concepte de centre de treball i de CET en aquests casos, tenint en compte la improcedència d'inscriure el domicili particular en el Registre de CET, atesa la diferència entre empresa i centre de treball (s'inscriu aquest últim i no l'empresa al registre de CET). Les conseqüències jurídiques d'aquesta reflexió poden ser importants i, per tant, cal considerar-ho.

En aquest sentit, també caldrà plantejar-se fins a quin punt l'empresa promotora deixa d'assumir responsabilitats com a empresa titular del CET i com es garanteix la prestació de serveis personals i socials, aspecte de gran importància quan el desenvolupament de les funcions laborals es realitza en règim d'aïllament pel que fa a les relacions que es generen a l'en-

torn del lloc de treball i que enriqueixen el procés d'integració social del treballador de CET.

2.2.3. Regulació dels enclavaments

Aquesta regulació ha estat llargament sol·licitada per part dels col·lectius de persones amb disminució com un pas intermedi entre el CET «clàssic» i la inserció en l'empresa ordinària. Ja en el moment de la reforma laboral de l'any 1994, el Departament de Benestar Social va efectuar una proposta en aquesta línia, en aquell moment, sobre la base d'incidir en la regulació del treball temporal. Actualment sembla molt més escaient fer-ho sobre la base d'una modificació normativa del Decret que estem analitzant, entenent que seria una eina potentíssima per a poder garantir en el futur processos no traumàtics de pas a l'empresa ordinària. En tot cas, els enclavaments no podran ser considerats com a forma definitiva d'inserció a l'empresa ordinària i, en conseqüència, estaran subjectes als mecanismes de verificació dels processos d'inserció de treballadors de CET en una empresa ordinària que s'estableixin amb caràcter general.

Caldrà establir els períodes mínims i màxims en què serà permès un enclavament, a fi de garantir l'estabilitat que permeti optimitzar les possibilitats d'inserció derivades d'aquest sistema. Així mateix, també caldrà establir garanties per a la igualtat de condicions laborals i econòmiques entre els treballadors amb disminució de l'enclavament i els de l'empresa on es realitza l'activitat.

Aquesta iniciativa troba la seva justificació no solament en les demandes del col·lectiu, sinó sobre la base de les recomanacions del Consell d'Europa, l'economia en els mitjans i l'experiència normalitzada efectuada en alguns països, i també aquí encara que amb una utilització forçada del que s'entén per prestació de serveis.

Qualsevol regulació d'aquests aspectes ha de ser especialment curosa en la garantia de prestació dels serveis d'ajustament personal i social, si no fos així, es perdria un dels objectius clars del treball protegit. També aquí caldria tenir en compte els aspectes comentats pel que fa referència a la definició de centre de treball i de CET, en el sentit que l'activitat laboral es desenvoluparia en un entorn que no seria el propi del CET reconegut.

2.3. MODIFICACIÓ DEL MARC DE SUBVENCIONS A CENTRES ESPECIALS DE TREBALL

2.3.1. Actualització del límit de subvenció per a la creació estable de llocs de treball

L'actual límit per a col·laborar amb la inversió fixa per a la creació de llocs de treball estables per a persones amb disminució en CET es manté congelat en les quantitats establertes a l'Ordre del 21 de febrer de 1986, és a dir, 2 milions de ptes. Caldria actualitzar aquesta xifra en funció de la realitat del cost d'inversions de creació de llocs de treball, tenint en compte els diferents sectors d'activitats i els diferents marcs socioeconòmics de les diferents comunitats autònomes, tot reforçant la necessitat de garantir l'estabilitat dels llocs de treball així creats en forma de contractacions indefinides.

2.3.2. Potenciar prioritàriament les inversions per a adaptació de llocs de treball i supressió de barreres arquitectòniques i de comunicació

Dins dels capítols de suport als centres especials de treball, aquest aspecte ha estat sistemàticament infravalorat, quan en realitat es tracta d'aspectes que formen part de l'essència d'una empresa de caràcter especial i que no té altra via de subvenció per mitjans ordinaris, a diferència del que significa la inversió estrictament productiva. És per això que entenem que requereix un tracte específic de caràcter prioritari.

2.3.3. Finançament dels serveis d'ajustament personal i social

Atès que la regulació normativa dels CET (legislació laboral) correspon a l'Estat, cal que sigui dins dels pressupostos de l'INEM on s'incardini el finançament dels serveis d'ajustament personal i social, els quals, d'acord amb la normativa que regula el sector, han de prestar preceptivament els centres especials de treball.

En aquest sentit, es constata que aquest finançament mai no ha estat as-

sumit de manera específica dins del marc de subvencions establert a nivell d'Estat. Això ha provocat que a Catalunya hagi estat assumit parcialment en forma de subvenció complementària per la Generalitat de Catalunya, per mitjà del SSIL.

Des d'aquesta òptica es proposa que els serveis d'ajustament personal i social dels centres especials de treball se subvencionin dins del marc normatiu que determina el sistema de subvencions a CET, tenint en compte la possible graduació d'aquest finançament en funció del tipus de disminució del treballador disminuït. Aquesta graduació podria optimitzar-se sempre que s'aprovés un sistema de valoració de caràcter objectiu que permetés determinar els nivells de suport en l'ajustament personal i social. D'altra banda, caldria l'exigència mínima d'un equip especialitzat per part de l'empresa que garantís la prestació d'aquests serveis, així com la definició dels objectius, el mètode de treball (programa individual), el projecte de viabilitat social, etc.

2.3.4.

Incentivació a la integració en una empresa ordinària

A fi d'afavorir el pas de treballadors amb disminució de CET a l'empresa ordinària, cal trobar mesures de caràcter positiu que incentivin aquesta dinàmica.

Si bé una alternativa consistiria a penalitzar els CET que no aconsegueixen resultats en aquests aspectes, es considera molt més adequat «premiar» aquells CET que promoguin aquest pas amb èxit. És per això que es proposa la inclusió a la convocatòria d'un marc estatal de subvencions directament proporcionals al nombre de treballadors de CET que s'hagin integrat en el treball ordinari. Aquestes subvencions, que s'haurien de concretar en una quantitat per treballador integrat, tindrien un cobrament periodificat en dos o tres anys, i el seu objectiu fóra compensar l'empresa per la pèrdua de força de treball i per l'activitat de suport a la inserció que hauria de garantir.

2.4.

REGULACIÓ DE LES EMPRESES MIXTES

Es proposa l'estudi i la posterior confecció d'un marc normatiu que permeti a les empreses ordinàries contractar, en les mateixes condicions funcio-

nals que en un CET, treballadors disminuïts, sempre que aquesta empresa ja compleixi, per contractació directa, amb la cobertura del nombre mínim de treballadors amb disminució a la qual està obligada per normativa general i garanteixi la prestació dels serveis d'ajustament personal i social, bé sigui amb mitjans propis o amb contracte de prestació de serveis específics amb un CET. Pel que fa a les condicions laborals i econòmiques, seran les establertes al conveni laboral al qual estigui acollida l'empresa, que seran també les que prevaldran en cas de dubte.

Amb aquesta iniciativa es pretén introduir el concepte de lloc de treball protegit a l'empresa ordinària com a complement de concepte de CET.

En aquest sentit, el plantejament que fa el Plan de Medidas Urgentes para la Promoción del Empleo de las Personas con Discapacidad, pot ser coincident amb el que es conté en aquest apartat, en coherència amb el que ja s'havia proposat pel Departament de Benestar Social, sempre que es reguli de forma objectiva i es desvinculi de la inconcreció com a subjectivitat i limitacions que pot representar el que l'esmentat Plan expressa com a «acuerdos a concluir entre las empresas contratantes y el Ministerio de Trabajo».

2.5.

COMPATIBILITZACIÓ DE PENSIONS I GRADUACIÓ COMPLEMENTÀRIA DE SALARIS

L'actual sistema de pensions no resulta motivador per a fer el pas de «pensionista» a treballador. Un sistema que permetés la compatibilitat entre pensió i salari amb vinculació a un sumatori realista d'ambdós ingressos a nivell personal, trencaria l'actual situació i permetria un tractament adequat dels processos d'accés a un lloc de treball on encara no s'hagi assolit la plena adaptació.

Caldria que el sistema resultant d'aquesta actuació garantís l'agilitat suficient en la gestió per a evitar inseguretats i assegurar el compliment de la finalitat que es pretén aconseguir.

2.6.

REVISIÓ DEL SISTEMA DE RECONeixEMENT D'INVALIDESSES

Dins del marc general de revisió pel que fa al reconeixement d'invalideses per a persones amb disminució, caldrà tenir en compte la problemàtica

generada entorn dels processos de pèrdua de capacitat productiva derivada de la mateixa disminució, de forma que es doni un tractament adequat tant a l'accés de pensions per invalidesa com a la possibilitat de compatibilitzar els ingressos per pensió i treball de forma semblant al que s'ha indicat a l'apartat 2.5.

3

CENTRES OCUPACIONALS

3.1.

REFOSA DE LA NORMATIVA DE CENTRES OCUPACIONALS

S'efectuarà la refosa de les normes que regulen els CET de forma que la mateixa norma reguli el Servei de Teràpia Ocupacional, el Servei de Teràpia Ocupacional amb auxiliar i el Servei Ocupacional d'Inserció.

En aquest sentit, s'entén que la problemàtica entorn de la comercialització del resultat de les activitats d'aquesta modalitat de servei social ha de tenir un tractament específic que derivi dels plantejaments inclosos al Decret que regula els centres ocupacionals a Catalunya, i no pas en la línia que s'apunta al repetidament esmentat Plan de Medidas Urgentes para la Promoción del Empleo de las Personas con Discapacidad.

D'altra banda, la refosa esmentada hauria de preveure la revisió de titulacions professionals per adequar-la a l'actual entorn d'estudis i aspectes com ara la realització d'activitats conjuntes entre els diferents serveis, aspectes d'organització de la participació, etc.

3.2.

GARANTIA D'INGRESSOS ALS USUARIS DE CO

Sobre la base de les modificacions corresponents a l'actual normativa de pensions, caldrà promoure les iniciatives necessàries perquè tota persona que rebi atenció en un CO tingui garantit un nivell d'ingressos de subsistència idèntic a la pensió no contributiva.

4.1.

DESENVOLUPAMENT DE LA
LLEI DE LA FUNCIÓ PÚBLICA

Aquest apartat caldrà que tingui dos tractaments diferents en funció de les iniciatives que es puguin prendre en l'àmbit català i en l'àmbit estatal, si bé ambdues responen a la mateixa filosofia, i en aquest sentit el que a continuació es proposa per a la Llei de la funció pública de Catalunya caldrà que paral·lelament sigui plantejat, per les vies adequades, a nivell d'Estat.

Atès que en aquests moments la regulació de l'accés a la funció pública de la Generalitat de Catalunya disposa de les bases suficients per a donar un tractament al més individualitzat possible a la integració de persones amb disminució en aquest entorn, caldrà garantir que el desenvolupament d'aquesta Llei afavoreixi l'ajustament entre lloc de treball i persona que l'ocupi, sense excloure cap tipus de disminució.

4.2.

EQUIPARACIÓ EN NIVELL DE
RESERVA

Si, d'acord amb el desenvolupament d'aquest Pla o altres iniciatives, s'incrementa el percentatge obligatori de reserva de llocs de treball per a persones amb discapacitat a l'empresa ordinària, caldrà procedir a modificar de forma equivalent les corresponents normes que regulen la reserva a les administracions públiques. Aquestes modificacions s'hauran de con-

templar a dos nivells. D'una banda, pel que fa al nombre mínim de treballadors que cal garantir; d'altra banda, pel que fa al percentatge que cal reservar en convocatòries per a assolir progressivament el mínim esmentat.

4.3.

INSERCIÓ EN EMPRESAS DEL SECTOR PÚBLIC

El Govern de la Generalitat vetllarà pel compliment dels preceptes legals pel que fa a la inserció laboral de les persones amb disminució a les empreses del sector públic vinculades a aquesta Institució.

5.1.

EQUIPARACIÓ A LES MESURES
DE FOMENT DELS CET

La importància progressiva que l'autoocupació va assolint com a recurs per a la inserció laboral fa que no es pugui oblidar aquesta via d'accés al món laboral per part de les persones amb disminució. És per això que es proposa potenciar aquesta via amb l'actualització de les subvencions previstes en aquests aspectes, de manera que quedin equiparades pel que fa a subvencions d'inversió per a la creació i l'adaptació de llocs de treball amb les que estiguin establertes o es puguin establir per als CET. També caldrà trobar un tractament anàleg al que gaudeixen els CET pel que fa a les cotitzacions a la Seguretat Social per part d'aquest tipus de treballadors amb disminució.

Tot i que aquest apartat s'ha volgut presentar de manera independent per raó de la seva especificitat, cal preveure que les propostes que el conformen s'hauran d'incloure dins de la reforma del marc de subvencions recollida a l'apartat 2.3 d'aquest Pla.

Per acabar, cal plantejar dos temes clau, valoracions i equips multiprofessionals que condicionaran el futur del sector. L'absència del tractament adequat d'aquests aspectes és en gran part la causa dels actuals problemes; per tant, sense resoldre'ls és absurd tancar, amb esperances d'èxit, cap reforma del sistema d'integració laboral de les persones amb disminució. Ambdós aspectes han de ser desenvolupats des de l'Administració central, en tant que desenvolupament de la normativa laboral prevista a la LISMI i als reials decrets que regulen els sectors.

Així mateix, s'inclou dins d'aquest àmbit la creació de l'observatori d'inserció sociolaboral de les persones amb discapacitat, de gran utilitat per a la presa de decisions en aquest camp.

6.1.

VALORACIONS

Es tracta, juntament amb la manca de regulació dels equips multiprofessionals, d'una de les grans mancances en el desenvolupament de la LISMI; cal concretar un desplegament específic de l'article 2.1. del RD 1368/1985.

És impossible corregir l'actual sistema sense aquesta premissa. Actualment no es pot determinar de manera objectiva quins són els possibles treballadors de CET. Això fa que aquests recursos que haurien d'estar exclusivament dedicats a treballadors amb una important disminució, siguin utilitzats per a col·locar treballadors integrables al treball ordinari, deixant al marge del sistema els més afectats i desvirtuant la finalitat dels CET.

EQUIPS MULTIPROFESSIONALS

Com ja s'apuntava a la proposta anterior, constitueixen, juntament amb el sistema de valoracions, la pedra de toc del sistema de treball protegit.

Per molt dur que pugui semblar, actualment és impossible poder fer front amb garantia al compliment del que s'estableix a la normativa del sector per la manca d'aquest instrument.

La regulació i el desenvolupament d'aquests equips hauria de fer especial insistència en el seguiment dels programes d'inserció, valoracions i vetlla de totes aquelles garanties establertes a la normativa de relacions laborals de caràcter especial. Proposem que es tracti d'equips de caràcter especial. Proposem que es tracti d'equips de caràcter territorial i especialitzats en l'àmbit laboral; podem aportar l'experiència de Catalunya.

OBSERVATORI DE LA INSERCIÓ SOCIOLABORAL DE LES PERSONES AMB DISCAPACITAT

La presa de decisions en relació amb les iniciatives de promoció de la inserció sociolaboral de les persones amb disminució requereix un tractament acurat de les dades que reflecteixin la realitat del sector.

Actualment la recollida de dades s'efectua de manera puntual a partir de les necessitats de gestió per part de les diverses administracions implicades: Departament de Benestar Social, Departament de Treball, Departament d'Ensenyament, Departament de Governació, INEM, Ministeri de Treball, etc. Cal efectuar un plantejament global de les necessitats de dades, de la forma objectiva de recollir-les i del tractament que cal donar-los. En aquest sentit, caldrà crear una base de dades de caràcter especialitzat en la inserció sociolaboral de les persones amb disminució que sigui enriquida amb l'aportació automàtica de les dades dels diversos departaments implicats, de manera que reculli exhaustivament i sistemàticament tota la informació generada per aquest sector i sigui accessible per als organismes i institucions implicats.

És per això que es proposa la creació de l'observatori de la inserció sociolaboral de les persones amb discapacitat, per la qual cosa caldrà demanar la col·laboració de les diferents administracions i representants del sector.

El seguiment del desenvolupament d'aquest Pla s'efectuarà per mitjà del Consell assessor de la Comissió interdepartamental d'integració laboral de les persones amb disminució, creat pel Decret 238/1987; a fi d'enriquir la participació dels estaments socials implicats en el seguiment d'aquest Pla, se'n proposarà l'ampliació.