



Universitat de Girona

**RECERCA SOBRE LES PERSONES AMB
DISCAPACITAT PSÍQUICA CONTRACTADES
A L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT DE
CATALUNYA. ANÀLISI DE LA INCIÈNCIA DE
LA INSERCIÓ LABORAL EN DIFERENTS
DIMENSIONS DE LA VIDA DELS
TREBALLADORS AMB DISCAPACITAT
PSÍQUICA**

Maria RIUS BONJOCH

**ISBN: 84-689-6184-1
Dipòsit legal: GI-I559-2005**



Universitat de Girona
Departament de Pedagogia

TESI DOCTORAL

**Recerca sobre les persones amb discapacitat psíquica
contractades a l'Administració de la Generalitat de Catalunya.
Anàlisi de la incidència de la inserció laboral en diferents
dimensions de la vida dels treballadors amb discapacitat psíquica**

Dirigida per la Dra. Maria Pallisera Díaz

Maria Rius Bonjoch
Juliol 2005

Índex

INTRODUCCIÓ	11
-------------------	----

CAPÍTOL 1

LA INSERCIÓ LABORAL DE PERSONES AMB DISCAPACITAT:

LES ALTERNATIVES LABORALS	19
1.1 DISCAPACITAT I TREBALL	19
1.2 LA LLEI D'INTEGRACIÓ SOCIAL DELS MINUSVÀLIDS (LLISMI)	25
1.3 EL SECTOR DE TREBALL PROTEGIT	30
1.3.1 Introducció	30
1.3.2 Els Centres Especials de Treball (CET)	33
1.3.3 Els Centres Ocupacionals: una alternativa no laboral	41
1.4 EL SECTOR DE TREBALL ORDINARI	48
1.4.1 Introducció	48
1.4.2 Les modalitats contractuals per a persones amb discapacitat	50
1.4.3 Els enclavaments laborals	54
1.4.4 L'autoocupació dels treballadors amb discapacitat	56
1.4.5 La Reserva de treball com a mesura d'acció positiva per afavorir la inserció laboral al sistema ordinari	58
1.4.6 Accés de les persones amb discapacitat a l'Administració pública	64
1.4.6.1 La inserció laboral de persones amb discapacitat a l'Administració de la Generalitat de Catalunya: els acords de govern i el marc que facilita la inserció	69
1.5 EL TREBALL AMB SUPORT: UNA METODOLOGIA QUE FA POSSIBLE LA INSERCIÓ LABORAL DE PERSONES AMB DISCAPACITAT EN EL MERCAT ORDINARI	77
1.5.1 Què és el Treball amb Suport	77
1.5.2 Característiques del Treball amb Suport	81
1.5.3 El Treball amb Suport a l'Estat espanyol	86
1.5.4 Recerca sobre Treball amb Suport	87

CAPÍTOL 2

LA INSERCIÓ LABORAL DE PERSONES AMB DISCAPACITAT PSÍQUICA A L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA.

ESTUDI DESCRIPTIU	96
2.1 ELS ANTECEDENTS: LA RECERCA SOBRE LA INTEGRACIÓ LABORAL DE PERSONES AMB CAPACITAT INTEL·LECTUAL LÍMIT A L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA DE CATALUNYA	97
2.2 ESTUDI DESCRIPTIU DELS PROCESSOS D'INSERCIÓ DE TREBALLADORS AMB DISCAPACITAT PSÍQUICA A L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA	103
2.2.1 Nombre de treballadors inserits	104
2.2.2 Nombre de contractes realitzats	107
2.2.3 Els treballadors: distribució per sexes	109
2.2.4 Anàlisi de la continuïtat contractual dels treballadors	110
2.2.5 Característiques de les relacions contractuals	120
2.2.5.1 Nombre de relacions contractuals per Departament	120
2.2.5.2 Nombre de treballadors per Departament	121
2.2.5.3 Categories professionals dels treballadors	124
2.2.6 L'experiència laboral prèvia dels treballadors	125
2.2.7 Situació laboral	127
2.2.8 Periodicitat de les relacions contractuals	138

CAPÍTOL 3

LA INSERCIÓ LABORAL DE PERSONES AMB DISCAPACITAT PSÍQUICA A L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA.

ESTUDI DE CASOS	139
3.1 ENFOCAMENT METODOLÒGIC	140
3.2 OBJECTIUS I INDICADORS	141
3.3 FONTS D'INFORMACIÓ	144
3.4 DISSENY DELS INSTRUMENTS	147
3.5 SELECCIÓ DELS CASOS	154
3.6 APLICACIÓ DELS INSTRUMENTS	161
3.7 ANÀLISI DE LA INFORMACIÓ RECOLLIDA	162
3.8 RESULTATS OBTINGUTS	166
3.8.1 Informe del Cas 1: la Judit	167
3.8.2 Informe del Cas 2: la Sara	188
3.8.3 Informe del Cas 3: en Pere	208
3.8.4 Informe del Cas 4: la Sònia	226
3.8.5 Informe del Cas 5: l'Anna	245
3.8.6 Informe del Cas 6: la Joana	263
3.8.7 Informe del Cas 7: en Nil	279
3.8.8 Informe del Cas 8: en Marc	297
3.8.9 Informe del Cas 9: en Santi	312
3.8.10 Informe del Cas 10: en Jordi	330
3.9 DISCUSSIÓ DE RESULTATS	348

CAPÍTOL 4

CONCLUSIONS	375
--------------------------	-----

BIBLIOGRAFIA	390
---------------------------	-----

Índex de Taules

Taula 1:	Taxes de situació laboral de la població general i de l'afectada de discapacitat, de 16 a 64 anys (1999).....	22
Taula 2:	Serveis de treball protegit i alternatives en l'àmbit assistencial	47
Taula 3:	Incentius a la contractació laboral de treballadors amb discapacitat	50
Taula 4:	La reserva de treball per a persones amb discapacitat a diferents països de la UE	61
Taula 5:	Clarificació del concepte de Treball amb Suport	80
Taula 6:	Fases del Treball amb Suport	85
Taula 7:	Edats dels treballadors del servei d'inserció laboral (INTRESS- CFO Jaume Cuspinera)	105
Taula 8:	Edats dels treballadors del servei d'inserció laboral (TRESC)	105
Taula 9:	Edats dels treballadors del servei d'inserció laboral (ACISJF)	106
Taula 10:	Edats dels treballadors dels tres serveis	106
Taula 11:	Nombre de relacions contractuals per persona	108
Taula 12:	Nombre de contractes distribuïts per sexes	109
Taula 13:	Continuïtat o discontinuïtat dels contractes	110
Taula 14:	Continuïtat o discontinuïtat dels contractes en funció del total de contractes de cada treballador/a	112
Taula 15:	Nombre de persones que han treballat en un mateix Departament de la Generalitat	115
Taula 16:	Nombre total de persones que han treballat amb continuïtat i discontinuïtat en un Departament de la Generalitat	116
Taula 17:	Relació de continuïtat entre treballadors/es i els Departaments on han treballat	118
Taula 18:	Relació entre treballadors/es i els Departaments on han treballat	122
Taula 19:	Categories professionals dels treballadors	125
Taula 20:	Situació laboral de les persones inserides a l'Administració a desembre del 2002	129
Taula 21:	Treballadors distribuïts segons la seva situació laboral a desembre de 2002	130
Taula 22:	Situació laboral, any d'inici de la inserció a l'Administració i any de naixement	132
Taula 23:	Situacions laborals distribuïdes en funció de l'any en què es va iniciar la inserció a l'Administració	133

Taula 24:	Situacions laborals distribuïdes en funció de l'edat de les persones inserides a l'Administració	137
Taula 25:	Relació entre els treballadors i el nombre de mesos treballats a l'Administració	138
Taula 26:	Relació entre objectius i indicadors	144
Taula 27:	Relació entre objectius, indicadors i fonts d'informació	146
Taula 28:	Preguntes de l'entrevista per a cada indicador i font d'informació	150
Taula 29:	Selecció de casos en funció de les situacions laborals	155
Taula 30:	Primera selecció de casos	156
Taula 31:	Informació descriptiva sobre els casos	157
Taula 32:	Fonts d'informació utilitzades per cas	160
Taula 33:	Mesures preses per a garantir la credibilitat de l'estudi de casos	164
Taula 34:	Esquema de les decisions preses per desenvolupar l'estudi de casos	165

Índex de Gràfics

Gràfic 1:	Nombre de persones en funció del total de relacions contractuals realitzades	108
Gràfic 2:	Relació entre homes i dones que han treballat amb continuïtat o discontinuïtat a l'Administració	111
Gràfic 3:	Relació entre contractes en funció de la seva continuïtat o de la seva discontinuïtat	113
Gràfic 4:	Distribució per sexes en funció del nombre de relacions contractuals gaudides pels treballadors/es en termes de continuïtat laboral	113
Gràfic 5:	Distribució per sexes en funció del nombre de relacions contractuals gaudides pels treballadors/es en termes de discontinuïtat laboral	114
Gràfic 6:	Relació entre el sexe i la continuïtat laboral en un Departament	115
Gràfic 7:	Relació entre homes i dones en funció de la seva continuïtat o discontinuïtat laboral en un Departament determinat	117
Gràfic 8:	Relacions contractuals per cada Departament	121
Gràfic 9:	Relació entre nombre de contractes i nombre de persones per Departament	123
Gràfic 10:	Experiència laboral prèvia dels treballadors	126

Introducció

El treball proporciona a l'ésser humà identitat social, independència, seguretat econòmica, capacitat per a formar una vida pròpia, i a més a més, valors d'autoestima i de realització. Durant l'edat laboral, els homes i les dones despleguem estratègies orientades a aconseguir independència i reconeixement social com a persones actives. Així doncs, el treball ens fa sentir útils i a la vegada condiciona el nostre futur.

L'accés al món laboral és un dret fonamental i una de les formes més positives per a afavorir la inserció social i la vida autònoma de totes les persones i de manera molt prioritària, les persones amb discapacitat. Per tant, la forma més idònia per aconseguir la inserció de les persones amb discapacitat en la societat sembla ser que és el treball. El treball pot representar per aquestes persones la possibilitat de desenvolupar un rol actiu i deixar de ser receptores passives d'un servei. El treball també possibilita que es creïn elements d'identitat que tota persona necessita, elements que l'identifiquen amb un col·lectiu. En resum, el treball pot ajudar a elaborar el projecte de vida de qualsevol persona.

La inserció de les persones amb discapacitat en el mercat de treball encara és un tema pendent. Aquest col·lectiu experimenta grans dificultats per aconseguir i mantenir un treball. El desavantatge en l'accés al mercat laboral associat a la discapacitat és segons alguns autors el resultat de la interacció entre *circumstàncies personals* i *factors socials* (García i Rueda, 2002). Segons el Colectivo IOÉ (2003) les persones amb discapacitat a Espanya presenten un dèficit important de formació, que arrossegueu després al llarg de la seva vida, fet que limita les seves possibilitats d'inserció laboral. En aquesta línia, Jiménez (2002) assenyala que entre els factors que expliquen la baixa taxa d'inserció laboral de les persones amb discapacitat hi ha alguns *factors personals* (aptituds, habilitats i destreses; la formació o l'adaptació al medi laboral) que influeixen, sens dubte, a la seva inserció laboral; conjuntament amb *aspectes socioculturals* (les expectatives de la família i de l'entorn; les actituds dels agents contractuals);

el *context laboral* (el nivell general de treball, la qualitat del treball, el nivell general de retribucions) i les *polítiques de treball* (la regulació de les relacions laborals i les polítiques de foment del treball i d'inserció). Per tant, Jiménez afirma que el *medi* condiciona les seves oportunitats d'inserció laboral. Però, de la mateixa manera, les *polítiques d'ocupació* i les mesures que s'adopten per fomentar la inserció laboral també tenen conseqüències importants en els processos d'incorporació de les persones amb discapacitat al mercat de treball, sobretot en una realitat laboral caracteritzada per la competitivitat, la precarietat i la flexibilitat.

El fet és que per analitzar la situació laboral de les persones amb discapacitat s'ha de partir de l'eix central de totes les accions a favor del col·lectiu, és a dir, de la Llei d'Integració Social dels Minusvàlids (LLISMI, 1982). La prioritat de la política laboral en aquesta llei és la inserció laboral de les persones amb discapacitat al sistema de treball ordinari i en cas que això no sigui possible optar pel sector de treball protegit i alternatives al món laboral. De fet, s'ha establert un sistema gradual d'inserció laboral que té per objectiu la inserció al mercat ordinari.

La conceptualització actual de la discapacitat, sigui física, psíquica o sensorial, s'allunya dels tradicionals criteris proteccionistes i es projecta cap a la normalització, la igualtat d'oportunitats i la inserció. Per això, d'entrada, la inserció laboral de les persones amb discapacitat al mercat laboral ordinari és l'opció més clara per fer front a l'exclusió sociolaboral del col·lectiu. Malauradament, la realitat ens demostra que la font majoritària de treball entre les persones amb discapacitat ha esdevingut el sector de treball protegit.

Amb tot, hi ha serveis d'inserció que són partidaris de potenciar la inserció del col·lectiu al mercat laboral ordinari. En molts casos es tracta de serveis que aposten per una opció metodològica d'inserció anomenada Treball amb Suport (TAS). El TAS pretén integrar persones amb discapacitat al mercat laboral ordinari, persones amb discapacitat per qui accedir i mantenir un lloc de treball en

una empresa en el mercat ordinari resultaria molt difícil si no fos mitjançant suports com els proposats en aquesta metodologia d'inserció.

El TAS és un tema relativament nou i recentment ha esdevingut objecte d'estudi d'algunes recerques. Ara bé, en aquests moments el fet és que no existeix gaire informació sobre els processos d'inserció laboral de persones amb discapacitat en entorns ordinaris.

Per això, l'objectiu general d'aquesta tesi és aprofundir en el procés d'inserció laboral que han seguit algunes persones amb discapacitat les quals han aconseguit treballar en el mercat ordinari mitjançant el Treball amb Suport. Més concretament, la nostra intenció és centrar-nos en les persones amb discapacitat psíquica que han estat contractades a l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

El punt de partida del present projecte és una investigació prèvia ja finalitzada sobre “La inserció laboral de persones amb discapacitat psíquica anomenats “borderlines” a l'Administració Pública de Catalunya”. Aquesta recerca la va realitzar el Grup de Recerca en Atenció a la Diversitat del Departament de Pedagogia de la Universitat de Girona a partir de la demanda de l'Associació Catalana Nabiu¹, amb la qual es va signar un conveni de col·laboració. En aquest estudi s'avaluava l'experiència d'inserció laboral de persones amb discapacitat psíquica a l'Administració pública que es va dur a terme durant el període 1998-2000 a Catalunya. Alhora, es va demostrar la idoneïtat de la metodologia del Treball amb Suport per afavorir el bon desenvolupament dels processos d'inserció laboral de les persones amb discapacitat participants en l'experiència. Es van obtenir dades referents als canvis observats en les persones implicades, tant a

¹ *L'Associació Catalana Nabiu per a la inserció de persones amb capacitat intel·lectual límit en les administracions públiques* es va fundar el 12 de juliol de 1995. L'associació reivindica la figura del “borderline” com una persona activa a la societat i la seva normalització plena. A més a més, ha finançat un important treball multidisciplinar d'investigació: estudis desenvolupats pel Grup de Recerca en Diversitat del Departament de Pedagogia de la Universitat de Girona; estudis sobre dret civil elaborats per la Universitat Complutense de Madrid; recerca en l'àrea de pediatria en el Consorci Sanitari Parc Taulí de Sabadell i investigacions antropològiques realitzades per la Universitat de Barcelona.

nivell relacional, autonomia personal, i la pròpia identitat del treballador, cosa que va contribuir a confirmar la validesa i la necessitat de realitzar iniciatives com l'engegada en el marc de l'Administració de Catalunya.

La informació que es va recollir en aquesta recerca prèvia, així com l'evolució dels processos d'inserció, marcada pel que estableix la normativa aprovada els darrers anys, fa plantejar-nos noves qüestions:

- Quins són els itineraris que segueixen els joves que han participat de l'experiència, un cop finalitzada aquesta, a nivell de formació i treball?
- Els canvis observats en els treballadors finalitzada l'experiència (a nivell personal, relacional d'autonomia), ¿es mantenen a mesura que transcorre el temps, i l'experiència d'inserció a l'administració és més llunyana en el temps?
- Com perceben els propis joves la incidència que ha tingut l'experiència d'inserció viscuda en diferents dimensions de la seva vida, i en les seves posteriors actuacions en diversos àmbits?
- Quina relació pot establir-se entre l'experiència d'inserció realitzada a l'Administració i els itineraris viscuts a partir d'aquesta?
- Els canvis que es produeixen en el context laboral en el que es realitza la inserció (a nivell d'organització de la feina, d'actituds en relació a la inserció), ¿tenen una continuïtat en el temps?

Per obtenir informació sobre aquestes qüestions se signa un nou conveni amb l'Associació Catalana Nabiu. Aquesta tesi s'emmarca en el treball realitzat en el context d'aquesta segona investigació i persegueix els següents objectius:

1. Fer una aproximació a la inserció laboral de les persones amb discapacitat en el sector de treball protegit i en el sistema ordinari de treball a Espanya i a Catalunya.
2. Conèixer les característiques bàsiques de la inserció i la situació laboral actual de les persones amb discapacitat psíquica que han participat en

l'experiència d'inserció laboral a l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

3. Estudiar la incidència dels processos d'inserció laboral a mig/llarg termini en diferents dimensions de la vida dels joves participants en l'experiència abans citada.
4. Fer una aproximació a la percepció que tenen els joves i les seves famílies de la incidència que ha tingut l'experiència d'inserció laboral en els itineraris de formació i treball viscuts a partir de d'aquesta experiència.
5. Estudiar l'impacte dels processos d'inserció en l'entorn laboral, tant pel que fa l'organització de les activitats laborals com les actituds socials en relació a la inserció laboral dels col·lectius amb especials dificultats per a la inserció.
6. Proposar les orientacions adequades per a la millora dels processos d'inserció laboral per tal que afavoreixin al màxim la inserció sociolaboral futura dels participants en aquestes experiències.

Orientat per aquests objectius, la tesi s'estructura al voltant de quatre capítols. L'objectiu 1 es desenvolupa en el primer capítol el qual es dedica a estudiar les característiques, els serveis i els incentius que fomenten el treball de les persones amb discapacitat tant al sector de treball protegit com al mercat ordinari. Així, per començar es fa una breu aproximació al binomi *discapacitat i treball* per tal de delimitar l'objecte genèric d'estudi que ens ocupa, és a dir, la inserció laboral de les persones amb discapacitat. Seguidament, s'analitzen les mesures de caràcter legislatiu que s'assumeixen i que justifiquen, en part, la situació actual de la inserció laboral de les persones amb discapacitat al mercat laboral protegit i al mercat laboral ordinari. Això interessa especialment perquè les mesures de caràcter legislatiu acrediten el nivell de compromís que assumeix l'Administració en la política social adreçada a la inserció laboral de persones amb discapacitat.

En aquest sentit, en successius subapartats es valora el grau d'efectivitat i el grau d'aplicació de les iniciatives legislatives dirigides a facilitar la inserció laboral de persones amb discapacitat, sobretot aquelles mesures que volen promoure *l'accés*

de les persones amb discapacitat a l'empresa ordinària pública o privada. Ens centrem sobretot en la reserva de treball entesa com a mesura d'acció positiva que afavoreix la inserció al sector ordinari.

Una vegada plantejades les alternatives laborals existents per a les persones amb discapacitat, plantejant les possibilitats i les limitacions de cadascuna d'elles, es du a terme una aproximació al Treball amb Suport que ha demostrat que afavoreix que les persones amb discapacitat puguin aconseguir i mantenir amb èxit una feina en una empresa en el mercat ordinari.

El segon capítol es centra en realitzar una aproximació a les característiques bàsiques de la inserció i la situació laboral actual de les persones amb discapacitat psíquica que han participat en l'experiència d'inserció laboral a l'Administració de la Generalitat de Catalunya a través d'un estudi descriptiu que ens permet obtenir informació sobre l'objectiu 2 de la tesi: *el nombre de treballadors inserits, el nombre de contractes realitzats, la distribució dels treballadors en funció del sexe, la continuïtat i la discontinuïtat contractual dels treballadors, les característiques de les relacions contractuals (distribució de les insercions per Departaments de la Generalitat i per categories professionals), l'experiència laboral prèvia dels treballadors, la situació laboral de les persones amb discapacitat psíquica que han participat en l'experiència d'inserció i la periodicitat de les relacions contractuals.*

Els objectius 3, 4, 5 i 6 de la tesi s'adrecen a analitzar la incidència que ha tingut aquesta experiència d'inserció laboral en diferents dimensions de la vida dels treballadors amb discapacitat psíquica a partir d'aquest estudi descriptiu previ. Així, en el tercer capítol es planteja un estudi de casos a partir de les experiències dels participants perquè s'ha valorat que en aquesta recerca era vàlid realitzar un estudi de casos amb un enfocament metodològic qualitatiu que permetés escoltar la veu dels seus protagonistes.

Finalment, en el quart capítol s'exposen les conclusions de l'estudi realitzat i es plantegen orientacions pràctiques. Alhora, també s'hi proposen possibles línies de futur.

Aquesta tesi s'emmarca en el programa de doctorat "*Recerca sobre la Formació dels professionals de l'Educació*", realitzat a la Universitat de Girona durant el bienni 2001-2003.

Abans d'acabar aquesta introducció vull expressar el meu agraïment a les següents persones i institucions que han col·laborat i han fet possible l'elaboració de la tesi.

Vull agrair la col·laboració que m'han ofert totes les persones entrevistades i que han format part de l'estudi de casos d'aquesta recerca. Sense el seu testimoni no hauria pogut conèixer la riquesa i la complexitat dels processos d'inserció laboral que han protagonitzat.

També agraeixo a l'Associació Catalana Nabiu la confiança i el suport demostrat per accedir a les dades necessàries per desenvolupar l'estudi descriptiu que forma part de la tesi.

M'agradaria ressaltar una experiència de col·laboració amb TRESA, un servei d'inserció laboral de persones amb discapacitat que aplica la metodologia del Treball amb Suport a les comarques gironines. Aquesta experiència ha estat altament formativa perquè m'ha permès aproximar-me a la realitat dels seus professionals, de la Montse, la Mercè, l'Anna Maria, la Núria i l'Enric, que aposten per la inserció laboral del col·lectiu al mercat ordinari de treball.

A la Dra. Maria Pallisera, per acceptar ser la directora de la tesi, per la seva disponibilitat, per les seves orientacions, comentaris, crítiques i reflexions que han fet possible tirar endavant aquesta tesi. Igualment, vull agrair el suport que m'ha ofert el Grup de Recerca en Atenció a la Diversitat del Departament de Pedagogia

de la Universitat de Girona: Dr. Paco Jiménez, Dra. Montserrat Vilà, Dra. Judit Fullana, Dra. Pepa Valls i Josep Santiago.

Al Departament de Pedagogia de la Universitat de Girona, per facilitar-me els mitjans necessaris per desenvolupar aquesta tesi, així com pel seu acolliment.

Al Departament d'Universitats, Recerca i Societat de la Informació de la Generalitat de Catalunya per una beca predoctoral per a la Formació de Personal Investigador (2002-2005).

A una beca de l'Agència de Gestió d'Ajuts Universitats i de Recerca del Departament d'Universitats, Recerca i Societat de la Informació de la Generalitat de Catalunya que m'ha permès fer una estada de dos mesos a Holanda i conèixer de primera mà una altra proposta pel què fa a la inserció laboral de les persones amb discapacitat.

A la Fundació Antoni Cambrodí-Institut de psicologia Evolutiva per l'ajut econòmic concedit l'any 2004 i per haver-me donat l'oportunitat de realitzar una ponència a Tarragona a l'Antiga Audiència Provincial el 27 de gener de 2005.

A la Laura Espinàs, a l'Ester Sangerman i a la Raquel Olmo, companyes de feina a qui vull agrair molt especialment el suport i els ànims que m'han donat perquè continués endavant amb aquesta tesi.

A la meva mare.

A l'Enric Ortí, que creu molt en mi.

A tothom, moltes gràcies.

CAPÍTOL 1: LA INSERCIÓ LABORAL DE PERSONES AMB DISCAPACITAT: LES ALTERNATIVES LABORALS

L'objectiu 1, fer una aproximació a la inserció laboral de les persones amb discapacitat en el sector de treball protegit i en el sistema ordinari de treball a Espanya i a Catalunya, orienta l'estructuració d'aquest capítol de la tesi, el qual es divideix en cinc parts diferenciades. Així, en primer lloc, trobem un primer apartat que fa referència a aspectes genèrics de la situació laboral de les persones amb discapacitat a l'Estat espanyol. En segon lloc, es fa referència a la Llei d'Integració Social dels Minusvàlids que és la llei central de les polítiques actives a favor de les persones amb discapacitat a l'Estat espanyol. En tercer lloc, s'exposen les característiques, els serveis i els incentius a la contractació en el sector de treball protegit. En quart lloc, s'estudien les característiques, la contractació laboral i els incentius a la contractació en el sistema ordinari de treball públic i privat. Finalment, i en cinquè lloc, es plantegen les característiques de la metodologia anomenada Treball amb Suport que fomenta el treball de persones amb discapacitat en el mercat ordinari. Amb aquesta informació es pretén conèixer les possibilitats que tenen les persones amb discapacitat quan volen exercir el seu dret a treballar i les mesures que s'estableixen per a atendre les necessitats del col·lectiu. Alhora, també es volen valorar les dificultats i les facilitats que les persones amb discapacitat poden trobar quan es prioritza la seva inserció laboral al mercat ordinari.

1.1 Discapacitat i treball

Tant les institucions europees com els països de la UE semblen haver avançat en el terreny de la inserció laboral de les persones amb discapacitat, com a mínim a nivell normatiu. Astarloa (2002) fa referència a l'article 13 del tractat de la Unió Europea, el qual ha consagrat, en la seva última reforma d'Amsterdam, el dret de no-discriminació per raó de discapacitat, i que junt amb el d'igualtat d'oportunitats s'han incorporat a la Carta de Drets Fonamentals dels Ciutadans de la UE (art. 21 i 26). Ara bé, cal tenir en compte que moltes vegades aquests

documents internacionals constitueixen només declaracions d'intencions, ja que al tractar-se de consens entre molts països, acostumen a ser acords de mínims. En l'àmbit espanyol, el marc legal es recolza en l'art.49 de la Constitució Espanyola, desenvolupat en la LLISMI del 1982. A més, les polítiques públiques, tant d'Europa com d'Espanya, s'encaminen a planificar i dotar econòmicament actuacions dirigides a millorar l'ocupació (formació i capacitació professional), habilitar mitjans d'intermediació i acompanyament pel treball (agències i serveis de col·locació especialitzats) i a estimular econòmicament a l'empresa (subvencions, bonificacions de quotes de seguretat social,...) per fomentar la contractació de treballadors amb la qualificació legal de discapacitat.

Avui en dia, doncs, es reconeix el dret a treballar a les persones amb discapacitat, així com el dret a participar activament en la comunitat. Però no és possible plantejar-se la inserció de les persones amb discapacitat si aquesta no ve acompanyada d'una decidida intervenció dels poders públics (Esteban, 2001a). És l'Administració que ha d'organitzar els serveis i els suports a les persones amb discapacitat, establint els serveis específics més idonis i proporcionant ajudes a la inserció. En aquest sentit, tot i un reconeixement internacional de la igualtat de drets de les persones amb discapacitat, i de les mesures que s'estableixen per a l'atenció del col·lectiu, aquestes persones experimenten certes dificultats per aconseguir trobar i mantenir un treball.

Les taxes d'activitat, ocupació i atur, la diversa qualitat de les feines existents, les exigències de qualificació i eficiència en el treball representen condicions que delimiten tant les possibilitats com les barreres per a la inserció laboral del col·lectiu estudiat. Així, si fem una ullada a l'evolució del mercat de treball a l'Estat espanyol, es poden observar que coexisteixen dues tendències diferents: polítiques de gestió positives i polítiques de gestió negatives (Colectivo IOÉ, 2003). Hi ha una gestió "positiva" quan les feines són més qualificades de manera que es mantenen els contractes estables, els salaris progressen i existeix una promoció professional interna. Mentre que trobem una gestió "negativa" quan les feines són menys qualificades de forma que prevalen els contractes temporals, els

sotscontractes, les ocupacions autònomes i l'economia submergida. Entre els grups socials amb més probabilitat d'ubicar-se en aquesta segona tendència hi ha de manera genèrica: les dones, la gent jove, la gent aturada de més de 45 anys i les persones amb discapacitat. En aquest cas els salaris són baixos i inestables, i existeix un elevat risc de perdre la feina i tornar a l'atur, és a dir, apareix l'amenaça d'exclusió social.

La situació no és gaire encoratjadora si tenim en compte les darreres dades de *La Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999* del INE (2002) que ha estat encarregada pel Ministeri de Treball i Assumptes Socials (MTAS) amb la col·laboració de la Fundació ONCE. Aquesta macro enquesta ha substituït la realitzada l'any 1986 i permet disposar d'informació força recent sobre la situació laboral de les persones amb discapacitat. La Taula 1 mostra que el 1999 la *taxa d'activitat* entre les persones amb discapacitat ha estat del 32,29%, mentre que pel conjunt de la població és molt més elevada: 64,49%. De la mateixa manera, pel què fa a la *taxa d'atur* el col·lectiu de persones amb discapacitat amb un 26,09% pren valors superiors respecte la taxa d'atur de la població general que és del 16,55%. En aquests moments, “els índexs d'atur de la població amb discapacitat és, com s'admet a nivell internacional, aproximadament el doble que la resta de la població. En el document *Empleo y Discapacidad* (1998), editat per l'*Observatorio de la Discapacidad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, es referencia un document de treball de la Comissió Europea (*Empleo en Europa*, 1997) on s'afirma que el nivell de treball de les persones amb discapacitat està 17 punts per sota del nivell de la resta dels treballadors” (Pallisera, 2001a:212). Això fa pensar que el vertader problema en la inserció laboral de les persones amb discapacitat és que hi ha una *baixa taxa d'activitat* i que, a més a més, alhora hi ha una *elevada taxa de desocupació*. És a dir, la majoria de les persones amb discapacitat en edat laboral no són actives, i entre les persones considerades actives hi ha un elevat percentatge de desocupació.

Taula 1: Taxes de situació laboral de la població general i de l'afectada de discapacitat, de 16 a 64 anys (1999) (Casado, 2002:15)

TAXES	POBLACIÓ GENERAL		PERSONES AMB DISCAPACITAT	
	N (en milers)	Taxes en %	N (en milers)	Taxes en %
Població Total	26.410.564	100,00	1.337.708	100,00
Actius	17.031.925	64,49	431.841	32,29
Inactius	9.378.640	35,51	905.867	67,71
Actius	17.031.925	100,00	431.841	100,00
Ocupats	14.212.560	83,45	319.185	73,91
Aturats	2.819.365	16,55	112.657	26,09

L'anàlisi realitzat per Jiménez (2002) confirma allò dit fins ara perquè segons l'autor hi ha dos terços de persones amb discapacitat en edat de treballar que no s'han incorporat mai al mercat de treball. A més d'una baixa taxa d'activitat també hi ha una alta taxa de desocupació: només una de cada quatre persones amb discapacitat en edat laboral està ocupada. Existeix, per tant, un important dèficit d'inserció laboral entre les persones amb discapacitat, que contrasta amb el potencial que aquestes persones tenen per incorporar-se al mercat laboral i contribuir al desenvolupament econòmic i social.

Si continuem amb l'anàlisi proposat per Jiménez (2002), trobem que, dins de la població amb discapacitat, la taxa d'activitat és superior en els homes. L'autor també fa referència a altres aspectes sociodemogràfics que afecten a l'ocupació de les persones amb discapacitat. Així, per *grups d'edat*, s'observa que, en les edats més joves, les diferències, entre la taxa d'activitat de persones amb discapacitat i de la població general, no són molt grans; amb tot, en els grups de major edat la diferència augmenta considerablement. Les diferències associades *al gènere* en les taxes d'activitat són també menors en les edats joves. Tot això permet apuntar que s'està produint un procés de millora de la situació de treball que està concretant-se, sobretot, en les persones joves.

Per un altre costat, junt amb el gènere i l'edat, el *tipus de discapacitat* és una de les variables amb més incidència a l'hora d'explicar les diferències en els nivells d'inserció laboral de la població amb discapacitat.

L'enquesta també confirma que existeix una correlació entre el *nivell d'estudis* i la situació de treball de les persones amb discapacitat. Així, entre les persones amb discapacitat analfabetes hi ha una taxa d'inactivitat del 92,3% i del 79,3% entre les persones sense estudis. Entre les persones amb discapacitat que tenen estudis universitaris, la taxa d'inactivitat és del 36,6% i la de treball del 51,4%. Així doncs, inicialment, podem pensar que la formació es presenta com la millor arma per lluitar contra la desocupació del col·lectiu. Amb tot, en un estudi realitzat per Vilà i Pallisera (2002) s'apunta que les persones amb gran discapacitat física i amb estudis universitaris experimenten serioses dificultats a l'hora d'integrar-se laboralment, cosa que matisa les afirmacions anteriors en el sentit que la formació del col·lectiu ha d'anar acompanyada d'accions de sensibilització i orientació adreçades als agents laborals per tal que aquests siguin coneixedors de les possibilitats laborals del col·lectiu de persones amb discapacitat.

Altres resultats de la *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (1999)*, mostren una tendència creixent del número de contractacions acollides a mesures de foment de treball, i dels diferents tipus de mesures, els Centres Especials de Treball (CET), que són una alternativa laboral protegida², són la principal font de contractes per a persones amb discapacitat. Així, les persones amb discapacitat segueixen itineraris laborals sobretot en el mercat laboral *protegit*, el qual no acostuma a deixar que els treballadors facin un pas més i arribin a inserir-se en el mercat laboral *ordinari* (Aznar, 1997). Només demostrant les capacitats de producció de les persones amb discapacitat en situació real de treball, podem anar obrint camí al dret legítim de treballar en el mercat ordinari. Així, encara que la inserció en l'entorn *ordinari* constitueix una de les finalitats últimes en les declaracions dels organismes internacionals i en la nostra pròpia legislació, la majoria de les accions dirigides a potenciar la inserció

² El sector de treball protegit té l'objectiu de realitzar un treball productiu i oferir serveis d'ajustament personal i social als treballadors amb discapacitat (*Llei d'Integració Social dels Minusvàlids* LLISMI, art.42).

laboral de les persones amb discapacitat es centren bàsicament en la creació i manteniment d'alternatives de caràcter *protegit*. Segons l'estudi *Discapacidad y trabajo en España* (Colectivo IOÉ, 1998: 88-100) el ritme de creixement de llocs de treball en el sector protegit ha augmentat cada any gairebé un 20%. Aquest creixement significatiu contrasta amb l'ocupació laboral de les persones amb discapacitat al mercat ordinari.

Segons els autors, el treball protegit és una mostra de la política social que ha d'existir per facilitar una alternativa de treball i assistència a les persones que presenten determinats tipus de discapacitat, però també s'ha de reconèixer que contribueix a crear nous espais de segregació de les persones amb discapacitat, element que juntament amb les pensions públiques fomenten la cultura de la dependència, en comptes d'afavorir la inserció professional dels beneficiaris (Colectivo IOÉ, 1998). A més a més, si es compara l'àmbit laboral amb l'àmbit educatiu resulta contradictori que les persones que hagin seguit un itinerari educatiu basat en la perspectiva inclusiva, quan arribin a l'entorn laboral es trobin amb un plantejament segregacionista (Casado, 2002).

Per aconseguir la igualtat per a les persones amb discapacitat, el dret a no ser discriminat ha de ser complementat amb el dret a beneficiar-se de mesures dissenyades per garantir la seva independència, inserció i participació en la vida social. Així, l'accés al treball, preferentment el treball en el sector ordinari, ajuda a fer front a l'exclusió.

Per buscar estratègies d'intervenció en política d'inserció laboral de persones amb discapacitat es pot començar per fer una aproximació a la legislació actual. El marc legal que afecta a les persones amb discapacitat és canviant, per això és necessari analitzar sistemàticament i constantment les actualitzacions de la legislació laboral vigent, i com es tradueix a la pràctica la normativa, amb l'objectiu d'adaptar-nos-hi i utilitzar-la com a instrument de promoció de la contractació de les persones amb discapacitat.

Tot seguit, en el següent apartat es tractaran diversos aspectes relacionats amb la inserció laboral de persones amb discapacitat al sector de treball protegit i al mercat laboral ordinari. Això ens permetrà fer una aproximació a la realitat laboral que viuen les persones amb discapacitat que treballen o volen treballar, perquè es descriuen les principals característiques de les alternatives laborals de caràcter protegit i ordinari.

1.2. La Llei d'Integració Social dels Minusvàlids (LLISMI)

A continuació s'estudia la llei central de les polítiques encaminades a la inserció laboral de persones amb discapacitat que és una mostra de la voluntat que té l'Administració pel que fa a la política social d'aquest col·lectiu. Així, es fa una aproximació a les aspiracions de l'Administració i a les mesures dirigides a regular la inserció laboral del col·lectiu per tal d'emmarcar la situació actual de la qüestió.

Inspirada en la Declaració de Drets del Deficient Mental aprovada per les Nacions Unides en 1971 i en la Declaració de Drets dels Minusvàlids aprovada per la mateixa organització en 1975, el 7 d'abril es va aprovar la Llei 13/1982, la *Llei d'Integració Social dels Minusvàlids* (LLISMI) després de 4 anys de tramitació parlamentària, iniciada amb la creació de la Comissió Especial del Congrés dels Diputats sobre Problemes de Subnormalitat i Minusvalidesa l'any 1977 i en aplicació directa dels drets reconeguts per l'article 49 de la Constitució.

Aquesta llei és l'eix central de les polítiques actives a favor de les persones amb discapacitat que s'han promogut en posterioritat. En ella es tracta la *prevenció de minusvalideses*, el *seu diagnòstic i valoració*; desenvolupa el *sistema de prestacions socials, econòmiques, la rehabilitació* i el cas que ens ocupa: la *inserció laboral*. En resum, aquesta llei pretén donar resposta als múltiples conflictes que afectaven a les persones amb discapacitat i contribueix a desvetllar la responsabilitat col·lectiva de la població envers aquest col·lectiu.

La LLISMI s'ha desenvolupat a través de successius Reals Decrets i aquests alhora s'han desenvolupat mitjançant Ordres. A més a més, la LLISMI ha estat reformada per posteriors lleis que han modificat alguns dels seus articles³. Per això, podem afirmar que la LLISMI va ser tan sols l'inici d'un llarg procés cap a la inserció social de les persones amb discapacitat. El mateix Ramon Trias Fargas, que fou el president de la Comissió de les Corts que va elaborar la proposició d'aquesta llei, va posar èmfasi en el caràcter inacabat de la llei, és a dir, en la necessitat d'entendre la LLISMI com un primer desenvolupament reglamentari.

La LLISMI té grans partidaris i acèrrims detractors. Amb tot, aquesta llei ha aconseguit una àmplia participació per part dels col·lectius implicats, així com un elevat consens polític. Per tal de valorar la LLISMI caldria distingir entre la llei, el seu desenvolupament i la seva aplicació, perquè sovint ha estat la forma d'aplicació el que ha frustrat les enormes esperances i il·lusions que les persones amb discapacitat, les seves famílies i els professionals del sector havien posat en la LLISMI. El fet és que tant l'opinió de molts professionals com una de les reivindicacions de diferents col·lectius de discapacitats i associacions, continua essent que es compleixi la LLISMI i es denuncia amb preocupació que la normativa que l'ha anat reformant està provocant un cert retrocés en referència als principis promoguts d'entrada.

La llei compta amb un total de deu títols i seixanta-sis articles. A l'article 6, es descriu que la idea bàsica que orienta la LLISMI és *“que les mesures dirigides a la promoció educativa, cultural, laboral i social dels minusvàlids es portin a terme mitjançant la seva inserció en les institucions de caràcter general, excepte quan per les característiques de les seves minusvalies necessiten una atenció peculiar a través de serveis i centres especials”*.

Ens centrarem en el Títol VII de la llei en qüestió, i més concretament, en els articles compresos entre el 37 i el 48, que desenvolupen els aspectes relatius a la

³ Aquestes modificacions s'aniran comentant successivament, en funció dels continguts de cada moment.

inserció laboral de les persones amb discapacitat. El treball selectiu i les mesures de foment que es regulen en el Títol VII van ser desenvolupades pel Real Decret 1451/1983 i aquest, alhora, va ser desenvolupat per l'Ordre de 13 d'abril de 1994. El Real Decret 170/2004 del 30 de gener ha modificat el Real Decret 1451/1983. Així, la LLISMI va representar la regulació de manera homogènia de diferents sistemes d'ocupació.

Per començar, en l'article 37 queda palesa que la prioritat de la política laboral ha de ser la inserció de les persones amb discapacitat al *sistema ordinari* de treball i, només en els casos que això no sigui possible, s'optarà pel *sistema protegit* de treball⁴. Avui conviuen dues possibilitats d'inserció que segueixen el disseny de la LLISMI, per un costat la inserció plena en el *mercat ordinari* de treball i per l'altre, la inserció en el *mercat protegit* a través de Centres Especials de Treball (CET).

Per tant, s'estableix un sistema gradual d'inserció laboral que té per objectiu bàsic la inserció laboral al mercat ordinari. Es fa una classificació de les persones amb discapacitat en tres grups (Generalitat de Catalunya, 1993:32): els que poden accedir a un treball normalitzat; els que poden realitzar tasques productives sense arribar al nivell de competència exigida pel mercat ordinari de treball; i els que a causa de la seva greu discapacitat temporal o permanent no poden realitzar tasques pròpiament productives.

En aquest sentit, la Llei preveu actuacions diferents per a cada una d'aquestes poblacions: aposta per la inserció en l'empresa ordinària en el primer cas; en el segon cas proposa l'empresa de caràcter protegit i en el tercer cas preveu l'existència de Centres Ocupacionals (CO) com a alternativa al món laboral i garantia d'atenció en l'edat adulta d'aquelles persones amb discapacitat que no poden accedir al treball remunerat. Alhora, la Llei insta el trànsit de les persones

⁴ L'article 37 de la LLISMI estableix: "*Serà finalitat primordial de la política de treball de treballadors minusvàlids la seva inserció en el sistema ordinari de treball o la seva incorporació al sistema productiu mitjançant la fórmula especial de treball protegit que es menciona en l'article 41*".

dels Centres Ocupacionals (CO) al Centre Especial de Treball (CET) i d'aquest a l'empresa ordinària.

D'aquesta manera, la LLISMI planteja que la inserció laboral és un requisit per poder aconseguir la inserció social, i per això potencia una política d'ocupació normalitzada (afavorint l'ocupació de les persones amb discapacitat en empreses públiques i privades mitjançant el control del compliment de la quota de reserva entre d'altres), plantejant que només en cas que aquesta no sigui possible s'opti pel treball protegit.

La prioritat d'inserció al mercat laboral ordinari es tradueix en diverses mesures, com ara: la reserva de llocs de treball (art.38.1); el foment i l'estímul de la contractació de treballadors amb discapacitats mitjançant l'establiment de subvencions i ajudes (art.38.3) i el control de la contractació a través d'un Registre de treballadors amb discapacitats demandants de treball (art.39) entre d'altres.

Així doncs, la LLISMI recull quatre modalitats d'intervenció a favor del treball: reserva de places (art.38.1), mesures de foment de treball (38.2), treball selectiu (art. 40.1 i 40.2) i Centres Especials de Treball (de l'art. 41 a 46). En aquest sentit, defineix els serveis que han de garantir l'activitat productiva de les persones amb discapacitat, assegurant per a totes elles el treball remunerat i fent possible la inserció en el mercat laboral ordinari. De la mateixa manera, també es fixa la necessitat d'oferir els serveis d'ajustament personal i social que requereixi cada treballador.

Tot i que la LLISMI va sistematitzar la inserció laboral a través d'un sistema gradual d'inserció laboral que tenia per objectiu prioritzar la inserció laboral al mercat ordinari, el seu desenvolupament i la seva posterior aplicació no s'han mostrat eficaços perquè s'ha invertit més esforços en potenciar el sector de treball protegit que el mercat de treball ordinari. A més a més, el Colectivo IOÉ (2003) considera que a la pràctica s'ha donat més importància al sistema públic de

protecció social i econòmic (Títol V de la LLISMI) que a la rehabilitació i integració laboral de les persones amb discapacitats (Títols VI i VII de l'esmentada llei). Ara bé, la principal crítica a les formulacions de la LLISMI és l'omissió d'una referència a les administracions com a subjectes obligats a complir amb la reserva de places a persones amb discapacitat.⁵

A continuació, una vegada introduïts alguns dels elements que caracteritzen la LLISMI, es realitza una descripció i anàlisi de les directrius donades a partir de la LLISMI i de l'evolució i la concreció d'aquestes a nivell de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Es parteix d'informació descriptiva per delimitar els serveis específics d'atenció a persones amb discapacitat, les característiques d'aquests serveis, la contractació laboral i els incentius en el sector de treball protegit i en el sistema ordinari. Això permetrà reflexionar sobre si les mesures de què disposen faciliten o limiten el procés d'inserció de les persones amb discapacitat al mercat ordinari de treball, és a dir, la inserció en entorns de treball normalitzats.

⁵ Aquesta crítica s'exposa en *Persones amb discapacitat: una ullada al passat per construir el futur* (2003), Barcelona: Generalitat de Catalunya. Departament de Benestar i Família.

1.3. El sector de treball protegit

1.3.1. Introducció

La creixent competitivitat del mercat de treball tendeix a marginar els col·lectius que se suposa que tenen menys capacitat productiva, sobretot quan coincideixen factors de risc com ara el baix nivell socioeconòmic de les famílies i l'escassa qualificació laboral (Colectivo IOÉ, 1998). Per donar resposta a aquests col·lectius en situació de risc social trobem el *treball protegit* que és una realitat molt àmplia i diversa formada per sistemes o models pensats per incorporar al món del treball aquestes minories que presenten un evident i elevat risc d'exclusió laboral, com són, entre d'altres col·lectius, el de les persones amb discapacitat (Martínez, 1998). Per tant, d'entrada, l'objectiu genèric del treball protegit consistiria en ajudar a aquells col·lectius pels que l'accés al món laboral, i tot el que això representa, ha estat vedat almenys temporalment.

Així doncs, en els casos en què es considera que la plena inserció de les persones amb discapacitat no és possible, l'article 41 de la LLISMI planteja l'opció del treball protegit. El concepte de "treball protegit" és un concepte modern que ha permès convertir persones passives en ciutadans actius que contribueixen al propi sosteniment i al de la comunitat a la qual pertanyen.

Ara bé, una altra visió del treball protegit ve donada pels efectes que tota política de protecció pot generar si és entesa com un fi en si mateixa i no com un mitjà per dotar d'instruments i competències necessàries per fer ciutadans actius i autònoms. La qüestió seria per què serveixen les ajudes que dispensa l'Estat. Si l'objectiu consisteix en estimular les persones per afavorir un canvi social, econòmic, laboral o d'estil de vida; llavors la protecció s'entén que no és indefinida, sinó que l'Estat comparteix la responsabilitat amb els col·lectius afectats fins que s'aconsegueix l'objectiu marcat inicialment. No obstant això, entenem que les polítiques de protecció són "perilloses" si es consoliden les ajudes indefinidament sense instar al canvi, generant dependència dels col·lectius

afectats⁶. De fet, segons dades de EUROSTAT (2001), l'Estat espanyol afavoreix més la inserció de les persones amb discapacitat via pensions que la inserció via ocupació. Així, el Colectivo IOÉ (2003) destaca que mig milió de persones amb discapacitat en edat laboral percepen una pensió. En molts casos, aquells que podrien exercir una activitat remunerada no ho fan perquè qui percepen una pensió no contributiva⁷ no pot treballar mentre es beneficia d'aquesta ajuda.

La modalitat de treball protegit engloba serveis considerats com una via idònia de trànsit cap al treball ordinari per a totes aquelles persones amb discapacitat que tot i ser capaces d'una certa activitat professional no assolixen les expectatives mínimes de productivitat. En aquest sentit, els *Centres Especials de Treball* (CET) tenen per finalitat oferir la possibilitat de realitzar un treball productiu a canvi d'una remuneració i oferir serveis d'ajustament personal i social als treballadors amb discapacitats (LLISMI, art.42). Per un altre costat, hi ha altres serveis adreçats al col·lectiu, però sense caràcter laboral: són els anomenats *Centres Ocupacionals* (CO) que tenen com a finalitat oferir als seus usuaris els serveis de teràpia ocupacional, ajust personal i social (LLISMI, art.53.1) i esdevenen una alternativa més terapèutica que laboral.

A Catalunya (Alonso, 1997) a través de l'Ordre del Departament de Benestar Social del 12 de juny de 1992⁸, es va crear el registre de Centres Especials de Treball (CET) i la Comissió de Seguiment dels Programes d'Ajudes a la Inserció Laboral de persones amb discapacitats. De la mateixa manera, també es van crear els Serveis Socials de Suport a la Inserció Laboral de les persones amb discapacitat (SSIL) mitjançant l'Ordre del Departament de Benestar Social de l'1 de març de 1990⁹. Finalment, a través del decret 336/1995 del 28 de desembre es

⁶ La rutina administrativa tendeix a assignar les ajudes tipificades a partir d'un barem establert amb caràcter indefinit, en comptes de plantejar una ajuda orientada a detectar i posar fi a aquells desavantatges socials que converteixen la discapacitat en una minusvalidesa, segons el sentit que l'Organització Mundial de la Salut dona a aquests dos termes (Colectivo IOÉ, 2003).

⁷ Aquestes pensions, que s'atorguen a persones menors de 65 anys, estan condicionades al fet de tenir un certificat de minusvalidesa igual o superior al 65% i demostrar que ni el sol·licitant ni la seva família no disposen de recursos suficients per viure.

⁸ DOGC del 22-6-92.

⁹ DOGC del 14-3-90.

va crear el Servei Ocupacional d'Inserció (SOI)¹⁰ com a servei propi de Serveis de Teràpia Ocupacional (STO).

És important la contribució que els serveis de treball protegit han fet en les possibilitats d'inserció sociolaboral de les persones amb discapacitat perquè han permès demostrar les capacitats laborals de les persones amb discapacitat en primer lloc a elles mateixes i, després, a tots aquells que tenen capacitat de prescripció sobre elles (famílies, professionals, i a la societat en general) (Martínez, 1998). De la mateixa manera, el treball protegit ha creat un entorn empresarial pròxim compost per milers d'empreses, clients o proveïdors, que confien en el treball de les persones amb discapacitat i en les entitats que les representen. Finalment, també s'ha fomentat la creació d'equips professionals, de projectes ambiciosos i d'estratègies de desenvolupament i expansió que han sabut involucrar els estaments públics i els agents socials més propers, més sensibles i més dinàmics per intentar superar el marc actual i les limitacions presents.

Amb tot, cal dir que els serveis del sector de treball protegit que estudiarem tot seguit no estan prioritant l'evolució de les persones amb discapacitat des del sector de treball protegit al mercat de treball ordinari, és a dir, no estan complint les expectatives de promoció que els hi són atribuïdes. A més a més, es tracta de serveis que sovint estan més preocupats per incrementar la capacitat productiva dels seus usuaris que per desenvolupar les funcions d'ajustament personal i social que els hi són encomanades. Alhora, la pràctica evidencia una desigual distribució de subvencions entre sector de treball protegit i les iniciatives integradores. Més endavant s'intercalerà informació més específica relativa al pro i el contra del sector de treball protegit.

Tot seguit es passarà a desenvolupar extensament la informació que fa referència a les característiques i incentius dels diversos serveis de treball protegit i les seves alternatives en l'àmbit assistencial adreçats a facilitar el manteniment i potenciació de les capacitats de les persones amb discapacitat ateses en relació

¹⁰ DOGC del 7-2-96.

amb l'obtenció de la seva màxima inserció laboral. Així, parlarem dels Centres Especials de Treball, dels Serveis Complementaris d'Ajustament Personal i Social, del Serveis Socials de Suport a la Inserció Laboral, dels Centres Ocupacionals, dels Serveis de Teràpia Ocupacional i els Serveis Ocupacionals d'Inserció.

1.3.2. Els Centres Especials de Treball (CET)

Els *Centres Especials de Treball* (CET) són serveis que tenen per finalitat la realització de treball real, de treball productiu, oferint a canvi una remuneració i serveis d'ajust personal i social (art. 42)¹¹. Es considera que en un CET es pot donar una sortida laboral a aquelles persones que no hagin assolit el nivell adient per incorporar-se a un medi laboral ordinari o que no hi puguin accedir per manca d'oferta laboral. Per treballar en un CET el treballador ha de tenir reconeguda una discapacitat igual o superior a un 33% de la seva capacitat productiva, segons l'avaluació dels equips multiprofessionals corresponents. Aquests serveis han flexibilitzat la gestió de la seva mà d'obra i a partir de la llei 66/1997, s'estableix la possibilitat que un 30% de la plantilla dels CET pugui estar constituïda per treballadors sense discapacitat¹², es permet la distribució irregular de la jornada laboral al llarg de l'any; es contracta a treballadors a domicili; o es fa que la duració dels contractes de formació en CET esdevingui similar als contractes de formació en l'empresa ordinària, etc. Tot plegat pot fer pensar que els CET volen esdevenir un entorn més normalitzador, però, són serveis molt preocupats per incrementar la seva capacitat productiva de cares a poder competir en el mercat.

Els CET són empreses creades des de la iniciativa social que ofereixen llocs de treball protegit en activitats variades: manipulats, jardineria, arts gràfiques, tèxtils i gestió de la informació, entre moltes d'altres. Per tal que els CET puguin

¹¹ La relació laboral de caràcter especial queda regulada pel Real Decret 1368/85 de 17 de juliol. Pel què fa a l'organització i funcionament dels CET es regula pel Real Decret 2273/1985 de 4 de desembre.

¹² Concretament, és reformat l'article 42.2 LLISMI pel punt 2 de la disposició trigèsima novena de la Llei 66/1997. L'informe 5/1995 del Consell Econòmic i Social recomana una composició més heterogènia, admetent a treballadors no discapacitats.

competir en el mercat i alhora donar resposta a les necessitats d'estructura i de personal, són entitats empresarials molt subvencionades. En aquest sentit gaudeixen de les següents ajudes:

1. Subvenció fins el 50% del salari mínim interprofessional de cada treballador al llarg de la relació contractual.
2. Subvenció del 100% de les quotes patronals de la Seguretat Social.
3. A més, per cada lloc de treball creat es pot percebre fins a 12.048 €¹³.

Per un altre costat, les anteriors ajudes poden incrementar-se mitjançant un conveni formalitzat amb l'administració i dirigit a reequilibrar el pressupost dels CET si concorren determinades circumstàncies com la falta d'ànim de lucre, el caràcter d'utilitat pública o altres (art.43 LLISMI).

Astarloa i Liébanas (2002:87) atribueixen la situació del CET, com a empreses protegides, a l'important volum de fons públics que reben els CET (bonificacions de quotes de la seguretat social, subvencions sobre salaris i per adaptació de llocs de treball, etc.). En aquesta línia, González (1993) apunta que els CET són entitats empresarials molt subvencionades i per això no poden considerar-se empreses en elles mateixes ja que la seva viabilitat no s'aconsegueix per vies només productives o mercantils derivades de la seva activitat. Com veurem a l'apartat següent, aquestes subvencions no són en absolut comparables a les que es preveuen per la empresa ordinària, per la qual cosa podem afirmar que l'opció laboral que ofereix els CET s'emmarca clarament en la línia del treball protegit.

La LLISMI assigna als CET un *objectiu productiu* (o empresarial ja que ha de realitzar un treball productiu, participant regularment en les operacions del mercat) i un *objectiu social* que va més enllà de l'estricta relació laboral. D'aquesta manera, els CET en tant que ofereixen treballs productius són capaços d'oferir un treball remunerat als treballadors amb discapacitat, però també se'ls assigna una funció no específica en l'activitat *empresarial* pròpiament. Es tracta

¹³ Segons Ordre del 29 de març de 2000.

de realitzar serveis *d'ajustament personal i social* en funció de la necessitat d'inserció social i laboral dels treballadors amb discapacitat. Els serveis d'ajustament social i personal engloben serveis de rehabilitació, terapèutics, d'inserció social, culturals i esportius que procuren una major rehabilitació personal i una major adaptació en la seva realitat social¹⁴ (Garrido, 2000).

L'ajustament personal i social als CET segons l'ordre de SSIL, en les XI Jornades de la Coordinadora de Tallers per a Disminuïts Psíquics de Catalunya¹⁵, de l'any 1991 (Membrives, 1999: 72), implicava:

Per al treballador	Per al CET
-Ser entès com una globalitat i una unitat.	-Crear uns espais de coordinació.
-Una major participació de la família sobre el treballador i el CET.	-Coordinar els objectius productius i d'ajustament .
-Que el treballador pugui desenvolupar el seu potencial en totes les àrees.	-Donar un sentit teòric i pràctic a la funció normalitzadora i integradora del CET.
-Una programació i actuació unidireccional i integral sobre l'individu.	-Crear una bona estructura organitzativa que rendeixi més i eviti els desajustaments personals, productius, etc.
-Priorització dels objectius sobre les necessitats de la persona i no del CET.	-Una major participació de tots els professionals i treballadors del CET.

S'entén que l'acció combinada de treball productiu i els serveis esmentats possibilitaran la consecució del fi últim dels CET: actuar com a mitjà d'inserció del major nombre de persones amb discapacitat al règim de treball normalitzat.

¹⁴ Veure RD 2273 (art.2). S'incorpora a l'art.42 de la LLISMI a través de la disposició addicional 39 de la Llei 66/1997 de 30 de desembre i també es reproduïx en l'art.4 de l'Ordre de 16 d'octubre de 1998 sobre concessió de subvencions públiques destinades al foment de la inserció laboral dels minusvàlids a CET i al treball autònom.

¹⁵ Aquestes jornades han constituït, especialment a principis de la dècada dels 90, el fòrum principal d'intercanvi d'opinió entre els professionals del sector.

Per tal de cobrir les necessitats *d'ajustament personal i social* dels treballadors amb discapacitat, un equip interdisciplinar de professionals elabora un *Programa Individual d'Inserció* (PII) per a cada treballador dels CET. Mitjançant el PII es posa èmfasi en aspectes educatius i aspectes tècnics per aconseguir que els treballadors amb discapacitat s'ajustin de manera òptima a l'àmbit empresarial. Per això es fa una proposta d'adaptació del lloc de treball; es defineixen els objectius productius i laborals; s'emmarca el suport del monitor; s'estableixen les relacions humanes generades al lloc de treball; es possibilita l'aprenentatge i la promoció professional amb la creació d'hàbits laborals i relacionals, i es fan propostes de mesures de rehabilitació professional. El contingut d'aquests programes fa referència a: *Protocol d'Aptituds Laborals, Hàbits Laborals, Actituds i Motivacions Laborals, Característiques Personals, Índexs Psicopatològics, Hàbits d'Autonomia Personal i Social, Activitats Extra-laborals, Característiques de Relació Interpersonal, Característiques de Relació Grupal i Característiques de Relació amb el Monitor*¹⁶.

Per facilitar l'execució del PII amb el màxim nivell de qualitat, a Catalunya hi ha els Serveis de Suport a la Inserció Laboral (SSIL) de persones amb discapacitat que es van crear amb l'Ordre de l'1 de març de 1990¹⁷. El caràcter social dels CET a Catalunya es vol garantir amb l'acció dels SSIL. Aquests serveis, constituïts per equips interdisciplinaris, actuen en coordinació amb els serveis socials especialitzats i amb els serveis generals de benestar per potenciar la inserció social dels treballadors amb discapacitat, facilitant la seva incorporació al mercat laboral ordinari.

¹⁶ Per a més informació veure Pallisera (1999:188-191) i un document presentat en el marc de les Jornades que la Coordinadora de Tallers per a Disminuïts Psíquics de Catalunya va organitzar el maig de 1994, per facilitar l'anàlisi de necessitats en l'elaboració dels Programa Individual d'Inserció: el "*Projecte de Recollida de dades per a la confecció del Programa Individual d'Inserció*".

¹⁷ DOGC n.1267 de 14-03-1990. Aquests serveis tenien per objecte el suport a la inserció de les persones amb discapacitat en el medi laboral, en particular, i a l'entorn cívic, en general, és a dir, actuaven potenciant la inserció laboral especialment en el trànsit dels treballadors/es amb discapacitat des dels centres protegits cap al sistema ordinari de treball. Un cop assolida la inserció els SSIL vetllaven perquè l'activitat laboral es realitzés sense discriminacions. Cada CET comptava amb un SSIL que treballava amb els seus usuaris.

Hi havia dos tipus de SSIL: l'intern i l'extern. El *SSIL intern* treballa des d'un CET, treballa integradament amb les activitats productives del CET i amb les activitats prèvies i posteriors a la jornada; és a dir, a 2 nivells: a nivell laboral i a nivell general. Les persones amb grau de discapacitat reconegut que estan en demanda d'ocupació en el sistema ordinari de treball poden dirigir-se a un *SSIL extern* que són serveis d'intermediació laboral especialitzats en persones amb discapacitat en l'àmbit del treball ordinari. El seu objectiu té a veure amb les actuacions que van encaminades a obtenir que el treballador amb discapacitat s'ajusti d'una manera òptima dins de l'àmbit empresarial.

Recentment, però, han aparegut uns nous serveis que han substituït els SSIL interns, es tracta dels *Serveis Complementaris d'Ajustament Personal i Social* (SCAPS). Així, directament relacionades amb les activitats dels CET es vinculen les que fan els SCAPS. Aquest servei és especialitzat i té per objecte l'adaptació dels seus destinataris a l'entorn laboral i social per mitjà d'un equip de professionals. Els SCAPS són serveis que potencien el treball protegit amb l'objecte que aquests llocs de treball apleguin col·lectius de persones amb discapacitat que sense aquest suport específic no podrien assolir la condició de treballadors. Per tant, aquest servei va adreçat a aquelles persones amb discapacitat contractades en el CET que disposin d'una orientació específica i que acreditin la necessitat de disposar de la seva programació complementària.

Així, l'objectiu dels SCAPS consisteix en intentar reforçar els serveis d'ajustament personal i social definits a la normativa de CET. Per això, les seves funcions són: adaptació del lloc de treball i al lloc de treball, objectius productius i laborals, aprenentatge i promoció professional, adquisició d'hàbits laborals i relacionals, rehabilitació professional, suport d'educador, relacions a l'entorn i coordinació amb els serveis socials generals i amb els especialitzats. Aquests serveis actuen a 2 nivells: sobre els treballadors dels CET i sobre el pas d'aquests treballadors envers al sistema ordinari de treball.

Amb tot, hi ha qui concep els CET de maneres diferents a l'exposada. És a dir, per un costat hi ha qui entén que un CET és un entorn on l'aprenentatge de les relacions interpersonals, de la consolidació d'hàbits laborals polivalents, entre d'altres, és clau per aconseguir el trànsit a un entorn menys restrictiu. Per un altre costat, hi ha qui en moltes ocasions, entén que un CET és sobretot una empresa competitiva, en què allò que cal prioritzar és la producció. En aquest context, la perspectiva educativa és pràcticament inexistent perquè la persona amb discapacitat compta bàsicament com a treballadora, i allò que importa per sobre de tot és el seu rendiment laboral (Pallisera, 1999).

És a dir, podem trobar alguns CET que són vertaders entorns laborals en què conjuntament amb els aspectes laborals, es treballen altres objectius relacionats amb l'ajust personal i social, amb l'autonomia i la independència de la persona amb discapacitat, assumint el suport educatiu a més a més dels resultats laborals. Però hi ha nombrosos CET en què la perspectiva educativa queda relegada a un segon pla. En definitiva, podem pensar que aquests serveis podrien millorar tant el rendiment laboral com facilitar l'aprenentatge de procediments i actituds bàsiques per a la vida adulta de les persones amb discapacitat, però no tots tenen aquesta finalitat.

Hi ha qui qüestiona si resulta adequat el model econòmic en què es sustenten els CET (González, 1993) i per això es proposa un model mixt d'empresa i servei social que apropi i compatibilitzi la realitat social, laboral i econòmica perquè es pugui fer front a l'esforç competitiu i de gestió que exigeix una empresa. En aquest sentit, s'entén que les múltiples subvencions als CET, progressivament, haurien de passar a contribuir menys en compensar el baix rendiment, i més a la normalització personal i social del treballador. Això no acostuma a ser així, i pel contrari es consolida un model de CET tancat on els programes pel desenvolupament d'habilitats adaptatives que no siguin de caràcter productiu esdevenen absents.

Esteban (1999:206), com González (1993), són de l'opinió que sovint s'ha criticat que els CET més que un punt de partida s'han convertit en un punt d'arribada dels treballadors amb discapacitat que tenen dificultat per accedir al mercat laboral ordinari, situació que ha pogut ser afavorida per l'opció inicial de la normativa en què la plantilla dels CET havia d'estar constituïda totalment per treballadors minusvàlids. En definitiva, s'evidencia que en els CET no s'insta el trànsit de les persones amb discapacitat cap al mercat ordinari de treball, sinó que el procés gradual d'inserció laboral queda tallat en el sector protegit. Per tant, la tendència és que els CET percebin com una amenaça per a la seva organització productiva la marxa de treballadors ja entrenats, i per això no potencien la seva sortida cap al mercat laboral ordinari¹⁸. De fet, aquesta pot ser la causa de trobar persones amb discapacitat en el sector laboral protegit sense especials dificultats i amb una elevada capacitat productiva (Esteban, 2001b). El Colectivo IOÉ (2003:118) fa esment a l'efecte "campana de vidre" que produeixen els CET ja que es "proporciona als treballadors d'aquests centres un sentiment de seguretat més gran, però en un marc de sobreprotecció que limita les seves expectatives i eventuais possibilitats de promoció laboral autònoma". En aquests casos, els CET no estarien desenvolupant una funció pertinent, raó per la qual cal plantejar-se com els CET poden vèncer les reticències en desprendre's de treballadors amb discapacitats ja més capacitats i formats.

En aquest sentit, en primer lloc, caldria dinamitzar el funcionament dels Equips Multiprofessionals que són els que haurien de determinar el límit màxim de capacitat laboral dels possibles treballadors de CET perquè la selecció de personal no converteixi aquests servies en la ubicació preferent de les persones que podrien integrar-se en el mercat ordinari de treball. En segon lloc, des del Consell Econòmic i Social es va recomanar una mesura per fomentar aquest pas des del sector de treball protegit al mercat ordinari de treball: una nova subvenció econòmica als CET per treballador de plantilla que s'inserís a una empresa

¹⁸ Amb algunes excepcions. A ressaltar la filosofia integradora d'un CET (TILMAR-APRODISCA, a Montblanc) que en els seus plantejaments institucionals ubiquen el CET com a lloc de pas i contempen la figura de l'insertor per afavorir la inserció d'alguns dels seus treballadors al mercat ordinari.

ordinària de forma que la subvenció compensés la pèrdua de força de treball i les despeses de suport i seguiment per a la inserció. Alhora, Garrido (2000) senyala que aquests avantatges en tot cas també haurien de concedir-se a les empreses ordinàries que contractessin aquests treballadors amb discapacitat que provinguessin de CET¹⁹. En tercer lloc, l'art. 4.1 del RD 27/2000 introdueix una mena de control d'actituds dels CET pel trànsit dels treballadors al mercat ordinari de treball, però no es determina un marge d'efectivitat en el trànsit de treballadors amb discapacitat cap a l'empresa ordinària. Per tant, es tractaria d'establir una obligació de trànsit d'un percentatge de treballadors en un determinat període de temps al mercat ordinari de treball (Esteban, 2001b).

En resum, podríem dir que els CET esdevindrien serveis de qualitat si desenvolupessin el servei en empreses tot desplaçant-se en forma de grups de treball o individualment i sota la supervisió de personal especialitzat; si *donessin a conèixer a la societat les capacitats laborals del col·lectiu* per afavorir així la contractació en medis laborals ordinaris; si *proporcionessin als treballadors la formació adequada* possibilitant l'aprenentatge a través del treball fins a arribar a una especialització laboral, si *oferissin un servei a la comunitat* i si *regulessin de forma efectiva les entrades i sortides dels treballadors de CET*, a fi de facilitar les experiències d'inserció laboral .

Tot seguit passarem a estudiar uns serveis que són una alternativa no laboral per a aquelles persones que no puguin incorporar-se al mercat de treball ordinari ni a un CET perquè no arriben a un determinat nivell de capacitat productiva. Aquests serveis són els Centres Ocupacionals (CO) que adopten dues modalitats: el Servei de Teràpia Ocupacional (STO) amb funcions d'ajustament personal i ocupació terapèutica; i el Servei Ocupacional d'Inserció (SOI), amb funcions d'ajustament personal i social i activitats prelaborals.

¹⁹ En aquest sentit, l'Ordre del 14 de desembre de 1998 de la Comunitat de Castella i Lleó incrementa la subvenció destinada al lloc de treball ocupat per a persones amb discapacitat que hagin treballat en un CET.

1.3.3. Els Centres Ocupacionals: una alternativa no laboral

La naturalesa mixta dels CET, com a empresa amb treball remunerat per un costat i serveis d'ajustament personal i social per l'altre, permet diferenciar-los dels Centres Ocupacionals (CO) pel fet que a aquests darrers no se'ls reconeix com a institucions de règim laboral tot i que realitzen serveis d'ajustament personal i social i teràpia ocupacional, entenent com a tal la realització de tasques que contribueixen a desenvolupar la capacitat de les persones amb discapacitat de cares a la seva possible inserció al mercat de treball, tant protegit com ordinari. En comptes de salaris, s'atorguen el que el Colectivo IOÉ (2003) titlla de "gratificacions" de quantia molt baixa (inferiors al 37% del Salari Mínim Interprofessional). Per aquest motiu Esteban (1999) considera aquests serveis com una eina de política de treball i, més concretament, de prestació de serveis o teràpies imprescindibles per a una posterior inserció.

Per tant, la finalitat dels CO és essencialment terapèutica, desenvolupant programes orientats a la conservació de les facultats de les persones amb discapacitat, a la seva autonomia i a la seva satisfacció personal i social, per realitzar en el futur una activitat laboral o productiva (Garrido, 2000). És a dir, els CO es configuren com a serveis que han de potenciar els aprenentatges necessaris, tant a nivell d'autonomia personal i social com laboral, per tal de facilitar la posterior inserció laboral dels seus usuaris.

Per beneficiar-se dels serveis d'un CO és necessari que les persones amb discapacitat tinguin edat laboral i l'avaluació de la seva capacitat productiva per part de l'equip multiprofessional sigui igual o superior al seixanta-cinc per cent, és a dir, persones la discapacitat de les quals les impedeix la inserció, provisional o definitiva, en una empresa ordinària o en un CET (art. 53 en el Títol VIII de la LLISMI que fa referència als Serveis Socials²⁰).

²⁰ Aquest article és desenvolupat pel RD 2274/1985.

Algunes Comunitats Autònomes han exercit les seves competències en matèria de Serveis Socials i han realitzat el desenvolupament reglamentari propi dels CO. Aquest és el cas de Catalunya, on segons l'art.2 del Decret 279/1987 de 27 d'agost es regulen els CO per a persones amb discapacitat a Catalunya. En aquest sentit, s'entén que els CO són *“aquells serveis i establiments de serveis socials que tenen per objectiu facilitar als seus destinataris, mitjançant una atenció diürna de tipus rehabilitador integral, els serveis de teràpia ocupacional, a fi que puguin arribar, dins de les possibilitats de cadascú i a través d'un programa individual de rehabilitació, a la màxima inserció social”*.

Els CO poden ser establiments independents o serveis ubicats, amb organització autònoma, en un CET, en un centre laboral ordinari o en un establiment de serveis socials. La majoria d'aquests serveis són privats i reben aportacions econòmiques de la Generalitat de Catalunya.

A Catalunya, les funcions del CO es van concretar de la següent manera: L'*ajustament personal i social* es dirigeix a l'habilitació estructural de la persona i a la millora de la relació amb l'entorn cívic. Les activitats d'ajustament personal han d'ocupar un cinquanta per cent del temps diari d'estada en el centre i s'hi poden incloure totes les accions que facilitin a la persona amb discapacitat una major autonomia en els diferents entorns on es desenvolupa la seva vida diària: a casa, en el temps de lleure o en el treball. Per la seva banda, *la teràpia ocupacional* faria referència a aquelles tasques que, sense tenir una finalitat productiva, ajudessin a l'usuari a percebre l'èxit a través d'un resultat material satisfactori. L'ocupació terapèutica vol aconseguir, mantenir o millorar els hàbits laborals fonamentals, com per exemple: puntualitat, manteniment del ritme de treball, complir l'horari, resistència a la fatiga, treballar amb mínima supervisió i demanda d'ajuda quan sigui necessària entre d'altres. És a dir, la teràpia ocupacional tendria a afavorir una futura inserció laboral al treball productiu²¹.

²¹ Decret 279/1987 de 27 d'agost en DOGC n°889 de 14-9-87.

En els CO s'ofereix una atenció individualitzada a cada usuari mitjançant un *Programa Individual de Rehabilitació (PIR)*²². Les àrees que formen part de l'elaboració d'un Programa Individual de Rehabilitació són: la *socialització* per a una millora de l'autonomia personal i social; la *comunicació* verbal i/o no verbal; els *hàbits d'ocupació terapèutica* per aconseguir una adequada adaptació a les tasques i les *activitats d'ocupació terapèutica* per a una millora d'aptituds i d'habilitats ocupacionals.

L'atenció individualitzada realitzada a través del PIR va ser qüestionada en les XIX Jornades de la Coordinadora de Tallers per a Disminuïts Psíquics de Catalunya del 1998 perquè el PIR que havia de ser una eina útil i dinàmica, s'ha convertit en un pur tràmit administratiu, per cobrir l'expedient i per tant ha esdevingut poc útil (Membrives, 1999). Hi ha opinions diverses al respecte, però, en qualsevol cas, podem pensar que el PIR serà un instrument útil sempre i quan creguem amb la filosofia de fons amb què s'inspira, és a dir, amb l'intent de personalitzar el servei que s'ofereix a la persona amb discapacitat.

Pastor (2000) opina que aquests PIR són significatius i funcionals, amb objectius pròpiament socioeducatius, permeten que aquests serveis tinguin un paper fonamental en el procés de transició a l'edat adulta i vida activa de les persones amb discapacitat, partint d'una idea i d'un projecte de futur. Per això, l'autora acaba per reiterar que els CO no s'han de considerar centres assistencials, sinó que el que es vol aconseguir és que la persona amb discapacitat adquireixi les habilitats necessàries per poder desenvolupar-se amb més independència en tots els entorns socials i, si és possible, pugui integrar-se en un entorn ordinari de treball o en un CET.

La legislació catalana a través de l'art. 11.2 del Decret 279/1987 del 27 d'agost²³, i a diferència de la legislació estatal, estableix que tot CO ha d'establir una connexió formal amb els CET de la zona per assegurar una dinàmica de pas que

²² En l'Ordre de 28 de juliol de 1992 de ampliació del Decret 279/1987. Posteriorment, hi ha successives modificacions del Decret inicial mitjançant el Decret 280/1993 de 28 de setembre i l'ordre de 29 d'octubre de 1993.

²³ DOGC 14 de setembre.

possibiliti una major inserció laboral d'aquells usuaris que hagin obtingut una habilitació suficient per desenvolupar-se en un centre productiu. No ens podem oblidar que la filosofia de la LLISMI i del RD 2274/1985 pretén crear un circuit d'inserció social de la persona amb discapacitat que abasti des d'un CO a un CET (si el grau de discapacitat impedeix integrar-se tant en una empresa ordinària com en un CET) i/o des d'un CET a una empresa ordinària (quan el grau de discapacitat és superior al 33%).

Així, interessa recalcar la necessitat d'establir clarament canals de pas des del CO a CET perquè hi ha pocs traspessos d'usuaris d'un servei a l'altre. Aquest fet atribueix al CO certa "fama" de centre tancat que no facilita una inserció laboral dels usuaris que hagin obtingut una capacitació suficient per desenvolupar-se en un centre del sector laboral protegit. Determinades persones amb discapacitat pot ser que estiguin innecessàriament en un CO perquè a la normativa no s'especifiquen els mecanismes i condicions de pas d'un CO a un CET (Esteban, 1999). Cal fer referència de nou a les XIX Jornades de la Coordinadora de Tallers per a Disminuïts Psíquics de Catalunya del 1998, on s'afirmava que la realitat demostrava que si el pas dels CO cap als CET es produïa era un fet extraordinari o anecdòtic, tot apuntant que acostuma a ser al revés, essent usuaris dels CET els que passen a CO (Membrives, 1999). Així doncs, s'observa que si bé el pas del CET al mercat ordinari de treball és poc habitual, el mateix passa a l'hora de plantejar el pas del CO al CET. Per tant, es torna a confirmar que el trànsit gradual de les persones amb discapacitat del CO al CET i del CET al mercat ordinari no és una realitat, sinó que hem de ser conscients que alguns serveis potencien actuacions poc integradores.

A l'Estat espanyol conviuen diferents models de CO i alguns d'ells disten molt en els seus plantejaments (Castresana, 2001)²⁴. Aquests serveis en ocasions

²⁴ L'any 1995 FEAPS va elaborar el "model Referencial de Centre Ocupacional" per tal de conduir el sector a una millora, perquè la diversitat de plantejaments permetia experiències que podien resultar no beneficioses per al desenvolupament dels seus usuaris (Castresana, 2001). El procés de millora és analitzat en un article on a través d'un CO (en el CO de AMPROS durant el període 1994-99) i de la Investigació-Acció es proposa un programa de CO, experimentat i avaluat mitjançant l'ICAP (BRUINIKS, R.H.; HILL, B.K.; WAETHERMAN, R.F. (1986) *ICAP Inventory for Client and Agency Planning. Examiner's manual*. Allen, D.L.M. Teaching Resources), on la

participen del mateix procés productiu que el CET, cobrint així possibles llocs de treball real i desvirtuant els seus propis fins terapèutics o rehabilitadors i manifestament no productius. Així, podem trobar CO on la producció s'anteposi a la formació o que s'imposi una formació sense projecció laboral.

A Catalunya els CO adopten dues modalitats: els *Serveis de Teràpia Ocupacional (STO)*²⁵ i els *Serveis Ocupacionals d'Inserció (SOI)*²⁶.

Així, el STO té assignades funcions d'ajustament personal i ocupació terapèutica, essent l'alternativa no laboral d'aquelles persones amb discapacitat que donat que no arriben a un determinat nivell de capacitat productiva, no poden incorporar-se al sistema ordinari de treball ni a un CET. És a dir, els seus destinataris són persones amb discapacitat en edat laboral i amb un grau de disminució igual o superior al 65% que faci que no tinguin capacitat de treball suficient per a cobrir el cost de manteniment d'una plaça de CET. La capacitat productiva general no pot ser superior al 37'5% de la considerada normal en el sistema ordinari de treball. Els STO són serveis adreçats a aconseguir la potenciació i manteniment de les capacitats de les persones ateses en relació a l'obtenció de la seva màxima inserció social i laboral.

En canvi el SOI s'encarrega de funcions d'ajustament personal i social i activitats prelaborals dirigides a aquelles persones amb discapacitat no integrades laboralment o pendents d'integrar-se a l'esmentat STO. És a dir, aquest servei es configura com a "*un servei inserit en els serveis dels CO, de caràcter assistencial, diferenciat de les funcions pròpies del CO*" per donar resposta a persones amb

millora de la pràctica formativa és el primer objectiu. En aquest sentit, el 100% de les activitats d'aquest CO en qüestió eren laborals i es va copsar la necessitat d'introduir àrees d'habilitats adaptatives que reforcessin les possibilitats d'inserció laboral i social del col·lectiu, és a dir, crear un entorn que promogui el creixement i el desenvolupament de la persona. Per això, es va introduir el terme Qualitat de Vida i les 8 dimensions de Robert Schalock (benestar emocional, relacions interpersonals, benestar material, desenvolupament personal, benestar físic, autodeterminació, inclusió social i drets). Així, en aquest CO es va procurar que els usuaris prenguessin decisions, participessin en l'organització, s'autoreglessin, controlessin la seva producció i participessin en l'organització de la seva secció (Castresana, 2001).

²⁵ Ordre de 10 d'abril de 1997 d'aprovació de ratios de personal per al Servei de Teràpia Ocupacional (DOGC núm. 2371, de 15/04/1997).

²⁶ El Servei Ocupacional d'Inserció està regulat en el Decret 336/1995 del 28 de desembre (DOGC 2165).

discapacitat que són considerades “transitòries²⁷” les quals tenen edat laboral i capacitat productiva, però no es poden integrar en els programes de teràpia ocupacional per manca d’adequació d’aquests a les seves característiques personals o no poden incorporar-se a un CET per manca d’oferta. Aquestes persones amb discapacitat estan o bé en un STO amb caràcter temporal, o bé en un CET, però sense contracte laboral. En aquest sentit, poden acollir-se a aquest servei les persones amb discapacitat que són candidates a una plaça de CET o són candidates a una plaça de STO. D’aquesta manera, l’objectiu del SOI és potenciar i conservar les capacitats laborals perquè l’usuari pugui integrar-se en bones condicions al món laboral quan les circumstàncies ho permetin, preveient també, quan les necessitats d’atenció individual de l’usuari ho requereixin, l’orientació envers el STO.

Però, en alguns casos l’estada al SOI pot esdevenir eterna ja que no acaba d’arribar mai el moment de sortir-ne. És a dir, aquest servei ha suposat, per alguns usuaris, un pas enrere en el seu procés d’inserció perquè és un servei que sembla amagar sota paraules i conceptes diferents una nova definició de la situació de transitorietat. En aquest sentit, una possible lectura a fer és que aquest servei pot prolongar el camí de les persones amb discapacitat cap al mercat ordinari, en comptes d’acabar amb la situació irregular dels transitoris.

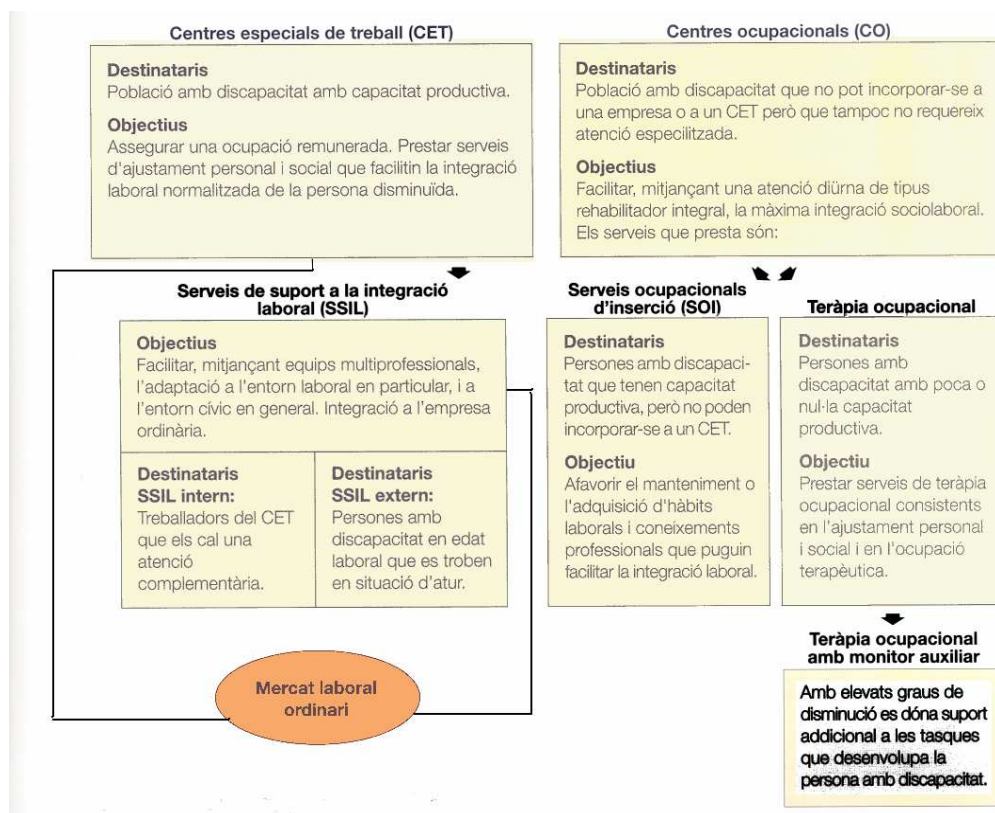
En el SOI es realitzen activitats productives diferents respecte les pròpies d’un CET i per aquest motiu els SOI no poden formar part d’un CET ni constituir una fase prèvia del procés productiu. En qualsevol cas, les funcions d’aquest servei en qüestió no són altres que *l’ajustament personal i social*, per un costat, i *activitats prelaborals* sense objectiu comercial, per l’altre. Ambdues funcions han de quedar reflectides en el *Programa Individual de Rehabilitació*. L’ajustament personal i social consisteix en activitats destinades a millorar la relació amb l’entorn. Mentre que les activitats prelaborals són enteses com totes aquelles tasques destinades a afavorir l’adquisició o manteniment d’hàbits laborals i coneixements professionals

²⁷ La figura dels transitoris cal entendre-la com la d’aquelles persones amb discapacitat que estan esperant una ubicació definitiva o temporal, però reconeguda en alguns dels serveis existents. Aquesta figura i aquesta situació desapareixen amb aquest nou servei, el SOI (Membrives, 1999).

que puguin facilitar la seva futura inserció dins de l'àmbit laboral. El producte d'aquestes activitats no pot servir ni formar part de cap procés productiu que tingui per objecte la comercialització.

Per acabar aquest apartat, es presenten les línies d'actuació de l'àmbit de la inserció sociolaboral en la següent taula resum²⁸:

Taula 2: Serveis de treball protegit i alternatives en l'àmbit assistencial



Arribats a aquest punt passarem a estudiar les característiques, la contractació i els incentius del sistema ordinari de treball, és a dir, les característiques de les insercions en entorns de treball normalitzats.

²⁸ La font d'aquest quadre és el llibre *Persones amb discapacitat: una ullada al passat per construir el futur* del Departament de Benestar i Família de la Generalitat de Catalunya (2003).

1.4. El sector de treball ordinari

1.4.1. Introducció

Entenem que el treball no és un fi en si mateix, en tant que facilita el procés d'integració sociolaboral de les persones amb discapacitat. Llavors, d'aquesta premissa se'n desprèn que no només interessa potenciar l'activitat laboral, sinó que l'objectiu últim ha de ser un treball real, significatiu per a la persona, un treball remunerat i localitzat en empreses del medi laboral ordinari preferiblement. Parlem d'empresa ordinària quan volem referir-nos a aquelles empreses públiques o privades formades majoritàriament per treballadors/es sense discapacitat.

Peralta (2002), coordinador del Servei d'Integració Laboral de la Fundació Catalana Síndrome de Down, ha dut a terme un estudi sobre "*Els canvis que produeix el treball en l'empresa ordinària en les persones amb discapacitat psíquica*" mitjançant el qual vol demostrar que, per a les persones amb discapacitat, el treball en empreses ordinàries genera importants beneficis en el treballador. En aquest sentit, es valoren molt els beneficis que pot obtenir una persona amb discapacitat quan treballa en una empresa ordinària, gràcies a la càrrega de responsabilitat, a les habilitats i destreses que ha d'aplicar i a l'autonomia tant física com psicològica que s'adquireix. Hi ha altres estudis que evidencien els avantatges del treball ordinari com són: Genelioux, 2002; Pallisera et al., 2001b, 2003b; Verdugo et al., 1998, 2001; Vilà et al. 2002. No obstant això, les fórmules de treball protegit tenen més pes a Espanya que les mesures orientades a afavorir la inserció en el mercat ordinari. Amb l'objectiu de promoure l'accés al treball de les persones amb discapacitat, preferentment al mercat laboral ordinari han de realitzar-se esforços importants. Fa falta una activa mobilització dels agents socials i del suport de les autoritats públiques, que han de continuar enfortint les mesures ja existents.

Entre els *agents contractuals* de persones amb discapacitat al sistema ordinari hi ha l'Administració Pública, empreses privades i també hi ha la possibilitat de

l'autoocupació, que encara és minoritària. Més endavant a l'apartat 1.4.2 es realitza una aproximació a les modalitats contractuals per a persones amb discapacitat. A l'apartat 1.4.3 s'explica en què consisteixen els enclavaments laborals com a mesura de trànsit des del treball protegit al treball ordinari. Seguidament, a l'apartat 1.4.4 es tracta com es finança l'autoocupació. Dediquem l'apartat 1.4.5 a analitzar la reserva de treball com a proposta per fomentar la integració del col·lectiu al mercat ordinari. Finalment, a l'apartat 1.4.6 s'aporta informació específica relativa a l'accés de les persones amb discapacitat a l'Administració Pública.

A allò dit fins aquí cal afegir que les actituds socials no canvien per si soles i per això s'hauria de sensibilitzar l'empresa del compromís que implica la integració. En aquesta línia, recentment està prenent molta importància tot allò relacionat amb "la responsabilitat social de les empreses"²⁹ (Martínez, 2002:104). En tot cas, un element que podria afavorir el desenvolupament dels processos d'inserció al mercat ordinari seria l'actitud favorable de les persones que prenen la decisió de contractar la persona amb discapacitat i la predisposició del propi entorn laboral. Per això, caldria que l'empresa primer confiés en les possibilitats laborals de les persones amb discapacitat. En aquest sentit, podria resultar clau facilitar informació sobre les possibilitats i capacitats laborals de les persones amb discapacitat. En cas que l'empresa hagi viscut experiències positives d'integració, de ben segur que s'afavoriria una disposició positiva cap a les capacitats de treballar de les persones amb discapacitat. En aquest sentit, García i Rueda (2002:72) remarquen la idea que: "la pràctica mostra que el contacte real, quan l'experiència ha estat favorable, afavoreix una actitud positiva cap a la contractació de persones amb discapacitat (...) amb una repercussió positiva a l'entorn de les empreses que col·laboren en aquest tipus d'iniciatives".

²⁹ Olabe, Antxon (2002) *Indicadores de Sostenibilidad en el Ambito de la Responsabilidad Social de la Empresa*. Ponència en les Jornades: *Responsabilidad Social. Balance Social: instrumento de gestión para la empresa social*. CIES (Centro de Iniciativas de la Economía Social) Madrid, 19 i 20 de juny de 2002 www.grupcies.com Vidal Martínez, I. (2002) *Reflexiones sobre la responsabilidad social como estrategia empresarial*. Ponència en les mateixes Jornades.

1.4.2 Les modalitats contractuals per a persones amb discapacitat

Hi ha un seguit d'incentius i bonificacions que es dirigeixen al *foment de la contractació* per augmentar la incorporació de treballadors amb discapacitat a l'empresa ordinària. Aquests incentius consisteixen sobretot en subvencions i bonificacions de quotes de la Seguretat Social, quan els contractes tenen unes determinades característiques. Les diverses *modalitats contractuals* que s'orienten a incentivar la contractació de les persones amb discapacitat en empreses no protegides, pretenen fomentar un major nivell de treball de les persones amb discapacitat. Tot seguit es detallen les característiques de les principals modalitats contractuals que s'adrecen a facilitar la inserció laboral d'aquestes persones: el contracte indefinit, el contracte temporal, el contracte de formació i el contracte en pràctiques (Taula 3).

Taula 3: Incentius a la contractació laboral de treballadors amb discapacitat³⁰

Tipus de contractació	Foment de la contractació indefinida per a persones amb discapacitat	Legislació	<ol style="list-style-type: none"> 1. Real Decret 170/2004, del 31 de gener, modifica Real Decret 1451/1983. 2. Real Decret 1451/1983, del 11 de maig, modificada pel Real Decret 4/1999, de 8 de gener (BOE del 26-1-1999). 3. Real Decret 1/1995, del 24 de març (BOE del 29-3-1995). 4. Llei 12/2001, del 9 de juliol (BOE del 10-7-2001). 5. Llei 24/2001, del 27 de desembre (BOE del 31-12-2001).
		Característiques	<p>-Té com a finalitat incentivar la contractació indefinida de persones amb discapacitat en el medi ordinari de treball, és a dir, per afavorir <i>estabilitat</i> en el treball.</p> <p>-Modalitat contractual que actualment s'orienta a incentivar el treball de col·lectius amb sensibles dificultats³¹ o bé per fomentar l'estabilitat en el treball dels treballadors amb contracte temporal (Esteban, 2001a:32).</p> <p>-Requisits del treballador:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tenir el certificat de discapacitat expedit per l'ICASS. 2. Estar inscrit com a demandant de feina al servei públic de col·locació. <p>-Requisits de l'empresa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Empreses que contractin treballadors amb discapacitat per temps indefinit a jornada completa o a temps parcial, així com cooperatives de treball associat que incorporin aquests treballadors com a socis. 2. Empreses de nova creació on el número de persones amb discapacitat no pot superar el 51% del total dels treballadors de la plantilla, excepte en el cas que el treballador amb discapacitat sigui l'únic component de la mateixa. <p>-Obligació de mantenir l'estabilitat dels treballadors amb discapacitat durant almenys 3 anys, excepte en cas de fi voluntari. Si hi ha acomiadament procedent s'hauran de substituir per altres treballadors amb discapacitat.</p> <p>-Les empreses han d'estar al corrent del compliment de les obligacions tributàries i de seguretat social.</p> <p>-En cas d'acomiadament objectiu, declarat improcedent, la indemnització prevista en la llei 63/97 serà de 33 dies de sou per any de servei en els termes establerts en la Disposició Addicional Primera de l'esmentada llei.</p>
		Incentius per a la contractació de persones amb discapacitats	<ul style="list-style-type: none"> o Subvenció de 3.907 euros per a cada contracte a temps complet. En contractes a temps parcial la quantitat es redueix proporcionalment a la jornada pactada. o Bonificació de les quotes empresarials de la Seguretat Social seguint els percentatges següents: 90% per a cada treballador major de 45 anys, 70% per a cada treballador menor de 45 anys. Les bonificacions s'aplicaran durant tota la vida del contracte, independentment de si són a temps complet o parcial. o Subvenció per l'adaptació del lloc de treball o dotació de mitjans de protecció personal fins a 901,52 euros. o Deducció de la quota íntegra de l'Impost de Societats de 4.808,10 euros per a cada persona/any d'increment del promig de la plantilla mitjana de treballadors amb discapacitats de l'exercici anterior a aquest tipus de contracte.
		Duració del contracte	Durada per temps indefinit a jornada completa o a temps parcial.

³⁰ Elaboració a partir de [http:// www.cermi.es/texto/documentos.asp](http://www.cermi.es/texto/documentos.asp) (document actualitzat el 8 d'abril de 2002), Pallisera (2003) i Esteban (2001a).

³¹ Joves de 16 a 30 anys, dones, majors de 45 anys, més de 6 mesos sense feina i persones amb discapacitat.

Tipus de contractació	Contracte Temporal	Legislació	<ol style="list-style-type: none"> Llei 42/1994, del 30 de desembre (BOE del 31-12-1994). Llei 13/1996, del 30 de desembre (BOE del 31-12-1996). Llei 24/2001, del 27 de desembre (BOE del 31-12-2001).
		Característiques	<ul style="list-style-type: none"> ○ Contractes Temporals per a la realització d'activitats de l'empresa. ○ Requisits del treballador: <ol style="list-style-type: none"> No haver estat contractat temporalment per a la mateixa empresa després de 1-1-2001(per a contractes subscrits en el 2002) No ser parent per consanguinitat o afinitat fins a segon grau inclòs de l'empresari. ○ Requisits de l'empresa: <ol style="list-style-type: none"> No podran contractar temporalment les empreses que hagin amortitzat llocs de treball per acomiadament improcedent, expedient de regulació de treball, causa objectiva de l'apartat c) art.52de l'Estatut dels Treballadors amb posterioritat a l'1 de gener del 2001 (per contractes subscrits en el 2002). ○ A l'acabament del contracte el treballador tindrà dret a percebre una compensació econòmica equivalent a 12 dies de salari per any de servei. ○ Els contractes temporals de foment del treball es podran transformar en indefinits gaudint dels incentius per a aquest tipus de contractació. Cal evitar la substitució de treball indefinit per treball temporal.
		Incentius per a la contractació de persones amb discapacitats	<ul style="list-style-type: none"> ○ Reducció de la quota empresarial a la Seguretat Social per contingències comunes d'un 100% si és el primer treballador de l'empresa i d'un 75% per a la resta. ○ La reducció de quotes s'aplica durant tota la vida del contracte.
		Duració del contracte	Durada entre 12 mesos i 3 anys a jornada completa, amb pròrrogues no inferiors a 12 mesos.

Tipus de contractació	Contracte per Formació	Legislació	<ol style="list-style-type: none"> Article 11 del Real Decret 1/1995, del 24 de març (BOE del 29-3-1995), modificat per la Llei 12/2001, de 9 de juliol (BOE del 10-7-2001). Real Decret 488/1998, de 27 de març (BOE del 9-4-1998).
		Característiques	<ul style="list-style-type: none"> ○ Té per objectiu l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per a realitzar adequadament un ofici o un lloc de treball que requereixi determinat nivell de qualificació. Per tant, es tracta de garantir una formació en cas que no es disposi de títol. ○ Segons Esteban (2001a:33-34) aquests contractes han d'incentivar el treball de les persones amb discapacitat a través d'una temporalitat sense necessitat de justificació. Aquesta modalitat encaixa amb l'art. 38.4 de la LLISMI perquè és una mesura orientada a incentivar la contractació de les persones amb discapacitat mitjançant la "temporalitat no causal"³² i reduccions a les quotes empresarials de la Seguretat Social. ○ Es tracta d'una modalitat orientada a l'obtenció de certa formació a l'hora que es desenvolupa una activitat laboral (Esteban, 2001a:38). Com que s'evidencien importants dèficits formatius entre les persones amb discapacitat, aquesta modalitat contractual ha esdevingut bàsica. ○ El temps dedicat a la formació teòrica no podrà ser inferior al 15% de la jornada màxima prevista en el conveni col·lectiu, o en el seu defecte a la jornada màxima legal. La formació teòrica ha de realitzar-se fora del lloc de treball i dins de la jornada laboral. ○ Podrà establir-se un període de prova que no serà superior a 2 mesos. ○ Requisits del treballador: <ol style="list-style-type: none"> Tenir el certificat de discapacitat expedit per l'ICASS. No hi ha límit d'edat. No tenir la titulació requerida per fer un contracte en pràctiques. ○ Requisits de l'empresa: <ol style="list-style-type: none"> El treballador no podrà ser contractat sota aquesta modalitat per la mateixa o una empresa diferent una vegada expirada la duració màxima del contracte per formació. Prohibició de contractació per un lloc de treball que hagués estat ocupat pel treballador en la mateixa empresa per un temps superior a 12 mesos. Els treballadors amb discapacitat contractats en formació no computen per determinar el número màxim d'aquests contractes que les empreses poden realitzar en funció de la seva plantilla. ○ La retribució del treballador serà la fixada en el conveni col·lectiu, en el seu defecte no pot ser inferior al salari mínim interprofessional (SMI). Pels treballadors menors de 18 anys no inferior al 85% del SMI. ○ En finalitzar el contracte l'empresari haurà d'entregar un certificat de la formació teòrica i pràctica adquirida.
		Incentius per a la contractació de persones amb discapacitats	<ul style="list-style-type: none"> ○ Reducció del 50% de la quota empresarial per contingències comunes si es celebra a temps complet.
		Duració del contracte	La durada no pot ser inferior a 6 mesos ni excedir els 2 anys a temps complet (no s'admet la contractació a temps parcial), excepte que en el conveni col·lectiu de l'àmbit sectorial es fixin durades diferents. Es poden acordar pròrrogues amb una durada mínima de 6 mesos. En cap cas es poden superar els 4 anys.

³² Quan no hi ha cap tipus de circumstància que a priori justifiqui la temporalitat.

Tipus de contractació	Contracte en Pràctiques	Legislació	<ol style="list-style-type: none"> 1. Article 11 del Real Decret 1/1995, del 24 de març (BOE del 29-3-1995), modificat per la Llei 12/2001, de 9 de juliol (BOE del 10-7-2001). 2. Real Decret 488/1998, de 27 de març (BOE del 9-4-1998).
		Característiques	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aquesta modalitat de contractació compte amb un caràcter formatiu menor que l'anterior perquè té per objecte l'obtenció de pràctica professional relacionada amb els estudis realitzats. ○ Requisits del treballador: <ol style="list-style-type: none"> 1. Tenir el certificat de discapacitat expedit per l'ICASS. <ol style="list-style-type: none"> 1. Pot concertar-se amb qui estigui en possessió de títol universitari o de formació professional de grau mig o superior, de títols oficialment reconeguts com a equivalents, dins dels 6 anys immediatament següents a l'acabament dels corresponents estudis. ○ El sou serà fixat en el conveni col·lectiu sense que en el seu defecte pugui ser inferior al 60% o al 75% durant el primer o segon any de vigència del contracte respectivament del salari fixat en Conveni per a un treballador que desenvolupi un lloc de treball igual o equivalent. El sou no podrà ser inferior al salari mínim interprofessional o proporció (temps parcial). ○ Cap treballador podrà ser contractat en pràctiques per la mateixa o diferent empresa per un temps superior a 2 anys per la mateixa titulació. ○ Si a la fi del contracte el treballador segueix a l'empresa, el període de pràctiques computarà com antiguitat i no podrà pactar un nou període de prova. ○ Possibilitat d'obtenir beneficis per transformació de contracte temporal a indefinit.
		Incentius per a la contractació de persones amb discapacitats	<ul style="list-style-type: none"> ○ Les empreses tenen dret a una reducció, durant la vigència del contracte, del 50% de la quota empresarial de la Seguretat Social per contingències comunes per un contracte a temps complet.
		Duració del contracte	La durada no pot ser inferior a 6 mesos ni excedir els 2 anys, o en funció del conveni col·lectiu. A temps complet o parcial. Es poden acordar 2 pròrrogues amb una durada mínima de 6 mesos. El període de prova no podrà ser inferior a un mes per als contractes per a treballadors amb titulació de grau mig i de 2 mesos per a treballadors que tinguin titulació superior.

Una de les modalitats de contractació més incentivada és la de *temps complet*, no sent així per a la contractació a *temps parcial*, encara que aquesta darrera modalitat podria ser més adequada per a determinats tipus de treballadors amb discapacitat que poden tenir dificultats per mantenir un rendiment continuat durant la jornada completa³³. Així, tot i que solem taxar de precari el treball a temps parcial, no té perquè tenir els mateixos efectes en un règim laboral en què es tracta d'evitar els frens a la inserció del col·lectiu de persones amb discapacitat i reactivar aquelles mesures que podrien afavorir la seva integració laboral tot respectant les seves característiques personals. En aquest sentit, tot i els incentius que hi ha per a la contractació laboral de persones amb discapacitat al mercat ordinari, s'ha deixat de banda la regulació del contracte adaptat a les seves necessitats i a les seves limitacions, com pot ser el seu rendiment o el seu grau de productivitat (Esteban, 2001b).

La taxa de temporalitat detectada per *La Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999* del INE (2002) del col·lectiu de persones amb discapacitat és més petita que la registrada per la població en general. Una de les raons que poden explicar aquesta situació és que la concessió de subvencions

³³ Aquest suggeriment s'apunta en un estudi sobre persones amb gran discapacitat física i formació superior (Vilà i Pallisera, 2002).

especials als empresaris és a condició que estableixin contractes indefinits (Colectivo IOÉ, 2003).

Podríem dir que tot i els incentius a la contractació de persones amb discapacitat al mercat ordinari, aquests no són suficients, sinó que, en general, s'haurien d'incrementar. Així, per exemple, en primer lloc, dir que hi ha una falta de previsió d'incentius per a les empreses que contractin a un número de treballadors discapacitats superior al legalment exigible respecte a la quota de reserva. En segon lloc es podria augmentar la subvenció econòmica per a les empreses ordinàries en funció de la capacitat productiva dels treballadors. Fins i tot podríem arribar a diferenciar entre *subvencions* i *compensacions salarials*. D'aquesta manera les subvencions podrien anar destinades a finançar parcialment el cost salarial generat per la contractació; mentre que les compensacions es podrien dirigir a compensar les limitacions de la capacitat productiva de les persones amb discapacitat contractades³⁴.

Així doncs, creiem que la capacitat productiva de la persona s'hauria de tenir en compte a l'hora de determinar la subvenció per finançar la contractació al mercat ordinari com es té en compte a l'hora de decidir la incorporació de les persones amb discapacitat al sector de treball protegit o al mercat ordinari. Cal tenir present que, inicialment, el llindar de discapacitat mínim necessari per a ser un treballador "subvencionat" coincideix amb l'exigit pels CET, per la qual cosa permet mostrar els CET com grans competidors i els principals destinataris de les mesures incentivadores (Garrido, 2000). Per això, per altra banda es podria optar per eliminar tota referència al grau de discapacitat del treballador i així afavorir la

³⁴ Aquestes mesures són actives a Alemanya on es concedeixen en prestacions per un import d'entre el 50 i el 75% del salari, encara que excepcionalment la quantia pot arribar al 90% o fins i tot el 100% dels costos salarials. Aquesta prestació s'ofereix durant el primer any de la contractació, encara que pot prorrogar-se en cas que la contractació adquireixi caràcter permanent. També a Alemanya es concedeixen unes compensacions que varien en funció del nivell de productivitat (en comparació amb el nivell de productivitat d'un treballador sense discapacitat), nivell que es revisa cada dos anys a fi d'ajustar la quantitat de la subvenció a les modificacions que s'observin a la capacitat productiva. També a Suècia existeix un subsidi d'aquestes característiques destinat a compensar la menor productivitat del treballador amb discapacitat i que varia en funció d'aquesta productivitat, podent arribar a un del 80% del cost salarial (Sotelo, 2002).

contractació de persones amb discapacitat en el mercat de treball ordinari, fos quin fos el grau de discapacitat.

En qualsevol cas, hi ha la necessitat de trobar formes noves d'avaluació del procés d'integració laboral que no es basin exclusivament en criteris de productivitat directa de les persones, que deixa exclusivament en mans de l'empresa la decisió de contractar o no a treballadors amb discapacitat, sinó que es valorin també els beneficis personals i socials que obté la persona que realitza aquesta activitat, i per tant, es pensi en la rendibilitat social present i futura d'aquesta activitat (Peralta, 2002). Així, en aquesta línia, per tal de poder determinar el rendiment exigible a un treballador amb discapacitat no serien convenients *criteris objectius* de comuna aplicació, sinó mesures personalitzades, amb *criteris subjectius* que prenguessin de referència les facultats i peculiaritats de cada treballador en relació al lloc de treball que haguessin de desenvolupar (Garrido, 2000).

1.4.3 Els Enclavaments laborals

El Real Decret 290/2004, del 20 de febrer, regula els enclavaments laborals com a mesura de foment del treball de les persones amb discapacitat, més concretament, com a mecanisme per facilitar el trànsit des del treball protegit al treball ordinari.

Un enclavament laboral és el contracte entre una empresa del mercat ordinari de treball, anomenada empresa col·laboradora, i un CET per a la realització d'obres o serveis que tinguin relació directa amb l'activitat normal de l'empresa i per a la realització de la qual un grup de treballadors amb discapacitat del CET es desplaça temporalment a l'empresa col·laboradora. La direcció i l'organització del treball en els enclavaments correspon al CET perquè els treballadors amb discapacitat mantenen, a tots els efectes, la relació laboral amb el CET.

Les finalitats dels enclavaments són: afavorir el trànsit de les persones amb discapacitat des del CET al treball en empreses del mercat ordinari de treball; completar i millorar l'experiència professional de les persones amb discapacitat

mitjançant tasques, treballs i funcions i un entorn propi del mercat ordinari de treball; aconseguir que l'empresa del mercat ordinari de treball en la que es realitza l'enclavament laboral tingui un millor coneixement de les capacitats i aptituds reals dels treballadors amb discapacitat com a pas previ a la seva eventual incorporació a la plantilla de l'empresa; possibilitar el creixement de l'activitat desenvolupada pels CET i, per tant, la creació de treball estable per a persones amb discapacitat i, finalment, facilitar a les empreses col·laboradores el compliment de l'obligació de la quota de reserva legal del dos per cent de treballadors amb discapacitat³⁵.

La duració mínima d'un enclavament és de tres mesos i la duració màxima de tres anys. L'enclavament haurà d'estar format almenys per cinc treballadors si la plantilla de l'empresa col·laboradora és de cinquanta o més treballadors, o almenys per tres treballadors si la plantilla fos inferior. Com a mínima el seixanta per cent dels treballadors de l'enclavament haurà de presentar especials dificultats per a l'accés al mercat ordinari de treball.³⁶ La resta de treballadors hauran de ser treballadors amb discapacitat amb un grau de minusvalidesa reconegut igual o superior al trenta-tres per cent. A més a més, com a mínim el setanta-cinc per cent dels treballadors han de tenir una antiguitat mínima de tres mesos en el CET.

L'empresa col·laboradora podrà contractar a treballadors de l'enclavament en qualsevol moment. Les empreses que contractin amb caràcter indefinit a un treballador de l'enclavament amb discapacitat que presenta especials dificultats per a l'accés al mercat ordinari de treball, tindran dret a les següents ajudes³⁷:

³⁵ Les empreses que hagin quedat exemptes del compliment directe de l'obligació de reserva de llocs de treball a favor dels treballadors amb discapacitat podran optar per l'aplicació dels enclavaments laborals com a mesura alternativa.

³⁶ Es consideren treballadors amb discapacitat que presenten especials dificultats per a l'accés al mercat ordinari de treball :

- a) les persones amb paràlisi cerebral, les persones amb malaltia mental o les persones amb discapacitat intel·lectual amb un grau de minusvalidesa reconegut igual o superior al trenta-tres per cent.
- b) Les persones amb discapacitat física o sensorial amb un grau de minusvalidesa reconegut igual o superior al seixanta per cent.

³⁷ Si els treballadors amb discapacitat de l'enclavament que s'incorpora a l'empresa col·laboradora amb contracte indefinit no presentés especials dificultats per a l'accés al mercat ordinari de treball, l'empresa tindria dret a les ajudes establertes en el Real Decret 1451/1983, modificat pel Real Decret 170/2004 del 30 de gener.

- a) Subvenció de 7.814 euros per cada contracte de treball a jornada completa. Si el contracte fos a temps parcial la subvenció es reduirà proporcionalment segons la jornada pactada.
- b) Bonificació del 100 per 100 en les quotes empresarials de la Seguretat Social.
- c) Subvenció per adaptació del lloc de treball i eliminació de barreres arquitectòniques.

Aquesta mesura de foment del treball de les persones amb discapacitat no considerem que sigui suficient per facilitar el trànsit des del treball protegit al treball ordinari perquè només és temporal ja que les empreses del mercat ordinari a la llarga no incorporen els treballadors dels enclavaments a la seva plantilla. Per tant, es tracta d'una mesura encoberta de treball protegit.

1.4.4 L'autoocupació dels treballadors amb discapacitat

Una altra opció per facilitar la integració de les persones amb discapacitat en el món laboral ordinari és l'autoocupació. Aquesta mesura consisteix en ajudes que estan destinades a finançar iniciatives que generin ocupació perquè persones amb discapacitat desocupades puguin establir-se com a treballadors autònoms³⁸.

Les persones amb discapacitat que vulguin establir-se com a autònoms s'han d'acollir anualment a la convocatòria de subvencions per a la creació i el manteniment de llocs de treball per a persones amb disminució. Es pot accedir a dos tipus d'ajudes econòmiques. En primer lloc hi ha subvencions al treball autònom del Departament de Treball de la Generalitat que poden ser:

1. Subvencions a fons perdut o rendes de subsistència, per un sol cop, per garantir uns ingressos mínims a l'inici d'una activitat. En aquest cas,

³⁸ Ordre BEF/117/2003, de 6 de març, de convocatòria pública per a la concessió de subvencions per la creació i el manteniment de llocs de treball per a persones amb disminució.

l'import pot ser entre 601,01 euros i 3005,06 euros. L'import de l'ajuda s'efectuarà un cop s'hagi justificat la despesa.

2. Subvenció per assistència tècnica. L'assistència tècnica pot consistir en estudis de viabilitat, organització, comercialització i diagnòsi, en estudis precisos per a l'obtenció de finançament, en auditories i informes econòmics o en assessorament en les diverses àrees de gestió empresarial. Pot subvencionar-se totalment.
3. Subvencions financeres per l'amortització parcial dels préstecs destinats al finançament d'inversions. La subvenció no superarà la quantia de 3005,06 euros, llevat de casos excepcionals.

En segon lloc hi ha ajudes per establir-se com autònom del Departament de Benestar Social de la Generalitat de Catalunya que poden ser:

1. Subvenció parcial pels interessos dels préstecs que obtinguin d'una entitat de crèdit amb la qual el Departament hagi subscrit el conveni oportú. La subvenció financera serà com a màxim de 4507,59 euros, llevat de casos excepcionals.
2. Subvenció de 3906,58 euros per a inversió en capital fix.

Els requisits per accedir a aquestes subvencions són estar a l'atur i estar inscrit a l'Oficina de Treball de la Generalitat (OTG) o en una agència de col·locació autoritzada. A més, per a les subvencions del Departament de Treball cal no haver iniciat l'activitat o no haver passat més de tres mesos des del seu inici; l'alta en l'IAE i en el règim de la Seguretat Social s'ha de produir dintre de l'any en el qual se sol·licita la subvenció; per les subvencions superiors a 6010,12 euros s'ha d'estar al corrent d'obligacions tributàries i de Seguretat Social, etc. Per a les ajudes del Departament de Benestar Social i Família, cal justificar amb documents acreditatius dins del termini de 6 mesos a partir del cobrament de la bestreta atorgada.

Aquestes dues subvencions són compatibles entre sí sempre que l'import dels ajuts, aïlladament o en concurrència amb subvencions o ajuts d'altres administracions o ens públics o privats, no superi el cost de l'activitat a desenvolupar pel beneficiari.

Aquestes subvencions es regulen anualment, la qual cosa pot comportar canvis notables en el contingut de les ajudes, en els tràmits i en els requisits que aquí s'han exposat.

Pel què fa a l'*autoocupació* no es preveuen reduccions o bonificacions a la Seguretat Social, fet que pot explicar que l'autoocupació resulti gairebé anecdòtica.

A continuació, ens centrarem en una mesura de foment del treball ordinari per a les persones amb discapacitat que ha esdevingut una mesura de discriminació positiva per a aquest col·lectiu. Concretament estudiarem la reserva de treball, la necessitat d'aquesta mesura, així com el seu compliment i la introducció de "mesures alternatives" a la reserva de treball.

1.4.5 La Reserva de Treball com a mesura d'acció positiva per afavorir la inserció laboral al sistema ordinari

En paraules de Leach (2002:16): "per aconseguir *la igualtat* necessitem estar plenament inclosos en la societat, tant a nivell econòmic com social (...) En la societat això ho aconseguixen aquells que tenen un treball". Per tant, tota persona té dret a guanyar-se la vida mitjançant un treball lliurement escollit o acceptat, mentre que per un altre costat, els poders públics tenen l'obligació de realitzar accions polítiques que garanteixin l'efectivitat d'aquest dret. En aquest sentit, normes internacionals com la Declaració Universal de Drets Humans, el Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals o la Carta Social Europea així ho manifesten (Alonso, 1997).

En l'Estat del Benestar hi ha *polítiques de cohesió social* que s'orienten a la població en general i que aporten mesures per reduir desigualtats, promoure l'accés als serveis públics, etc., com és el cas de la seguretat social. Però, per un altre costat també hi ha les *polítiques d'inserció* que complementen les polítiques de cohesió en la mesura que s'orienten a poblacions particulars, creant recursos subsidiaris i seguint la lògica de la discriminació positiva (Garcia Roca, 1996). Així, la reserva de treball per a les persones amb discapacitat formaria part de la política d'inserció ja que es produeix una discriminació positiva a favor d'aquest col·lectiu.

Aquesta idea de *discriminació positiva*, segons García-Camino i Rueda (2002), fa referència al conjunt de mesures d'acció afavoridores que els integrants dels grups de població de la societat que es troben en situació de desavantatge i són infravalorats a causa de conductes discriminatòries generals, tinguin una igualtat d'oportunitats substancial, no només formal.

Aquest és el cas de les persones amb discapacitat perquè massa sovint formen part dels grups més fràgils, independentment de l'entorn social en què es troben. Això pot ser així perquè la societat no es fixa suficientment en les possibilitats i recursos de les persones amb minusvalidesa (Garrido, 2000). És a dir, a la persona amb discapacitat no la fa diferent la seva deficiència, sinó el desavantatge social que se suma a la deficiència, les dificultats que la societat li imposa. Aquesta autora insisteix en afirmar que la discapacitat s'acostuma a identificar amb dificultats d'adaptació al treball, costos en formació i reeducació professional, menor rendiment, escassa qualificació i, en definitiva, en un desinterès per a la contractació de persones amb discapacitat des del punt de vista de la seva rendibilitat o productivitat.

Aquesta realitat social de la discapacitat justifica no només una actuació pública destinada a incentivar econòmicament la contractació de persones amb discapacitat, que és comú en relació a altres treballadors amb dificultats d'accés al treball, sinó també l'adopció d'una altra sèrie de mesures pensades específicament

per aquest col·lectiu, en atenció a la discapacitat com a factor que limita o impedeix les seves possibilitats de treball o ocupació. Així, s'intenta donar resposta al dret al treball de les persones amb discapacitat atacant no només des del pla de la no-discriminació per raó de discapacitat, sinó també des de la igualtat de condicions per l'accés o manteniment del treball.

En aquest sentit, Esteban (2001b) afirma que la principal intervenció que la legislació preveu a favor del treball de les persones amb discapacitat és *la legitimitat de les mesures d'acció positiva dirigides a fomentar la inserció de les persones amb discapacitat*. Respon a aquesta voluntat *la reserva* o la quota de treball que s'estableix en l'article 38.1 de la LLISMI el qual pretén, impulsar l'accés de les persones amb discapacitat a l'empresa ordinària. Aquesta mesura ha estat reformada per la disposició addicional trigèsima novena de la Llei 66/1997 de la següent manera: les empreses públiques i privades que donin feina a un nombre de 50 o més treballadors estaran obligades a que, d'entre aquests, almenys el 2% siguin treballadors amb discapacitat. El còmput citat es realitzarà sobre la plantilla total de l'empresa corresponent, qualsevol que sigui el nombre de centres de treball que tingui, i qualsevol que sigui la forma de contractació laboral que vinculi els treballadors de l'empresa.

Molts països de la UE opten també per un sistema de *reserva* de llocs de treball per a persones amb discapacitat, però amb característiques diferenciades. Aquest és el cas d'Àustria, Alemanya, Bèlgica, França, Grècia, Holanda, Itàlia, Luxemburg o Regne Unit. Sotelo (2002: 127) en fa un anàlisi i mostra una taula resum pel què fa als percentatges de reserva de llocs de treball per a persones amb discapacitat. La Taula 4 mostra com alguns països tenen un percentatge de reserva diferent en funció del nombre de treballadors que tenen les empreses, com és el cas d'Itàlia i Luxemburg. A més a més, tots els països prenen uns percentatges molt superiors als de l'Estat espanyol, però caldria analitzar més detingudament quins són els incentius de contractació i les característiques de reserva en cada país, així com el grau de compliment d'aquestes quotes de reserva.

Taula 4: La reserva de treball per a persones amb discapacitat a diferents països de la UE

RESERVA DE LLOCS DE TREBALL		
País	Quota (%)	Nº de Treballadors de l'empresa
Alemanya	5	16
Àustria	4	25
França	6	20
Grècia	8	50
Itàlia	6,6	15
	5,5	35
	7	50
Luxemburg	1	25
	2	50
	4	300
Regne Unit	3	15

La *reserva de treball* es valora positivament com a garantia de la integració dels treballadors amb discapacitat al mercat ordinari (Esteban, 1999:14). Ara bé, el Colectiu IOÉ (2003:121) és taxatiu i afirma que “la reserva de places és sistemàticament incomplida tant per les empreses privades com per l’Administració”. Així, el problema s’evidencia pel seu incompliment reiterat i la inexistència de control i de sancions a l’incompliment. En aquest sentit, Sánchez-Cervera Senra (2000) assenyala que el règim de quotes s’ha aplicat amb escassa efectivitat, faltant-li un decidit suport dels interlocutors socials i de les empreses. Per Esteban (2001b), algunes claus que poden explicar aquest grau d’incompliment són, entre d’altres, els elevats nivells d’atur que fan que l’empresari rebutgi els candidats amb algun tipus de discapacitat, una certa resistència empresarial a la contractació de persones amb discapacitat, o bé, els freqüents dèficits formatius del col·lectiu.

Aquest incompliment generalitzat seria de fàcil detecció atès que les empreses estan obligades a presentar a les oficines de l’INEM relacions periòdiques dels llocs ocupats per treballadors amb discapacitat. Malgrat això, no hi ha hagut una

eficaç actuació de la Inspecció de Treball per instar el compliment de la norma. Per un altre costat, les empreses no compten amb el suport dels equips multiprofessionals per a la valoració dels diversos llocs de treball que puguin ser ocupats per persones amb discapacitat, en la valoració de les modificacions o adaptacions que es creguin pertinents, i el seguiment del treballador en l'acompliment del seu lloc. Així doncs, es troba a faltar el desenvolupament dels Equips Multiprofessionals (Esteban, 2001b: 72-73) que en l'art.46 de la LLISMI se'ls atribueix la competència de revisar i impulsar la transició dels treballadors amb discapacitat dels CET i promoure el pas del mercat protegit al ordinari.

Atès aquest incompliment de la reserva de treball, després de l'Acord MTAS-CERMI³⁹, s'ha produït una reforma d'aquesta *reserva de treball* per tal d'intentar garantir l'efectivitat de la quota de reserva⁴⁰. De nou em referiré a Esteban (2001b:21), el qual afirma que la reforma implica una "clara flexibilització del règim jurídic (...) necessari si atenem a la rigidesa de la versió del 1982, de la que s'havien obtingut escassos resultats".

En aquest sentit, Esteban (2001b:21-24) apunta que els apartats claus de la reforma són, per un costat, l'obligació de la *reserva de treball* per a empreses amb 50 treballadors sense necessitat que aquests siguin fixes ni facin la jornada completa⁴¹. Així, per exemple, els treballadors contractats a temps parcial comptaran com un treballador més i s'emfatitza que el còmput de treballadors ha de realitzar-se a nivell d'empresa, no a nivell de centre. La reforma també afecta al *marc sancionador* per tal de garantir seguretat jurídica a l'empresari⁴². La sanció a imposar, segons el cas, serà entre 300 i 3.000 euros. Per un altre costat,

³⁹ L'Acord del 1997 entre el Ministeri de Treball i Assumptes Socials (MTAS) i el Comitè Espanyol de Representants de Minusvàlids (CERMI).

⁴⁰ Les lleis 66/1997 i 50/1998 han introduït reformes en la regulació de la reserva de treball promulgat inicialment per l'article 38 de la LLISMI. La nova reserva de treball ha necessitat d'un desenvolupament reglamentari portat a terme mitjançant el Real Decret 27/2000 i l'Ordre de 24 de juliol de 1997.

⁴¹ El RD 27/2000, en la disposició addicional 1ª introdueix diverses regles de còmput de la plantilla de l'empresa.

⁴² Veure l'article 15.3 de la Llei d'infraccions i Sancions a l'Ordre Social, en RD legislatiu 5/2000.

s'aplicaran *mesures alternatives* (RD 27/2000⁴³) al compliment de la reserva amb caràcter excepcional. Aquestes mesures són:

1. Les empreses poden optar per formalitzar un contracte civil o mercantil amb un CET o bé un treballador autònom amb discapacitat per subministrar matèries primes, maquinària, etc. per al desenvolupament normal de l'activitat de l'empresa ordinària. Els contractes han de tenir un valor 3 vegades superior al salari anual mínim interprofessional de cada treballador amb discapacitat deixat de contractar.
2. Les empreses poden optar per formalitzar un contracte civil o mercantil amb un CET o bé un treballador autònom amb discapacitat per el desenvolupament de serveis aliens i accessoris a l'activitat normal de l'empresa. Els contractes han de tenir un valor 3 vegades superior al salari anual mínim interprofessional de cada treballador amb discapacitat deixat de contractar.
3. Les empreses poden realitzar donacions i accions de patrocini de caràcter monetari pel desenvolupament d'activitats d'inserció i de creació d'ocupació a favor de les persones amb discapacitat⁴⁴. Les donacions hauran de tenir una quantia equivalent a una vegada i mitja la suma anual del salari mínim interprofessional de cada persona amb discapacitat deixada de contractar.
4. La constitució d'un enclavament laboral d'acord amb allò establert en el Real Decret 290/2004, a través del qual es regulen els enclavaments

⁴³ En la gestió dels procediments establerts en el Real Decret 27/2000 s'han detectat dificultats i disfuncions que obstaculitzen la correcta aplicació de les mesures alternatives previstes, per la qual cosa queda modificat mitjançant el Real Decret 364/2005, del 8 d'abril, que regula el compliment alternatiu amb caràcter excepcional de la quota de reserva a favor dels treballadors amb discapacitat.

⁴⁴ L'entitat beneficiària de la mesura serà una fundació o associació d'utilitat pública que tingui per objectiu, entre d'altres, la formació professional, la inserció laboral o la creació de treball a favor de les persones amb discapacitat, que permeti la creació de llocs de treball pels minusvàlids i, finalment, la integració en el mercat de treball.

laborals com a mesura de foment del treball de les persones amb discapacitat.

La flexibilitat amb què s'ha obert la porta a les *mesures alternatives* a la reserva de treball pot esdevenir perniciosa perquè aquestes mesures poden ser la nova via d'escapament a l'eficàcia de la reserva de treball. És a dir, l'aplicació de les mesures alternatives a la reserva de treball pot donar lloc al reforçament del treball protegit perquè es fomenten els contractes civils o mercantils amb CET. Per tant, aquestes alternatives traeixen la norma d'integració laboral de les persones amb discapacitat que prioritzava el trànsit dels treballadors amb discapacitats cap al mercat de treball ordinari (Esteban, 2001b). A més a més, les mesures alternatives poden ocasionar que les empreses paguin automàticament les taxes que esdevindrien com un impost més sense arribar mai a plantejar-se la possibilitat de cobrir la quota de treballadors amb discapacitat que correspondria a l'empresa. En resum, potser seria millor que no hi haguessin mecanismes alternatius a la quota de reserva de treball i, en canvi, s'incrementessin les mesures de control pel compliment de la reserva a través d'aplicar les sancions previstes des d'Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Amb l'objectiu de promoure el treball de les persones amb discapacitat al mercat laboral ordinari públic, en el següent apartat s'exposarà tot allò que fa referència a la política laboral que permet l'accés laboral de les persones amb discapacitat a l'Administració a nivell d'Estat i a nivell de Catalunya.

1.4.6. Accés de les persones amb discapacitat a l'Administració pública

L'aplicació d'incentius a la contractació laboral de treballadors amb discapacitat al sector ordinari privat és extensible també al sector ordinari públic, és a dir, la legislació preveu l'estímul de la integració de persones amb discapacitat a empreses privades i a empreses públiques. Per exemple, a Espanya s'estableix una reserva del 2% per ambdós sectors (art. 38.1 de la LLISMI), públic i privat, encara

que per a l'accés al treball públic es reserva el 3% de les vacants per tal d'arribar progressivament al 2% total.

Ara bé, el cert és que “malgrat la reserva de places existent a l'Administració, l'accés de les persones amb discapacitat a ocupacions del sector públic presenta més barreres que el sector privat” (Colectivo Ioé, 2003:109). El Reial Patronat sobre Discapacitat també ho confirma ja que realitza un seguiment sistemàtic de l'accés a l'ocupació de persones amb discapacitat a través de la reserva de treball i sembla ser que les places obtingudes per aquestes persones a l'àmbit de l'Administració central han estat tots els anys inferiors a la quota establerta.⁴⁵

Pel que fa al treball públic, doncs, la LLISMI no feia altra cosa que establir la igualtat d'accés, per a les persones amb discapacitat, a les proves de selecció per a la funció pública (art. 38.3), igualtat que, per una altra banda, semblava negada ja que s'exigia una acreditació d'aptitud prèvia a les proves selectives, quan el procediment comú consisteix en exigir l'acreditació de requisits posteriorment, després de la superació de les proves.

Més tard, s'introdueixen modificacions mitjançant la Llei 53/2003, del 10 de desembre, modifica la disposició addicional dinovena de la Llei 30/1984, del 2 d'agost, que aporta Mesures per a la Reforma de la Funció Pública, introdueix en l'oferta de treball públic de cada any la reserva d'un cup no inferior al cinc per cent de les places ofertades per ser cobertes per persones amb discapacitat per tal que el col·lectiu arribi al dos per cent dels efectius totals de l'Administració de l'Estat. Els successius decrets aprovats després d'aquesta Llei van anar configurant, ampliant i perfeccionant el sistema de mesures d'accessibilitat de les persones amb discapacitat al treball públic. El darrer Real Decret que regula l'accés al treball públic i la provisió de llocs de treball de les persones amb discapacitat és el 2271/2004, del 3 de desembre.

⁴⁵ Reial Patronat sobre Discapacitat (2002) *Acceso de las personas con discapacidad al empleo público*. Madrid: Real Patronato.

Alhora, des del Reial Patronat sobre Discapacitat s'ha promogut una política d'accés de les persones amb discapacitat a l'Administració que Casado (2002, 28) resumeix en 4 criteris claus: “*universalització de l'accessibilitat*” per tal de possibilitar l'accés de les persones amb discapacitat a diferents categories professionals, cossos, escales o places professionals; “*suprimir requisits d'exclusió per deficiències*” si és que no hi ha una veritable incompatibilitat amb les funcions i tasques a realitzar; “*preveure adaptacions en les proves selectives*” mitjançant les ajudes necessàries i el temps addicional que es precisi per tal de possibilitar la igualtat d'oportunitats, i finalment, complir la “*quota de places reservades*”.

Aquests criteris promoguts des del Reial Patronat sobre Discapacitat van ser instrumentalitzats a través de la Disposició d'Ingressos de la Llei 23/1988, del 28 de juliol, de Modificació de la Llei de Mesures per a la reforma de la Funció Pública, i del Real Decret 364/1995, del 10 de març, mitjançant el qual s'aprova el Reglament General d'Ingressos, Provisió de Llocs de Treball i Promoció Professional de Funcionaris Civils de l'Administració General de l'Estat.

Les persones amb discapacitat tenen accés a l'Administració mitjançant les ofertes de treball públic que es convoquen anualment. Per un altre costat, l'accés a la funció pública està sotmès als principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, però es fa necessari aplicar mesures positives per tal d'assegurar la igualtat d'oportunitats i de tracta del col·lectiu. En aquest sentit, segons Fernández i Arroyo (2002b), les mesures positives relatives a l'accés de les persones amb discapacitat al treball públic han de ser aplicades a les diferents modalitats del treball públic (funcionarial, estatutari i laboral), a la gran majoria de cossos, escales i places de l'Administració i en tot tipus de processos selectius d'ingrés, promoció interna, de provisió d'interins i de contractació laboral.

El sistema vigent de mesures d'accessibilitat al treball públic per a persones amb discapacitat és el següent (Rosón, 2002):

1. Seran admeses les persones amb discapacitat en igualtat de condicions que la resta d'aspirants. Les convocatòries no establiran exclusions per limitacions psíquiques o físiques.
2. Les persones amb discapacitat (amb independència del grau de discapacitat) poden demanar en el mateix imprès de sol·licitud de participació, adaptacions de temps i mitjans per a la realització de les proves selectives.
3. Del conjunt de les places ofertades s'ha de reservar un percentatge no inferior al 5% per ser cobertes amb persones amb discapacitat de grau igual o superior al 33%. L'opció a places reservades ha de formular-se en la sol·licitud de participació, amb declaració expressa de l'interessat de tenir reconeguda la condició legal de persona amb minusvalidesa⁴⁶. L'acreditació de tal condició només ha d'exigir-se a posteriori, si l'aspirant obté la plaça.
4. En l'assignació inicial del lloc de treball, la comissió de valoració competent podrà requerir, respecte a les persones que s'inclouen en la quota de reserva, dictamen sobre la compatibilitat del candidat amb el lloc de treball o sobre les adaptacions del lloc de treball, sempre i quan no suposi una modificació exorbitant del context.
5. La Llei 50/1998 del 30 de desembre de Mesures fiscals, administratives i d'ordre social va establir que les persones amb discapacitat igual o superior al 33% fossin exemptes de pagament de la taxa de drets d'examen.

Si bé l'Administració compleix, en general, la normativa d'accés al treball públic, l'aprofitament d'aquestes mesures acaba essent escassa perquè la participació del col·lectiu en la quota de reserva encara és força baixa, al voltant del 30%, és a dir, de cada 3 places de la quota de reserva se'n cobreix 1 (Álvarez i Rojo, 2002). Per un altre costat, les insercions en el sector públic esdevenen difícils ja que el

⁴⁶ Els aspirants participants a través de la reserva competeixen únicament entre ells. Ara bé, els aspirants a través de la reserva han d'arribar a una *puntuació mínima absoluta* si volen arribar a cobrir les places. Alhora cal diferenciar aquesta puntuació mínima de la *puntuació de tall* que no és igual per tots els sistemes d'accés (s'estableix una puntuació de tall determinada pels participants de la reserva), i que en cap cas pot ser inferior a la puntuació mínima absoluta.

sistema d'oposicions és molt rígid i l'adaptació de les proves encara no garanteix la igualtat de condicions. Així, seria idoni que es duqués a terme un procés selectiu que tendís a conèixer les potencialitats del candidat i la seva possible adequació al lloc de treball, en comptes de comparar-lo amb un grup normatiu (el de les persones sense discapacitat) al qual ell no pertany aptitudinalment (Codina, 1998). Per això, Codina suggereix que seria interessant intentar adequar els procediments d'accés a la Funció Pública, més concretament les proves de capacitat, a les característiques de les persones amb discapacitat que es presentessin (i no al revés) o bé, incrementar els percentatges de reserva en aquells sectors i àrees de treball més adequades a les capacitats i habilitats del col·lectiu de persones amb discapacitat.

En l'Acord firmat l'octubre de 1997 entre el Ministeri de Treball i Assumptes Socials i el CERMI (Comitè Espanyol de Representants de Minusvàlids), s'estableix un "*Plan de Medidas Urgentes para la Promoción del Empleo de las Personas con Discapacidad*". En el punt quart, apartat tretze, es fa referència a la "promoció de fórmules més flexibles i de alternatives en l'accés a la Funció Pública dels treballadors amb discapacitat" i s'apunta que el Ministeri de Treball i Assumptes Socials proposarà al Ministeri d'Administracions Públiques actuacions específiques que reactivin l'accés a la Funció Pública dels treballadors amb discapacitat, per tal de complir la quota de reserva.

En el següent apartat s'estudiaran les mesures que estableix l'accés de les persones amb discapacitat a l'Administració de la Generalitat de Catalunya a través de diversos Acords de Govern.

1.4.6.1. La inserció laboral de persones amb discapacitat a l'Administració de la Generalitat de Catalunya: Els acords de govern i el marc que facilita la inserció

El Decret Legislatiu 1/1997 de 31 d'octubre refon en un text únic preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, ocupant-se específicament de la promoció de l'accés a la funció pública de persones amb discapacitat reconeguda i persones amb necessitat de reinserció social (Martínez, 2003).

Així, en l'article 26 es declara que "el govern de la Generalitat ha de promoure les condicions necessàries per facilitar l'accés a la funció pública de les persones amb discapacitat, en igualtat de condicions que la resta d'aspirants". El desplegament d'aquest article s'ha d'efectuar per mitjà del Reglament general de selecció o provisió de llocs de treball, el qual, en tot cas:

1. Ha de regular, amb la finalitat de poder assolir que el 2% de la plantilla sigui cobert per persones discapacitades que tinguin reconeguda la condició legal de disminuïdes, una reserva de fins a un 5% de les places incloses en les ofertes d'ocupació pública (modificat per la Llei 4/2000, de 26 de maig, de mesures fiscals i administratives, DOGC núm. 3149, pàg. 6820, de 29 de maig).
2. Ha d'establir les condicions personals d'aptitud per a l'exercici de les funcions corresponents, les quals s'han d'acreditar, si s'escau, mitjançant un dictamen vinculant expedit per l'equip multiprofessional competent, que ha de ser emès abans del començament de les proves selectives, de manera que es pugui garantir el compliment de les funcions dels diferents llocs de treball i la prestació del servei públic consegüent.
3. Ha de garantir que es facin les adaptacions que siguin necessàries, indicades pels equips multiprofessionals, per a la realització de les proves.
4. Ha de garantir el dret preferent per escollir les vacants, si s'escauen, en el torn respectiu, dels qui, en consideració a la seva condició legal de disminuïts,

accedeixen a la condició de funcionaris per la via de reserva, en el cas que l'assignació de llocs es faci, de conformitat amb l'art. 81.1, per l'ordre de puntuació obtingut en el sistema selectiu (art.27).

D'altra banda, l'art.57 es refereix a la promoció de l'accés de les persones necessitades de reinserció social: “per tal de promoure una política de reinserció social, el Govern ha d'establir programes experimentals d'accés a llocs de treball no permanents, en condicions especials que permetin d'accedir-hi a persones necessitades de reinserció social”.

Les condicions d'accés als llocs de treball no permanents poden ser excepcionals, però en cap cas no es poden modificar les condicions de titulació, i cal que hom demostrï la capacitat suficient per desenvolupar les tasques corresponents: “es poden establir els convenis de col·laboració necessaris amb els organismes i les institucions de tota mena que tenen cura de persones marginades a fi de garantir la viabilitat mínima als programes que s'estableixin” (art. 58).

Aquests dos articles són la via legal que va possibilitar l'accés de persones amb discapacitat psíquica al si de l'Administració pública catalana en el marc d'acords de Govern que desenvoluparem més endavant.

Per un altre costat, i com a desplegament d'aquest Decret, trobem el Decret 66/1999, de 9 de març, sobre l'accés a la funció pública de les persones amb discapacitat i dels equips de valoració multiprofessional (DOGC núm. 2852, de 22 de març), l'objecte del qual és l'establiment de les garanties necessàries per “facilitar l'accés a la funció pública de les persones amb discapacitat en igualtat de condicions amb la resta d'aspirants, i la regulació de les funcions dels equips multiprofessionals de valoració en l'àmbit de la funció pública” (art.1).

Finalment, cal destacar la resolució del Departament de Governació i Administracions Públiques (GAP) 1257/2004, de 21 d'abril, en què apareix una convocatòria de procés selectiu de nou accés restringit per proveir 14 places en règim de personal laboral fix adreçat a persones amb dificultats d'integració

laboral per raó de la seva capacitat intel·lectual. Per ser admesos en el procés selectiu els aspirants han de tenir un grau de discapacitat intel·lectual, derivada exclusivament de retard mental igual o superior al 25%, sempre que puguin desenvolupar les tasques pròpies del lloc de treball sense necessitat d'una supervisió o suport constants una vegada superat el període d'adaptació. El procediment de selecció dels aspirants és el de concurs de mèrits que consisteix en, d'una banda, valorar la preparació professional obtinguda per formació ocupacional o anàloga, els programes específics d'inserció sociolaboral o l'experiència professional en llocs d'igual o similar categoria professional, tenint en compte el grau de similitud entre el contingut de la preparació esmentada i els llocs de treball oferts. D'altra banda, el concurs de mèrits també requereix acreditar coneixements de la llengua catalana. Als treballadors que accedeixin a la condició de fix i que, anteriorment i sense solució de continuïtat, hagin ocupat llocs de treball de les mateixes característiques per mitjà de contracte temporal a l'Administració de la Generalitat de Catalunya se'ls computarà el temps treballat a efectes de compliment del període de prova (DOGC núm. 4127, del 06/05/2004).

De nou, s'ha publicat una segona convocatòria de procés selectiu de nou accés específic per a persones amb discapacitat intel·lectual derivada de retard mental igual o superior al 25% (DOGC del 28 d'abril de 2005). Es convoquen 31 llocs de personal laboral fix del grup E i de la categoria Ajudant d'Ofici Serveis Generals del Departament de Governació i Administracions Públiques, amb adscripció funcional a cadascun dels departaments. La novetat d'aquesta convocatòria és que s'estableixen 2 blocs diferenciats de places, i es podrà optar a unes o les altres en funció del percentatge de discapacitat intel·lectual derivada de retard mental que certifiquin els centres de valoració de l'ICASS. 15 llocs estan reservats per persones amb un percentatge entre 25 i 29% i 16 llocs més per a qui acrediti un percentatge igual o superior al 30%.

El Decret 1/1997 és la via legal que possibilita l'accés de persones amb discapacitat psíquica a l'Administració catalana en el marc dels Acords de Govern. El primer Acord de Govern pel qual s'aprova un projecte de gestió

d'integració laboral per a persones amb discapacitat psíquica (aprovat l'11 de novembre de 1997) autoritza el Departament de Presidència i el Departament d'Economia i Finances de realitzar els tràmits per crear 26 llocs de treball de reforç, de caràcter permanent, amb l'adscripció de dos d'aquests llocs a cadascun dels Departaments de la Generalitat (art.1). Es tracta de llocs de treball que seran proveïts per persones amb discapacitat psíquica, de jornada a temps parcial amb 5 hores diàries de dedicació i una durada màxima de sis mesos (art. 2). El període de vigència de l'Acord s'estableix per un període de 2 anys a comptar des de la data de la seva aprovació (art. 5). Seguint Martínez i Puig (2002), el preàmbul de l'Acord és una important manifestació del compromís del Govern de la Generalitat en la inserció laboral dels col·lectius desprotegits:

- Dóna suport a la iniciativa de l'Associació Catalana Nabiu per a la integració laboral de persones amb discapacitat psíquica a les Administracions Públiques.
- Reconeix que la dificultat de les persones amb discapacitat psíquica per obtenir el certificat legal de disminuït els situa en una situació d'inferioritat respecte a les possibilitats d'accedir a un lloc de treball.
- Situa el col·lectiu de persones amb discapacitat psíquica com a persones que poden rendir plenament en un lloc de treball i que poden aportar un valor afegit molt important a la institució contractant.

Per primera vegada, el col·lectiu de persones amb discapacitat psíquica rep un tractament singular per part del sector públic.

L'experiència positiva de la contractació genera, el 21 d'octubre de 1998, l'aprovació d'un segon Acord de Govern que autoritza el Departament de Presidència i el d'Economia i Finances a crear 13 nous llocs de treball que amplien el nombre de llocs establerts a l'Acord anterior. Aquests nous llocs de treball tenen les mateixes condicions laborals que els de l'acord anterior pel que fa la durada de la jornada laboral, i també seran proveïts amb persones amb discapacitat psíquica. La diferència amb l'acord anterior és que la durada temporal

del contracte *no és preestablerta* (en l'acord anterior el contracte tenia una durada màxima de sis mesos), tot i que el període de vigència d'aquest Acord és de dos anys a comptar des de la data de la seva aprovació. Aquest fet representa un salt qualitatiu important en relació a les condicions laborals dels treballadors contractats en base a aquest Acord.

El 15 de juny de 1999 s'aprova un tercer Acord de Govern pel qual es prorroga i s'amplia el projecte de gestió d'integració laboral per a persones amb discapacitat psíquica. Segons l'article 1 d'aquest acord, es prorroga la vigència dels dos Acords anteriors per un període de dos anys. Aquest acord s'acompanya amb uns criteris de posada en marxa que especifiquen que la durada dels contractes o interinatges, en els casos de pròrrogues, dependrà de si els mateixos es formalitzen en base a l'acord d'11 de novembre de 1997, que serà d'un màxim de sis mesos, o en base a l'acord de 21 d'octubre de 1998, essent en aquest cas una durada màxima indeterminada amb la limitació de la vigència de l'acord. En els casos de nous nomenaments addicionals, aquests tenen la durada que determini el Departament contractant, sempre amb el límit dels dos anys de vigència de l'Acord de 15 de juny. Es pot observar que amb aquest acord desapareix la limitació quantitativa que s'establí als Acords anteriors. A partir d'aquest moment són els departaments de la Generalitat els que establiran el nombre de contractacions.

El 29 de maig de 2001 es va aprovar un quart Acord de Govern que va prorrogar el projecte d'integració laboral per a persones amb discapacitat psíquica i s'ampliava a d'altres col·lectius de joves amb discapacitats psíquiques per tal de permetre l'accés al món del treball, en llocs no permanents, a persones amb discapacitat psíquica reconeguda legalment o no. La permanència màxima en el programa per cada persona era de dos anys, al marge del període de pràctiques que hagi pogut realitzar prèviament a la seva incorporació. Aquest Acord oferia la possibilitat als Departaments de l'Administració de la Generalitat d'ampliar els llocs de treball en funció de les seves disponibilitats pressupostàries.

El 23 de maig de 2003 es va aprovar el cinquè Acord de Govern que prorroga l'Acord anterior per un període de 2 anys més.

Aquest projecte d'inserció ha estat recolzat des de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya mitjançant la realització de formació continuada destinada als treballadors amb discapacitat psíquica i a les persones que conformen el seu entorn laboral. Més concretament, en el Pla de formació 2005 per a l'Administració de la Generalitat, de l'Escola d'Administració Pública, figuren cinc cursos destinats exclusivament a les persones amb capacitat intel·lectual límit que treballen als Departaments de la Generalitat i que tot seguit comentarem breument⁴⁷:

1. *Curs bàsic d'aspectes diversos de la Generalitat per a personal amb capacitat intel·lectual límit* per conèixer l'estructura i el funcionament intern de l'Administració de la Generalitat, així com els aspectes laborals del funcionariat per tal de facilitar la integració sociolaboral dels assistents.
2. *Curs de català bàsic per a personal amb capacitat intel·lectual límit* per tal de millorar la capacitat d'expressió i comunicació en llengua catalana.
3. *Curs d'habilitats socials bàsiques: destreses comunicatives (personal capacitat intel·lectual límit)* per potenciar les habilitats de comunicació oral i corporal i fer un bon ús de les tècniques de comunicació aplicades a l'atenció directa al públic.
4. *Curs d'actituds sociolaborals per a personal amb capacitat intel·lectual límit* per potenciar els hàbits i les actituds necessaris per al desenvolupament com a persones autònomes i desenvolupar una valoració positiva de la persona fomentant l'autoconeixement.
5. *Curs de creixement personal: l'autoestima i l'autoconfiança.*

⁴⁷ A la pàgina web de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya hi ha una descripció més detallada del programa d'aquests cursos: objectius, metodologia, professorat, dates i horari, lloc, places, certificats, etc. Veure: <http://www.eapc.es/scripts/Programes/Fitxa.asp?ann=2005&ambit=1&num=1131> (1134; 1135; 1136).

En el Pla de formació 2003 es va desenvolupar un curs de formació titulat: “*Curs per a tutors naturals*”⁴⁸ el qual tenia l’objectiu de fer conèixer a les persones que conformen el seu entorn laboral les característiques de les persones amb capacitat intel·lectual límit; d’analitzar els fonaments legals i els mecanismes d’inserció laboral, així com d’identificar el rol que ha de jugar el tutor natural.

També des de l’Escola d’Administració Pública de Catalunya s’ha elaborat un *Manual de Bones Pràctiques* dirigit als treballadors de l’Administració de la Generalitat amb funcions d’atenció directa a persones amb capacitat intel·lectual límit⁴⁹ i un *Manual d’Acollida a la Administració catalana* dirigit als treballadors inserits.

Des del Servei de Formació per a l’Administració de la Generalitat de l’Escola d’Administració de la Generalitat de Catalunya s’ha realitzat una anàlisi de necessitats en diverses àrees, entre elles la del col·lectiu amb capacitat intel·lectual límit, amb la finalitat d’actualitzar i adaptar les activitats del Pla de Formació per als anys 2004-2005. Es parteix de la reflexió general que el Govern de la Generalitat de Catalunya ha fet una aposta per la inserció a l’Administració de la Generalitat, amb caràcter indefinit, de les persones amb capacitat intel·lectual límit, que s’ha concretat en el recent procés de selecció específic per a aquest col·lectiu. Això genera a nivell formatiu la necessitat d’una formació contínua específica, que s’enquadra en la línia de suport a les polítiques interdepartamentals. Respecte a les necessitats formatives de caire general, l’estudi revela que cal: fer la formació dins de l’horari laboral; fer una formació més concreta, segmentant els continguts per fer programes més específics; fer la formació més espaiada en el temps; és necessari el disseny d’accions formatives centrades exclusivament en l’aprenentatge i millora del català; calen cursos que

⁴⁸ El programa d’aquest curs es pot consultar a:

<http://www.eapc.es/scripts/Programes/Fitxa.asp?ann=2003&num=30261&menu=0>.

Aquest curs per a supervisors naturals no es va incloure en el Pla de formació 2004. Per a l’any 2005, s’està elaborant un “Informe sobre el projecte d’assessorament a tutors naturals de personal amb capacitat intel·lectual límit” perquè d’acord amb la detecció de necessitats formatives realitzada per l’Escola d’Administració, els supervisors naturals necessiten d’accions formatives més personalitzades.

⁴⁹ Aquest manual es pot consultar a www.gencat.epc

potenciïn l'autoestima, la confiança i l'autonomia; hi ha necessitat de que els treballadors es formin en ofimàtica (Excel, Word) i en eines informàtiques pròpies de la Generalitat (intranet, EPOCA).

Respecte a la formació específica, la majoria de les demandes tenen a veure amb la millora de les capacitats i habilitats relatives al domini de les eines que habitualment fan servir, com ara fotocòpies o fax. Així, les demandes són centrades en la particularitat del lloc de treball, amb poques possibilitats de poder ser tractades en cursos, ja que es tracta de destreses que han de ser abordades des de la pràctica diària. Finalment, l'anàlisi de les accions formatives adreçades al personal amb capacitat intel·lectual límit que es desprenen de l'estudi són els següents:

1. La Generalitat de Catalunya: aspectes laborals dels funcionaris
2. Tallers d'habilitats, comunicació.
3. Taller d'actituds sociolaborals.
4. Salut Laboral i Higiene en el treball.
5. Català bàsic (parlat i escrit).
6. Informàtica: Windows, Excel bàsic, Word, EPOCA.

Una vegada exposades les opcions de treball en el sector de treball protegit i ordinari a què tenen accés les persones amb discapacitat, ens centrarem en com el Treball amb Suport ha esdevingut una metodologia de treball que ha demostrat que afavoreix que persones amb especials dificultats puguin treballar en una empresa en el mercat ordinari.

1.5 El Treball amb Suport: una metodologia que fa possible la inserció laboral de persones amb discapacitat en el mercat ordinari

Amb l'aparició de nous col·lectius amb risc d'exclusió, la pressió dels aturats de llarga durada, la rigidesa del mercat laboral, polítiques de pensions que desincentiven la incorporació al treball i l'increment de la competitivitat laboral, es fa necessari introduir noves metodologies que esdevinguin models més normalitzadors i integradors que incentivin la integració (Martínez, 1998). Així, existeixen projectes o serveis de *Treball amb Suport* per a persones amb discapacitat per a qui accedir i mantenir un lloc de treball en una empresa en el mercat ordinari resultaria molt difícil si no fos mitjançant suports com els proposats per aquesta opció metodològica d'inserció. El Treball amb Suport és una de les actuals alternatives al treball protegit.

Aquest apartat té la intenció de fer una aproximació a aquesta opció metodològica anomenada Treball amb Suport que planteja reptes importants de cares a la inserció laboral de les persones amb discapacitat al sector ordinari. Així, l'apartat vol exposar què s'entén per Treball amb Suport, en què consisteix aquesta metodologia d'inserció, quin origen té i com es va introduir a l'Estat espanyol. Finalment, també es vol exposar breument quines recerques d'interès s'han realitzat darrerament sobre TAS per tal d'intentar determinar l'interès que suscita aquesta metodologia d'inserció entre alguns investigadors.

1.5.1. Què és el Treball amb Suport

La metodologia del Treball amb Suport es va iniciar als anys setanta als països anglosaxons (Estats Units i Canadà) des d'on es va estendre a la resta dels països occidentals. Encara que des de la dècada dels vuitanta en diversos països europeus (Itàlia, França) s'estan desenvolupant amb èxit iniciatives basades en aquesta metodologia, a l'Estat espanyol es considera al nord-americà Paul Wehman el teòric inspirador d'aquesta metodologia de treball.

Virginia Commonwealth, Oregon, Washinton i Wisconsin són exemples de les primeres universitats des d'on els primers investigadors com Paul Wehman, Moon, Everson, Bellamy, David Mank, etc. van contribuir a fonamentar el model “supported employment” i acreditar com moltes persones amb discapacitat podien obtenir i mantenir un treball competitiu si se'ls donava el suport necessari (Canals, 2002).

El *Treball amb Suport* (TAS), de l'anglès “supported employment”, és una metodologia per a la inserció laboral de persones amb discapacitat en entorns competitius, en medis ordinaris integrats en la comunitat. Segons Serra i Bellver (2002:6), la “filosofia del Suport” és aplicable a qualsevol àmbit per tal de afavorir que les persones amb discapacitat desenvolupin el màxim les seves capacitats i puguin gaudir d'una vida el màxim d'independent, rica en interaccions socials i en experiències personals. Així, en el TAS, el “suport intenta disminuir la distància entre la persona amb discapacitat i el mercat laboral (...) el suport acompanya el treballador en la presa de decisions i, durant tot el procés d'inclusió sociolaboral, s'intenta estimular, en la mesura de les possibilitats del treballador amb discapacitats, les capacitats latents incidint en elles i disminuint les seves limitacions”.

El TAS esdevé una alternativa als serveis de rehabilitació tradicionals per als adults amb discapacitats perquè aposta per fórmules de transició que facilitin la integració en el món laboral ordinari per així poder treballar al costat de persones sense discapacitat. En aquest sentit, es tracta d'un sistema d'integració laboral que s'ajusta perfectament a les polítiques socials recomanades per la Comissió Europea en tant que es dirigeix a aconseguir la màxima inclusió social d'aquest col·lectiu de ciutadans. És a dir, a través del TAS s'ofereixen oportunitats reals d'inclusió al mercat laboral ordinari. Per tant, té molt a veure amb els principis bàsics de normalització social i d'equiparació d'oportunitats.

El TAS es centra en el treballador, en les condicions laborals i en l'entorn, en la seguretat en el treball i en l'accessibilitat a aquest. En aquest sentit, el TAS és sobretot un programa centrat en el treballador⁵⁰, en les seves característiques, potencialitats i circumstàncies personals, que són les que determinen i centren l'activitat no només del preparador laboral sinó també de tots els agents implicats en el procés d'inclusió sociolaboral. Per tant, es realitza una “planificació centrada en la persona” (Serra i Bellver, 2002:6).

A més a més, el TAS no es fixa només en el lloc de treball o amb qui treballa la persona amb discapacitat, sinó en quines condicions treballa. Així, es valora la plena participació en la comunitat de les persones amb discapacitat i entén que tota persona pot treballar si disposa dels adequats suports continus i individualitzats. En paraules de Bellver (2002:109): “el que sembla clar és que les persones amb discapacitat no troben feina, no perquè no n'hi hagi, sinó perquè no se'ls aporta el suport que necessiten per treballar en el mercat obert”.

També podem dir que el TAS proporciona una intermediació laboral que té com a objectiu establir camins de diàleg formals amb els agents de l'entorn, per disminuir la distància entre el demandant i les ofertes de treball (García i Rueda, 2002). Així, el TAS és un programa dirigit tant a la persona amb discapacitat com a l'empresa ordinària per obrir un camí a la integració sociolaboral.

En resum, segons Wheman (a Centre de Formació Ocupacional Jaume Cuspinera, 1998:29), el TAS implica aconseguir “un treball competitiu i remunerat en entorns integrats per aquells individus que tradicionalment no han tingut aquesta oportunitat mitjançant la utilització de preparadors laborals preparats adequadament i el foment de la formació sistemàtica, el desenvolupament laboral i els serveis de seguiment, entre d'altres”.

⁵⁰ En paraules de Leach (2002:14) el Pla Centrat en la Persona és: “un procés que inclou a la persona i a qui es preocupa d'ella; explora les experiències personals; comprèn les creences internes d'una persona; descobreix els dons i capacitats d'una persona; facilita l'escolta i valora els somnis i aspiracions futures de la persona i es plasma en un pla d'acció per fer realitat aquests somnis”.

Finalment, per deixar clar d'entrada què s'entén per TAS, la taula que proposa Bellver (2002:111) pot ajudar a aclarir aquest concepte. En ella es realitza una contraposició entre què és TAS i què no és TAS, d'aquesta manera s'intenta atendre alguns dubtes conceptuals que d'entrada se'ns poden plantejar.

Taula 5: Clarificació del concepte de TAS (Serra i Bellver, 2002:6; Bellver, 2002:111)

El Treball amb Suport NO ÉS	El Treball amb Suport ÉS
➤ <i>Una agència de col·locació que es dedica a buscar treball en el mercat obert a persones amb una valoració de discapacitat, però que gairebé no necessiten suport.</i>	➤ <i>Treball remunerat en empreses ordinàries de la comunitat amb un contracte laboral individual, per a persones amb discapacitat que necessiten suport i seguiment.</i>
➤ <i>Un treball en una empresa ordinària però amb un monitor sempre al costat.</i>	➤ <i>Un sistema de suport individualitzat (parteix dels interessos personals i actua mitjançant la planificació centrada en la persona) que es va retirant a mesura que el treballador és autosuficient.</i>
➤ <i>Suport a CO o a CET.</i>	➤ <i>Concepte filosòfic que, al aplicar-se en entorns integrats, fa possible en la pràctica la igualtat d'oportunitats. A més de la col·locació del treballador és important la seva promoció personal i laboral, que intervinguin en la presa de decisions i que siguin protagonistes en els aspectes que van a afectar a la seva vida (autodeterminació).</i>
➤ <i>Selecció dels "millors" candidats i rebuig dels que tenen més necessitats de suport.</i>	➤ <i>Una línia d'intervenció social que neix precisament per donar oportunitats de treball a les persones que no es consideren aptes per a treballar en els tallers especials.</i>
➤ <i>Primer formació i, després, col·locació.</i>	➤ <i>Primer col·locació, i, després, formació.</i>
➤ <i>Suport decidit i dirigit pels professionals.</i>	➤ <i>Suport decidit pels participants i suport natural, ja que es persegueix sempre la inclusió social de qualitat en els ambients comunitaris on s'integra la persona.</i>

La Taula 5 suggereix el comentari d'algunes qüestions. En primer lloc, dir que en la taula es planteja la prospecció de treball com una part del tot que implica el procés d'inserció segons la metodologia del TAS. Per tant, diríem que el TAS comporta una recerca de feina, però el procés d'inserció no s'acaba aquí, sinó que després es realitzen accions de suport i seguiment als treballadors perquè a part d'accedir a un lloc de treball aquest es pugui mantenir. En segon lloc, dir també que es qüestiona com ha de ser el suport i en aquest sentit s'aposta per un suport que evolucioni segons les necessitats de la persona. En tercer lloc, es comenta la filosofia que impregna la metodologia del TAS i que fa referència a la igualtat

d'oportunitats a l'hora de ser partícips de la societat. En quart lloc, es fa menció dels destinataris d'aquesta metodologia del TAS els quals no tenen perquè ser persones amb un percentatge de capacitat productiva elevada, sinó que el suport que es proposi ha de donar resposta a les necessitats de la persona, que poden ser diverses en intensitat i tipologia. En cinquè lloc, se'ns exposa la importància de la formació in situ, a la feina, però no es pot desmerèixer la formació ocupacional prèvia que realitzen els serveis d'inserció laboral als seus usuaris abans de la incorporació a la feina. Finalment, la taula acaba per introduir la importància dels suports naturals a la feina entesos com qualsevol ajut, relació o interacció que permet a una persona mantenir una ocupació amb les mateixes rutines laborals i interaccions socials que la resta de treballadors.

1.5.2. Característiques del Treball amb Suport

D'allò dit fins ara se'n desprèn que el TAS es basa en oferir *accions formatives* a col·lectius amb especials dificultats per a la seva inserció, en fer *prospecció* del mercat laboral per identificar llocs de treball per aquest col·lectiu, i en realitzar després les *col·locacions i el seguiment* en el lloc de treball per facilitar a la persona amb discapacitat els aprenentatges laborals i l'adaptació per desenvolupar-se en el lloc de treball. Per un altre costat, el TAS també incrementa la sensibilització social i empresarial vers aquest col·lectiu possibilitant la seva contribució al benestar d'una part de la societat.

D'aquesta manera, el TAS aposta per facilitar l'autonomia personal i social de les persones amb discapacitat; permetre que tinguin un treball retribuït en medis ordinaris integrats dins la comunitat per poder participar activament; ampliar les tasques assignades al lloc de treball. De la mateixa manera, s'ofereix entrenament i supervisió continuada al treballador amb discapacitat i alhora fa créixer les seves interaccions socials amb treballadors sense discapacitat perquè esdevinguin suports naturals. És a dir, el TAS implica una promoció personal i laboral, un

“empowerment” perquè els treballadors siguin protagonistes en la presa de decisions que els afecta.

La inserció laboral a través del TAS es fa a partir de l’elaboració d’un itinerari personal per a cada individu que conjuga diferents accions que es realitzen en el centre de formació ocupacional i en l’empresa. Alhora, el TAS actua a diferents nivells i incideix en: la família, l’autonomia personal, l’empresa, la formació prèvia, la formació i el seguiment continuat de la integració de la persona amb disminució en el lloc de treball.

Dit això, passem ara a descriure el procés d’inserció seguint la metodologia del TAS. Primerament, trobem que hi ha *l’acollida i valoració de capacitats* inicials del candidat a partir de: informes ja existents fets per altres serveis o entitats; entrevista amb la família; entrevista amb el candidat i observació del candidat en llocs de treball simulats.

A continuació, s’inicia una *formació inicial* que a Catalunya acostuma a estar inclosa en els cursos de formació ocupacional de la Direcció General d’Ocupació del Departament de Treball. Aquesta formació pot comprendre les següents etapes: prelaboral, en què es treballen els hàbits personals, socials, instrumentals i laborals⁵¹; orientació professional, destinada a orientar l’usuari cap a un sector determinat; formació laboral a l’empresa, en què a través de pràctiques prèvies a la contractació es realitza un aprenentatge in situ d’habilitats específiques del lloc de treball que posteriorment desenvoluparà.

Seguidament, el servei de TAS dur a terme una *prospecció d’empreses* a través de contactes i visites directament a les empreses i també promocionant el programa a partir d’accions en mitjans de comunicació i d’accions adreçades a associacions i agrupacions d’empresaris. Es tracta d’explicar als responsables de la contractació les característiques del TAS, destacant especialment la col·laboració que

⁵¹ Cal desenvolupar en la persona la capacitat necessària per moure’s en el seu entorn, és a dir: saber utilitzar adequadament els mitjans de transport públics, comptar els diners, relacionar-se de forma correcta amb el seu entorn, acceptar els altres i també acceptar-se a un mateix, conèixer tant les pròpies capacitats com les pròpies limitacions.

l'empresa rep en tot moment de l'equip de professionals que porta a terme el programa en qüestió.

Després, es fa un pas més fins a la *contractació de la persona amb discapacitat* que l'acostuma a fer directament l'empresa amb la persona amb discapacitat. A la fi, s'arriba a la *inserció laboral* perquè es dur a terme un anàlisi del lloc de treball, tant de les tasques com de les característiques de l'ambient físic i humà; s'elabora un perfil del lloc de treball i es selecciona el candidat idoni que tot seguit serà presentat i s'incorporarà al lloc de treball en qüestió. Inicialment, el preparador laboral acompanya el treballador durant una gran part del seu horari laboral, esdevenint un "*supervisor artificial*" i constituint un model a imitar. A mesura que el treballador es va adaptant al lloc de treball i va superant dificultats inicials, el preparador va cedint control i alhora va retirant les ajudes.

Una vegada la persona amb discapacitat està incorporada plenament a l'empresa, l'equip professional de TAS continua en contacte amb el treballador per atendre qualsevol tipus d'incidència que es pugui donar i per cooperar en la seva solució. El suport, per tant, ha de ser el mínim que es requereix, aplicable a la situació en particular, tenir el desenvolupament individual com a primer objectiu, ser revisat contínuament i ser vist com un procés natural. És més, una estratègia fonamental en el TAS són els "*supervisors naturals*" perquè uneixen els suports socials tant formals (supervisors, programes de formació, etc.) com informals (facilitant la inclusió social natural i enfortint les relacions entre els individus i els seus companys de treball) per facilitar la inclusió (Leach, 2002).

La família, per la seva banda, ha de tenir coneixement de l'itinerari del treballador amb discapacitat i ha d'anar rebent informació puntual de les accions que es realitzen a través de reunions periòdiques per tal de fomentar una major implicació i col·laboració en aquest llarg procés. Leach (2002) va més enllà i manifesta la necessitat "d'equilibri entre l'elecció personal, l'autodeterminació, la independència de l'individu i la implicació de la família en el procés de TAS".

Així, tenim que el suport familiar és una variable més de cares a aconseguir l'èxit del procés d'integració laboral.

Serra i Bellver esquematitzen el procés que segueix el TAS mitjançant unes fases i unes estratègies que complementen allò dit fins ara (veure Taula 6).

Francès (1994), per un altre costat, també diferencia unes fases⁵² del TAS que esdevenen lleugerament diferents de les proposades per Serra i Bellver. Així, mentre les variables que intervenen en el procés global de la inserció podem dir que són les mateixes, la seqüenciació i simultaneïtat d'aquestes esdevé diferent segons un o altre autor. Tanmateix, en tots els casos es manifesta la necessitat de revisar la metodologia del TAS tenint en compte la interacció de factors provinents de diverses dimensions relacionades entre si: la variable realitat del mercat laboral, les modificacions de la normativa, la col·laboració entre la família dels usuaris i el servei d'inserció, l'itinerari educatiu seguit, la formació realitzada en el servei de TAS, l'entorn laboral, el seguiment realitzat en el lloc de treball, el suport realitzat al treballador/a, així com la coexistència entre els serveis que treballen per la inserció al mercat laboral ordinari i els serveis del sector del treball protegit.

⁵² L'autora destaca sis fases: el treball amb la família, l'autonomia personal, la prospecció d'empreses, l'aprenentatge, la formació a l'empresa, la integració i el seguiment al lloc de treball (Francès, 1994:15).

Taula 6: Fases del Treball amb Suport. Adaptació de Serra i Bellver (2002:7)

FASE	ESTRATEGIES METODOLÒGIQUES
1. Prospecció de treball	<ul style="list-style-type: none"> . Partir dels interessos dels candidats. . Màrqueting sector públic i privat. . Assessorament i atenció a l'empresa. . Full informatiu pels empresaris. . Mètodes per fer recerques amb referències i recerques generalitzades. . Incentivar de la contractació: subvencions, incentius fiscals.
2. Valoració de candidats	<ul style="list-style-type: none"> . Acord de col·laboració familiar. . Disseny del pla individualitzat (Pla Centrat en la Persona). . Avaluació inicial (ICAP+ Fixa del candidat). . Observació conductual situacional. . Observacions informals. . Recollida d'informació.
3. Anàlisi del lloc de treball	<ul style="list-style-type: none"> . Anàlisi de les tasques i habilitats necessàries. . Anàlisi de les condicions laborals. . Anàlisi ambiental de l'empresa. . Accessibilitat del propi lloc de treball.
4. Entrenament i adaptació	<ul style="list-style-type: none"> . Orientació en l'empres. . Aprenentatge de les tasques i de les habilitats requerides pel lloc de treball. . Estabilització de la productivitat. . Captació dels suports naturals (reforçament positiu). . Disminució del temps d'intervenció del preparador laboral.
5. Seguiment i valoració	<ul style="list-style-type: none"> . Avaluació i millora continua de la qualitat (<i>Inclusió Continuous Quality Improvement, ICQI</i>). . Manteniment del suport intermitent. . Observació a distància del procés d'inclusió sociolaboral.

1.5.3. El Treball amb Suport a l'Estat espanyol

A l'Estat espanyol, les primeres iniciatives de projectes desenvolupats seguint la modalitat del TAS les trobem a principis dels 90, sent Catalunya una de les comunitats on actualment hi ha més projectes en aquesta línia.

En el context de Catalunya aquest model va sorgir d'entitats d'iniciativa social que treballaven per a la inserció social i laboral de persones amb discapacitat i de l'experiència de formació ocupacional i integració laboral de la Direcció General d'Ocupació del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya. Per tant, a Catalunya, l'experiència metodològica del TAS s'emmarca dins del conjunt d'actuacions dirigides a la integració laboral de col·lectius amb especials dificultats d'inserció i forma part del model català de formació ocupacional, el qual es caracteritza bàsicament per considerar la formació ocupacional com una eina de la política d'ocupació (Francès, 1994).

El TAS no està regulat per part del Govern Central de l'Estat espanyol, en canvi sí que existeixen regulacions del TAS a països com Holanda, República d'Irlanda i Portugal. A Espanya la única normativa existent sobre TAS és a algunes comunitats autònomes (Esteban, 2001b:50): l'Ordre de la Comunitat Valenciana del 29 de desembre de 2000 i l'Ordre de la Regió de Múrcia de 28 de febrer de 2001⁵³. Els programes autonòmics subvencionen el TAS des de diverses perspectives (Esteban, 2001b:51-52):

- a) Assumpció del cost d'acompanyament durant la fase laboral i, en ocasions, durant la fase prelaboral. Es finançarà a les entitats promotores de TAS⁵⁴.

⁵³També trobem normatives a nivell local a Andalusia i s'està redactant la regulació del TAS en el Consell Insular de Palma de Mallorca (Canals, 2002:97).

⁵⁴ En aquest sentit, l'article 45 de l'Ordre de Múrcia preveu la cobertura fins a un 100% dels costos del preparador laboral durant la inserció laboral, per un temps d'intervenció de fins a 12 mesos. Haurà d'acompanyar-se a un mínim de 4 treballadors. A més, s'establirà una ajuda addicional de 600 euros per persona participant en el programa per tal de realitzar suport psicopedagògic al treballador i a les famílies. Pel que fa a la normativa valenciana, l'article 26 preveu un finançament de fins a el 80% dels costos del personal de suport, en proporció al nombre de persones integrades. En aquest cas, la norma no es limita a

- b) S'incentiva la contractació dels treballadors mitjançant ajudes a les empreses ordinàries⁵⁵

El fet que actualment i en el nostre context existeixen diverses associacions d'entitats que treballen en aquest àmbit indica que el TAS és una modalitat en expansió. A Catalunya existeix, des de 1996, ACTAS (Associació Catalana de Treball amb Suport) que aplega diverses entitats d'iniciativa social que hi estan treballant des de fa més de deu anys i que són entitats col·laboradores de la Direcció General d'Ocupació del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya⁵⁶. D'altra banda, a Espanya trobem AESE⁵⁷ (Asociación Española de Supported Employment) que és membre de l'EUSE (European Union of Supported Employment). Aquestes associacions participen periòdicament en congressos⁵⁸ de Treball amb Suport on es debaten les característiques, avantatges i dificultats d'aquest model d'inserció laboral.

1.5.4. Recerca sobre Treball amb Suport

El TAS a l'Estat espanyol és un tema relativament nou i poc estudiat. El TAS esdevé objecte d'estudi en el marc dels estudis sobre inserció laboral de persones amb discapacitat al mercat ordinari i es pot afirmar que en general no existeix gaire informació sobre els processos d'inserció laboral de col·lectius de persones amb discapacitat en entorns ordinaris o sobre els elements de cada una de les dimensions

finançar l'acompanyament en fase sinó que afegeix, entre d'altres, la formació prelaboral o la prospecció de llocs de treball en l'empresa.

⁵⁵ Les ajudes per a la contractació de treballadors són les següents: En el cas de l'Ordre murciana (art.46), la subvenció bàsica és del 30% del salari mensual brut del treballador per cada més de contractació. A més, si el contracte es formalitza com a indefinit la subvenció puja a 6.000 euros. De totes maneres, les empreses beneficiàries han de complir dues condicions: tenir menys de 50 treballadors en plantilla i un 10% de treballadors amb discapacitat. Respecte la normativa valenciana (art.25) es subvencionarà fins a un 100% dels costos salarials del personal contractat, amb un límit màxim de 1.000.146 pessetes.

⁵⁶ Els objectius de l'Associació consisteixen, en primer lloc, en impulsar projectes de TAS col·laborant amb les persones o entitats que els promoguin o amb d'altres que n'estiguin interessades; i, en segon lloc, en impulsar iniciatives legislatives i administratives afavoridores de la integració laboral de les persones amb discapacitat.

⁵⁷ AESE va ser fundada en 1993 i propicia la trobada dels professionals espanyols que apliquen el TAS. De la mateixa manera, ha promogut la seva formació i actualització i celebra cada 2 anys un Simposi Nacional sobre TAS. AESE forma part del comitè executiu de l'EUSE.

⁵⁸ EUSE ha organitzat 5 Conferències Internacionals: Rotterdam, 1994; Dublín, 1995; Oslo, 1997; Roma, 1999, Edimburg, 2001, Helsinki 2003 i Barcelona 2005.

implicades (món laboral, elements personals, formació prèvia de la persona amb discapacitat, formació seguida al projecte de treball amb suport, etc.) que poden estar relacionats amb l'èxit del procés d'inserció laboral. Sí que hi ha algunes recerques centrades, en àmbits geogràfics diferents, col·lectius diferents i amb orientacions metodològiques també diferents, en les que s'aporten coneixements sobre els factors que faciliten o dificulten la inserció laboral de persones amb discapacitat: factors relatius a l'entorn laboral, factors personals i socials (Caleidoscopia, 1996; Fundación ANDE, 1994; Gobierno Vasco, 1994; Colectivo IOÉ, 1998). S'observa que la majoria de les recerques se centren en una sola dimensió sense tenir en compte la multidimensionalitat del procés d'inserció laboral que inclou elements personals, socials, formació prèvia, qualitat i quantitat del seguiment realitzat, característiques del lloc de treball, entre d'altres.

A nivell internacional, Genelioux (2002:226) fa una revisió de recerques i afirma que els estudis centrats en el Treball amb Suport s'han dedicat a: l'anàlisi de l'eficàcia de les estratègies de formació, en el desenvolupament d'estructures administratives, en els sistemes de finançament i en la transició dels treballadors amb discapacitat profundes de contextos de rehabilitació segregats a llocs de treball integrats i integrats en la comunitat⁵⁹. Tot i que el salari i el significat del treball han ocupat un lloc important en les investigacions, s'ha destinat poca atenció a aspectes del treball que poden tenir un efecte significatiu en el nivell de la satisfacció professional dels treballadors.

Alguns estudis han analitzat l'èxit dels programes de TAS a partir de la perspectiva de les persones amb discapacitat, analitzant resultats com ara la satisfacció en el treball i

⁵⁹ Genelioux (2002: 226) ens remet a nombrosos estudis a nivell internacional que han documentat l'èxit del model amb suport facilitant l'accés al mercat competitiu de treball de persones amb discapacitat, entre altres: *Krause & MacEachron, 1982; Sowers, Thompson & Connis, 1979; Wehman, 1986; Wehman & Kregel, 1985, cit. p. Moseley, 1988; Revell, Wehman, Kregel, West & Rayfield, 1994, Rusch, 1990, cit. p. Parent, Kregel & Johnson, 1996*. Altres línies d'investigació desenvolupades s'han centrat en l'anàlisi d'estratègies de formació destinades al desenvolupament de competències específiques: *Boles, Bellamy, Horner & Mank, 1984; Brown et al., 1986; Rusch, Weithers, Menchetti & Schutz, 1980; Schutz, Jostes, Rusch & Lamson, 1980; Wacker & Berg, 1986, cit. p. Moseley, 1988*. També s'han investigat les estratègies de creació d'ocupació, coordinació de recursos i formació d'estructures administratives de suport: *Hill et al., 1985; Revell, Wehman & Arnold, 1985, cit. p. Moseley, 1988*.

qualitat de vida (Genelioux, 2002)⁶⁰. Aquests estudis centrats en la perspectiva de les persones amb discapacitat poden mostrar indicadors sobre la qualitat i l'èxit dels programes de TAS, a partir dels quals es podrà també millorar la qualitat dels serveis, adequant-los de forma més eficaç a les necessitats reals, objectius i interessos de les persones usuàries.

A Espanya ja fa uns deu anys que, el nombre d'iniciatives basades en el TAS va augmentant i les investigacions en aquest camp també s'incrementen a poc a poc. Així, per un costat, trobem que Verdugo, Jordán de Urríes i Bellver (1998) van realitzar un estudi quantitatiu des del Institut d'Integració en la Comunitat (INICO) i en col·laboració amb AESE, sobre la situació quantitativa del TAS a Espanya centrant-se en aspectes observables i en els resultats quantificats d'aquests projectes). Després de contactar amb molts programes de TAS i recollir informació pertinent a través d'un qüestionari, els resultats de l'estudi descriptiu mostraven l'existència de 35 programes de TAS de l'estat espanyol que van contribuir a l'anàlisi de les següents variables: *evolució i situació actual dels programes de TAS, distribució per autonomies, evolució dels usuaris dels programes de TAS, persones integrades segons tipus de discapacitat, permanència en el lloc de treball, evolució de les contractacions, necessitat de suport, els preparadors laborals en programes de TAS i participació dels fons de finançament de la Comunitat Europea*. Finalment, es va fer una anàlisi crítica de les dades obtingudes i es van aportar varies conclusions i suggerències per orientar el desenvolupament de programes de TAS.

Jordán de Urríes i Verdugo (2001) van realitzar un nou estudi que s'emmarcava en la línia de la investigació iniciada anteriorment⁶¹. Aquesta vegada es tractava d'un estudi realitzat entre novembre de 1999 i octubre de 2000 en què es van recollir i analitzar dades de 43 entitats que desenvolupaven serveis de TAS a tot Espanya a finals del 1999. L'estudi va abastar objectius més amplis i la seva finalitat va ser desenvolupar una

⁶⁰ McAfee, 1986; Parent, 1994; Sandow, Rhodes, Mank, Ramsing & Lynch, 1990; Schalock, Keith, Hoffman & Karan, 1989, cit. p. Parent, Kregel & Johnson, 1996; Parent, Kregel & Johnson, 1996; Test et al., 2000.

⁶¹ Aquest estudi forma part de la Tesi Doctoral de Jordán de Urríes, dirigida per Verdugo.

investigació descriptiva sobre la situació del TAS a Espanya. Per això, de nou es van recopilar dades mitjançant la utilització d'un qüestionari que feia referència al finançament, conversió, usuaris, professionals i recursos econòmics i costos dels programes de TAS. El Real Patronato de Prevención y Atención a Personas con Minusvalía va aportar el finançament necessari per a la seva realització⁶².

De nou, Jordán de Urríes i Verdugo (2003) van dur a terme una recerca des de finals de 1998 fins a mitjans de 2002 que va donar continuïtat a la línia de treball que venien desenvolupant i compte amb la col·laboració del *Real Patronato sobre Discapacidad*. En una primera part de la recerca apareix un estudi descriptiu d'àmbit nacional que té per objectiu disposar de dades actualitzades de la realitat espanyola del Treball amb Suport.

En l'altra part de la recerca s'examina la situació de treballadors amb discapacitat intel·lectual en programes de Treball amb Suport amb relació a diferents variables personals (discapacitat, formació, variables demogràfiques, etc.) socials (família, residència, companys de treball) i laborals (preparació laboral, entorn laboral mediació, suports, etc.) que influeixen en l'obtenció de millors resultats en el treball i en l'augment de qualitat de vida.

Així, a partir d'una hipòtesi inicial i vàries subhipòtesis, es formulen una sèrie de preguntes d'investigació amb la finalitat d'estructurar variables. Per realitzar aquesta segona part de la recerca es va establir contacte amb nou entitats de les quals sis desenvolupaven serveis de TAS i tres eren CET. Per desenvolupar aquesta investigació s'han utilitzat dos instruments: un qüestionari de Tipicitat⁶³ i l'Escala de Qualitat de Vida. La investigació combina dos tipus d'estudi: per un costat es realitza un estudi descriptiu a partir de la informació recollida pels qüestionaris; i per un altre costat, es

⁶² VERDUGO, M.A.; JORDÁN de URRÍES, F.B. (2001) *Panorámica del empleo con apoyo en España (Documento 59/2001)*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.

⁶³ Terme que fa referència al grau en què les característiques d'accés al treball, del propi treball i de l'ambient laboral són similars a les dels companys de treball sense discapacitat en la mateixa empresa.

realitza un estudi causal- comparatiu de caràcter correlacional en el qual es compara als participants de la mostra respecte diferents variables dependents.

També hi ha un estudi sobre els resultats del projecte d'investigació ALSOI (*Assessment of Lifestyle Satisfaction in Occupational Integration*). L'objectiu del projecte era estudiar l'impacte que el Treball amb Suport té en la qualitat de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual i generar una eina que fos d'utilitat als professionals dels serveis que treballen amb persones amb discapacitat intel·lectual i que pretenen desenvolupar o millorar programes de Treball amb Suport. Aquest projecte era d'índole transnacional i pertanyia a la iniciativa Leonardo da Vinci II, la seva durada ha estat de dos anys, des del novembre de 2001 fins al novembre de 2003. En la realització del treball de camp van participar cinc institucions de quatre països de la Unió Europea. La representació espanyola va ser a càrrec de Miguel Ángel Verdugo i Carmen Vicent de INICO (Instituto Universitario de Integración en la Comunidad de la Universitat de Salamanca).

Cal esmentar el treball de recerca desenvolupat pel *Grup d'Investigació en Atenció a la Diversitat i Integració Sociolaboral* del Departament de Pedagogia de la Universitat de Girona, que ha realitzat diverses investigacions centrades en el TAS i la integració laboral de les persones amb discapacitat. A continuació esmentarem els treballs realitzats en aquesta línia.

En primer lloc, entre els anys 1998 i 2000, hi ha la recerca titulada "*La integració laboral de persones amb discapacitat intel·lectual límit a l'Administració Pública de Catalunya*" on s'estudiava el procés d'integració laboral seguit per aquestes persones a l'Administració, centrant-se en les diferents dimensions implicades en el procés d'integració (variables referides al treballador, al món de l'empresa, servei d'integració, família) mitjançant estratègies metodològiques qualitatives (Pallisera et al., 2002a)⁶⁴. En segon lloc, del 1999 al 2000 es va dur a terme l'estudi de "*La integració laboral de persones amb discapacitat mitjançant el treball amb suport a les comarques de*

⁶⁴ Aquesta recerca serà comentada a l'apartat 2.1 del capítol 2 del present treball.

Girona” on s’analitzaven els processos d’inserció de persones amb discapacitat que treballaven a serveis públics i privats en les comarques de Girona, des d’una doble perspectiva: d’una banda, estratègies descriptives que aportaven dades sobre la població que accedeix als serveis de TAS i, de l’altra, estratègies qualitatives que van permetre apropar-se a la comprensió del desenvolupament dels processos d’inserció de les persones implicades (Pallisera et al, 2001b). La recerca va posar de manifest la diversitat de les insercions i es van configurar alguns elements com els factors que poden explicar el major i menor èxit dels processos d’inserció mitjançant TAS. La recerca també va donar lloc a algunes orientacions que incideixen en la millora d’aquests processos.

Entre els anys 2000 i 2003, es realitza un estudi en el marc d’un projecte d’investigació concedit pel Ministeri de Ciència i Tecnologia: *“Investigació sobre la integració laboral de persones amb discapacitat mitjançant TAS en l’Estat espanyol. Anàlisi dels factors clau i estratègies per a la millora dels processos d’inserció”*. Aquesta darrera investigació consisteix en l’estudi dels processos d’inserció laboral de persones amb discapacitat portats a terme a Espanya durant el període 1995-2000. Més concretament, pretén conèixer la distribució dels Serveis de Treball amb Suport (TAS) a l’Estat espanyol, així com les característiques bàsiques d’aquests projectes. Interessa, especialment, l’anàlisi dels factors que afavoreixen els processos d’inserció laboral portats a terme mitjançant el TAS per plantejar les orientacions que permetin incidir positivament en la continuïtat d’aquests processos. Entre aquestes orientacions figura el disseny de materials curriculars per a la formació dels treballadors, així com materials que faciliten la sensibilització i informació dels agents laborals. Aquesta darrera recerca s’emmarca en un enfocament metodològic qualitatiu encara que també s’està fent ús de la metodologia descriptiva i de tècniques estadístiques d’anàlisi de dades. Amb tot, les tècniques qualitatives i estudis de casos en profunditat podríem dir que són claus en aquesta recerca. En resum, aquesta recerca ha aconseguit informació que ha permès millorar el coneixement actual sobre l’extensió, característiques i resultats dels projectes de Treball amb Suport al context de l’Estat espanyol.

Paral·lelament a la recerca que acabem de comentar, el Grup d'Investigació també està duent a terme, entre els anys 2002 i 2004, una segona recerca en la que s'emmarca aquest treball de recerca: *“Estudi dels itineraris laborals viscuts per persones amb discapacitat intel·lectual límit que han seguit processos d'inserció a l'Administració pública de Catalunya. Anàlisi de la incidència de la inserció laboral en els processos d'integració social dels treballadors amb discapacitat”*. El punt de partida d'aquesta recerca és la investigació ja finalitzada sobre *“La integració laboral de persones amb discapacitat intel·lectual límit a l'Administració Pública de Catalunya”* que abans hem comentat breument. L'actual recerca pretén conèixer els diferents itineraris que han seguit les persones amb discapacitat intel·lectual límit que han participat en l'experiència d'inserció laboral a l'Administració pública catalana un cop ha finalitzat aquesta experiència. De la mateixa manera també es vol estudiar la incidència d'aquests processos d'inserció per després proposar orientacions per a la seva millora. Aleshores, per realitzar aquest estudi es partirà de l'anàlisi descriptiva del conjunt dels participants en l'experiència i després se'n seleccionarà una mostra representativa per obtenir un coneixement rellevant dels protagonistes d'aquestes experiències utilitzant estratègies metodològiques inspirades en el treball de camp etnogràfic.

El 2004 es van defensar dues tesis doctorals en les que el Treball amb Suport era objecte d'estudi. Així, en primer lloc, trobem la tesi d'Elisabeth Alomar titulada: *“El treball dels joves amb retard mental en entorns normalitzats: anàlisi d'una realitat de treball amb suport”*. Aquesta tesi analitza el comportament de les variables personals, laborals i socials que poden ajudar a predir l'èxit en l'ajust d'un treballador amb discapacitat intel·lectual a una feina en una empresa ordinària amb la modalitat de treball amb suport. En segon lloc, trobem la tesi de Francesc Serra titulada: *“La presència del suport natural en els processos d'inclusió laboral mitjançant el model de treball amb suport (supported employment)”*. L'estudi pretén conèixer en profunditat el procés d'adaptació a l'empresa del treballador amb discapacitats significatives des de tres enfocaments diferents que afecten els principals protagonistes d'aquest procés: el treballador amb necessitat de suport, el preparador laboral i el company de treball o supervisor. L'objectiu és determinar, a partir de l'aplicació del model de Treball amb

Suport, l'existència i funcionament dels principals agents de suport en el procés d'inclusió laboral en l'empresa normalitzada.

Arribats a aquest punt i per concloure aquest apartat dedicat al TAS hem de dir que les recerques demostren que les persones amb discapacitats significatives poden realitzar de forma eficaç un treball en les empreses de la comunitat si compten amb el suport i el seguiment necessaris (Serra i Bellver, 2002). Per això, creiem que la metodologia del TAS que s'aplica en diversos serveis d'inserció laboral de persones amb discapacitat és satisfactori. Aquesta metodologia permet un alt nivell d'inserció laboral de persones amb discapacitat i alhora un elevat grau de satisfacció dels empresaris contractants (Verdugo, 2001). Per això, pensem que el TAS podria ajudar a modificar l'actitud de l'empresari per la via de generar confiança en el treballador contractat i en la seva capacitat de desenvolupar correctament les tasques assignades.

A més a més, es pot afirmar que el TAS és una metodologia d'inserció beneficiosa i útil no només per a les persones amb discapacitat a l'hora d'accedir al treball, sinó que, a més, per les administracions públiques el TAS és econòmicament més avantatjós que l'important volum de fons públics que representa la subvenció del sector del treball protegit. El fet és que cada persona amb discapacitat inserida mitjançant un servei de TAS suposa una despesa anual de només 1.648,04 euros. Aquests càlculs són detallats i especificats en *Panoràmica del Empleo con Apoyo en España* (Verdugo, 2001:56). Així, en aquest document apareixen els càlculs relatius a la despesa mitjana del conjunt dels programes de TAS de l'Estat, així com la despesa mínima i màxima, i la xifra total de despesa pel conjunt de les iniciatives de TAS de l'Estat espanyol.

Encara que la metodologia del TAS és important per establir un pont entre el treball protegit i el treball ordinari (Esteban, 2001b); encara que està aconseguint canvis d'actitud en la societat a través d'exemples reals, encara que un bon nombre d'insercions laborals de persones amb discapacitat al món laboral ordinari emparen els serveis que fan TAS, els serveis de TAS a l'Estat espanyol ofereixen aquest servei en unes condicions poc dignes que dificulten la seva tasca perquè no gaudeixen de

continuïtat econòmica, sinó que subsisteixen de subvencions que no van destinades al TAS, sinó a formació ocupacional.

Així doncs, el TAS es configura com el model normalitzat per excel·lència, però aquesta metodologia reclama un canvi jurídic perquè és una metodologia poc potenciada donat que encara no està regulada legislativament (Galan, 1995). És a dir, el TAS és un sistema que hauria de tenir-se més en compte a Espanya i per això s'hauria de dotar d'un marc legal adequat i eficaç. La regulació del TAS possibilitaria, segons Bellver (2002) que el TAS esdevingués una opció lliure i generalitzada que podria ser escollida per qualsevol ciutadà que volgués contribuir a la societat, a través de la seva integració en el sistema ordinari de treball. Ara per ara, el finançament estable del TAS no està contemplada, però seria just que el TAS no depengués per més temps de fons eventuais, o de subvencions, sinó que el seu cost es contemplés en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat o en la Llei d'Acompanyament de Pressupostos. Prèviament, però, el treball integrat hauria de ser reconegut a la pràctica com un dret de tots i no com un privilegi d'uns pocs. I és que si es regulés *el TAS* podria afavorir un *canvi de comportament de les organitzacions, augmentant el nombre de projectes* d'aquest sistema d'integració laboral perquè podria haver finançament assegurat, i es podria arribar a *respectar els drets individuals de les persones* i la seva *millor inclusió social* en la comunitat.

CAPÍTOL 2: LA INSERCIÓ LABORAL DE PERSONES AMB DISCAPACITAT PSÍQUICA A L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA. ESTUDI DESCRIPTIU

L'anàlisi teòrica realitzada fins al moment ha suposat una aproximació al binomi discapacitat i treball per tal de conèixer la situació laboral que viuen moltes persones amb discapacitat. Alhora, s'ha volgut delimitar quina és la voluntat de l'Administració respecte la situació laboral d'aquest col·lectiu comentant les mesures que fan possible la inserció laboral de persones amb discapacitat al sector de treball protegit o bé al mercat de treball ordinari.

D'aquesta manera, s'ha intentat comprendre el grau d'efectivitat i el grau d'aplicació de les normatives que, conjuntament amb els serveis i diferents mecanismes com el Treball amb Suport, sostenen el procés d'inserció laboral que segueixen moltes persones amb discapacitat. Així, s'ha plantejat el sistema gradual d'inserció laboral i les diverses alternatives laborals de les persones amb discapacitat.

Ara, en el segon capítol, passarem a centrar-nos específicament en el sistema ordinari de treball perquè pensem que hauria de ser el camí prioritari de cares a aconseguir processos d'inserció més avantatjats pel col·lectiu de persones amb discapacitat. Així, aquest segon capítol es centra en realitzar una aproximació a les característiques bàsiques de la inserció i la situació laboral actual de les persones amb discapacitat psíquica que han participat en l'experiència d'inserció laboral a l'Administració de la Generalitat de Catalunya a través d'un estudi descriptiu que ens permet obtenir informació sobre l'objectiu 2 de la tesi.

En el primer apartat ens centrem en presentar un resum dels objectius, de la metodologia i dels resultats d'una investigació sobre la integració laboral de persones amb capacitat intel·lectual límit a l'Administració de Catalunya realitzada durant el període 1998-2000 (Pallisera et al., 2002a) que és el punt de partida de l'estudi descriptiu que desenvolupem en aquest capítol. Aquesta recerca

prèvia ens va obrir nous interrogants que han esdevingut el punt de partida d'una nova investigació del Grup de Recerca i d'aquesta tesi.

En el segon apartat tractem el nombre de treballadors inserits, el nombre de contractes realitzats, la distribució dels treballadors en funció del sexe, la continuïtat i la discontinuïtat contractual dels treballadors, les característiques de les relacions contractuals (distribució de les insercions per Departaments de la Generalitat i per categories professionals), l'experiència laboral prèvia dels treballadors, la situació laboral de les persones amb discapacitat psíquica que han participat en l'experiència d'inserció i la periodicitat de les relacions contractuals.

2.1 Els antecedents: una recerca sobre la inserció laboral de persones amb capacitat intel·lectual límit a l'Administració de la Generalitat de Catalunya

Començarem per concretar els objectius i el procés metodològic d'aquesta recerca realitzada entre els anys 1998 i 2000. L'objectiu general de l'estudi era avaluar l'experiència d'inserció laboral de les persones amb discapacitat psíquica en l'Administració de la Generalitat de Catalunya duta a terme mitjançant el Treball amb Suport, per tal d'obtenir informació sobre com s'havia portat a terme aquest procés, conèixer el grau de satisfacció que tenien els seus protagonistes i analitzar la incidència de l'experiència laboral en el treballador, entorn laboral i família.

El procés metodològic seguit per a realitzar l'estudi va consistir en dur a terme un estudi descriptiu sobre el col·lectiu estudiat que va permetre conèixer les característiques bàsiques a nivell personal, formatiu, experiència prèvia i característiques del lloc de treball desenvolupat a l'Administració. Alhora es van dissenyar qüestionaris per obtenir informació dels treballadors, dels supervisors naturals, dels preparadors laborals i de les famílies. També es van utilitzar altres instruments de recollida d'informació emprats pels propis serveis d'inserció

col·laboradors, com ara un diari de seguiment a l'empresa i una fitxa d'anàlisi del lloc de treball. Després de realitzar una prova pilot, els preparadors laborals van aplicar els instruments i des del grup d'investigació es van analitzar les dades i es va realitzar un informe individual per a cada un dels casos estudiats, així com dos informes parcials al llarg de la investigació que recullen l'anàlisi dels diferents casos estudiats.

A continuació passarem a exposar una síntesi dels resultats d'aquest estudi. Per tal de conèixer amb més detall els resultats d'aquesta anterior recerca, ens remetem a la publicació de la investigació on s'expliquen amb més profunditat els diferents aspectes relacionats amb aquest estudi (Pallisera et al, 2002).

Primerament, la utilització del "doble seguiment" (per part del preparador laboral, per una part, i del supervisor natural- treballador de l'empresa- per un altre) utilitzat en el Treball amb Suport es va mostrar realment efectiva per a facilitar els processos d'inserció. El preparador laboral es va percebre com una figura clau per part dels responsables de l'empresa en el procés d'inserció perquè va donar suport al procés d'aprenentatge laboral del treballador en l'empresa, va facilitar "l'entrada" en l'empresa, així com el manteniment del lloc de treball per part del treballador.

En la totalitat dels casos estudiats es va confirmar que les relacions establertes en el marc de l'empresa van seguir patrons de "normalitat" que podien observar-se en els companys. Justament, la presència del preparador laboral garantia que les relacions laborals entre el treballador i els seus companys fossin com s'havien previst pels seus companys.

En general, en tots els casos es va realitzar una valoració positiva de l'adaptació dels treballadors en el lloc de treball; això no vol dir que tots els processos d'adaptació al lloc de treball i a la pròpia empresa fossin senzills, o fossin ràpids, però sí que des de l'empresa va haver-hi una valoració positiva de la majoria de les insercions realitzades.

En la pràctica totalitat dels casos analitzats es va mencionar, per part del preparador laboral, el supervisor natural i la pròpia família, que *treballar en una empresa ordinària* va generar aprenentatges importants evidenciats en la persona del treballador, a nivell laboral, a nivell relacional i personal. El propi treballador es va percebre canvis positius generats a partir de l'experiència laboral, reconeixent en molts casos que l'experiència els va permetre sentir-se més capacitats com a treballadors. Es van obtenir dades sobre l'autoconeixement, autoestima que van confirmar que la inserció va permetre, en la majoria dels casos, que el treballador millorés la imatge d'ell mateix en relació a la dimensió laboral. En general, els treballadors es van percebre com persones socialment útils i més valorades pels altres a partir de l'experiència laboral. Tot i això, no es va poder pensar que l'experiència havia generat expectatives o imatges de sí mateix sobredimensionades en relació a les seves possibilitats laborals; en molts casos els treballadors reconeixien que hi havia diverses tasques en les que no es podrien desenvolupar bé com a treballadors, pel fet que tenien algunes mancances o limitacions. També es van manifestar dubtosos quant al seu futur laboral, reconeixent en la majoria dels casos que possiblement experimentarien dificultats per trobar una nova feina.

Va ser significativa la incidència de l'experiència d'inserció en l'entorn laboral sobre tot a nivell actitudinal, en les persones que van tenir contacte directe amb el treballador.

La valoració de l'experiència d'inserció laboral de la persona amb discapacitat per part de l'entorn laboral va ser, en tots els casos, positiva. El fet d'haver viscut de a prop una experiència d'aquest tipus va ser un element fonamental per aconseguir un canvi d'actituds en sentit favorable a la inserció laboral de col·lectius amb especials dificultats. *L'experiència prèvia en situacions d'inserció apareixia com a element important afavoridor d'actituds positives en relació a la inserció laboral de col·lectius amb dificultats.* Finalitzada l'experiència, *hi havia una opinió generalitzada en considerar que la inserció havia generat canvis*

positius en l'entorn laboral: canvis positius pel fet que s'havia pogut redistribuir la feina de forma més racional entre els treballadors de la mateixa secció o departament; canvis positius pel fet que s'havia millorat l'entorn laboral valorant l'aportació de les persones amb dificultats i, sobretot, canvis en les expectatives inicials davant les possibilitats d'inserció laboral del col·lectiu.

Per part de l'empresa es va valorar com a important el domini d'habilitats que podríem qualificar de "polivalents", per la seva intervenció en la majoria de les activitats de caràcter laboral que poden realitzar-se. També es va incidir en la necessitat d'incloure *elements de caràcter sociopersonal en la formació prèvia d'aquest col·lectiu*. Per habilitats sociopersonals es fa referència a *habilitats socials* per afavorir una millor relació en l'entorn laboral amb els companys i usuaris dels serveis, *habilitats per possibilitar un millor afrontament de les situacions problemàtiques i la seva resolució, la presa de decisions, la iniciativa, la responsabilitat, capacitat d'autocontrol, superar els estats d'angoixa que produeixen les noves tasques, junt amb el "saber estar" (abstindre's de realitzar alguns comentaris, reserva de bromes pels espais de descans ...)*. Eren habilitats que s'aprenien durant el desenvolupament del treball, però que calia potenciar-les des dels serveis educatius escolars i postescolars per tal que es desenvolupessin de forma convenient ja que aquestes habilitats o competències són fonamentals per la seva polivalència i rellevància, en el sentit d'afavorir la participació activa a diferents entorns socials.

L'experiència també va generar canvis en les expectatives familiars. Així, es van trobar dos grans grups diferenciats entre les famílies segons si pensaven que el seu fill tenia possibilitats laborals, o si ho veien més difícil. Sí que hi havia més consens en valorar que l'experiència havia generat modificacions en l'entorn, fos per una major participació del fill en diferents activitats, fos en una major tranquil·litat de la família en relació a les possibilitats del seu fill, pel fet de millorar les expectatives de futur.

Fins ara s'han comentat alguns dels factors que es van confirmar de gran importància per assegurar l'èxit d'experiències com l'estudiada. Ara bé, tot i reconèixer que hi havia elements de gran rellevància per assegurar l'èxit dels processos d'inserció, aquest estudi ens va portar a confirmar la gran complexitat de relacions que entren en joc en l'experiència estudiada: no hi ha un element per sí sol que pugui explicar el sentit (més o menys positiu) d'una determinada inserció, perquè la relació que s'estableix entre la persona del treballador i el context laboral concret (context que inclou tant la natura i característiques de les tasques laborals a realitzar com les relacions humanes que s'estableixen a una secció concreta) és singular, diversa i enormement rica en cada cas.

D'altra banda, la informació recollida en aquesta recerca, així com l'evolució dels processos d'inserció, va fer formular unes noves qüestions molt importants a les quals es vol donar resposta: ¿quins són els situacions que segueixen els joves que han participat de l'experiència, un cop finalitzada aquesta, a nivell de formació i treball?; els canvis observats en els treballadors finalitzada l'experiència (a nivell personal, relacional, d'autonomia), ¿es mantenen a mesura que transcorre el temps, i l'experiència d'inserció a l'Administració és més llunyana en el temps?; ¿com perceben els propis joves la incidència que ha tingut l'experiència d'inserció viscuda en diferents nivells de la seva vida, i en les seves posteriors actuacions en diversos àmbits?; ¿quina relació pot establir-se entre l'experiència d'inserció realitzada a l'Administració i els situacions viscuts a partir d'aquesta?; els canvis que es produeixen en el context laboral en el que es realitza la inserció (a nivell d'organització de la feina, d'actituds en relació a la inserció), ¿tenen una continuïtat en el temps?

Aquestes i altres qüestions que es van plantejar demanen un estudi aprofundit per obtenir dades útils per facilitar que s'ampliïn i millorin les oportunitats laborals pel col·lectiu estudiat. Per això, a partir d'aquestes qüestions s'han formulat els objectius següents de la tesi⁶⁵:

⁶⁵ Recordem que l'objectiu 1 de la tesi consisteix en fer una aproximació a la inserció laboral de les persones amb discapacitat en el sector de treball protegit i en el sistema ordinari de treball a Espanya i a Catalunya.

2. Conèixer la situació laboral de les persones amb discapacitat que han participat en l'experiència d'inserció laboral a l'Administració de la Generalitat de Catalunya.
3. Estudiar la incidència dels processos d'inserció laboral a mig/llarg termini en diferents dimensions de la vida dels joves participants.
4. Fer una aproximació a la percepció que tenen els joves i les seves famílies de la incidència que ha tingut l'experiència d'inserció laboral en els situacions de formació i treball viscuts a partir d'aquesta experiència.
5. Estudiar l'impacte dels processos d'inserció en l'entorn laboral, tant pel que fa l'organització de les activitats laborals com les actituds socials en relació a la inserció laboral dels col·lectius amb especials dificultats per a la inserció.
6. Proposar les orientacions adequades per a la millora dels processos d'inserció laboral per tal que afavoreixin al màxim la inserció sociolaboral futura dels participants en aquestes experiències.

Així, en les pàgines següents es desenvolupa el primer d'aquests objectius ja que es fa una aproximació a les característiques de la inserció laboral de les persones amb discapacitat psíquica a l'Administració de Catalunya, a través d'un estudi descriptiu. Aquesta anàlisi prèvia és d'on es partirà en el tercer capítol per plantejar un estudi de casos on es desenvolupen la resta d'objectius (3, 4, 5 i 6).

2.2. Estudi descriptiu dels processos d'inserció de treballadors amb discapacitat psíquica a l'Administració de la Generalitat de Catalunya

En aquest apartat ens centrem específicament en l'objectiu 2 de la tesi, orientat a conèixer les característiques bàsiques de la inserció i la situació laboral actual de les persones amb discapacitat psíquica que han participat en l'experiència d'inserció laboral a l'Administració de la Generalitat de Catalunya entre el 1998 i el 2002. Es realitza una aproximació descriptiva al col·lectiu que ha participat en l'experiència d'inserció laboral a partir dels Acords de Govern de la Generalitat de Catalunya⁶⁶ per conèixer amb més detall les principals característiques relacionades amb els processos d'inserció realitzats.

Per aconseguir aquesta informació hem realitzat les següents passes:

1. S'ha contactat amb l'Associació NABIU, la qual ens va fer arribar les dades sobre les contractacions realitzades des de l'entrada en vigor del primer acord de govern fins a finals del 2002.
2. A partir d'aquesta informació s'ha dissenyat una base de dades on consta, per a cada treballador, la següent informació:
 1. *Cognoms, Nom.*
 2. *Servei que ha realitzat el suport a la inserció laboral.*
 3. *Any de naixement.*
 4. *Treball previ a la incorporació a l'Administració.*
 5. *Inici del contracte a l'Administració.*
 6. *Característiques del treball a l'Administració.*
 7. *Dies treballats.*
 8. *Situació actual.*

⁶⁶ La informació sobre els Acords de Govern i el marc que ha facilitat les insercions s'ha desenvolupat en l'apartat 1.4.6.1. de la tesi. En el moment de fer l'estudi descriptiu tenia vigència el quart Acord de Govern que es va aprovar el 29 de maig de 2001.

3. Completada la base de dades, s'ha enviat a cada servei d'inserció laboral col·laborador (*INTRESS-CFO Jaume Cuspinera*, *TRESC*, *ACISJF*) un informe amb les dades corresponents a les insercions que van realitzar cadascun d'ells, per tal de contrastar la informació i completar les dades que ens mancaven.
4. Un cop contrastada la informació s'ha completat la base de dades. Per tant, es disposa de les dades descriptives bàsiques dels treballadors que han sigut contractats a l'Administració de la Generalitat de Catalunya a partir d'algun dels Acords de Govern, amb les dades actualitzades amb data de desembre de l'any 2002.

A l'Annex 1 de la tesi figuren les dades dels diferents treballadors, organitzades en funció dels serveis d'inserció laboral que han realitzat les accions de suport.

Tot seguit es presenta l'anàlisi descriptiva sobre les següents qüestions: el nombre de treballadors inserits, el nombre de contractes realitzats, la distribució dels treballadors en funció del sexe, la continuïtat i la discontinuïtat contractual dels treballadors, les característiques de les relacions contractuals (distribució de les insercions per Departaments, i per categories professionals), l'experiència laboral prèvia dels treballadors, la situació laboral dels treballadors i la periodicitat de les relacions.

2.2.1. Nombre de treballadors inserits

Al llarg d'aquest estudi fem referència a un total de 111 persones amb discapacitat psíquica que han estat inserides pels següents serveis d'inserció laboral: *INTRESS (CFO Jaume Cuspinera)*, *TRESC*, *ACISJF* i altres, els quals han realitzat un total de 331 contractes de treball o relacions contractuals, gràcies als successius Acords de Govern emesos per la Generalitat.

Considerem tot seguit, separadament, les insercions realitzades per cadascun dels serveis.

Pel què fa a *INTRESS (CFO Jaume Cuspinera)*, han inserit a un elevat nombre de persones, fins a 42 persones (38%), 20 homes i 22 dones, d'edats compreses entre 19 i 50 anys com ens indica la Taula 7:

Taula 7: Edats dels treballadors del servei d'inserció laboral (INTRESS)

	Edats																			Total
	19	20	21	22	23	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	36	37	41	50	
Nº persones	1	1	1	1	4	1	3	7	2	2	4	5	2	1	2	1	1	2	1	42

Podem observar que més de la meitat dels treballadors (28) tenen edats molt joves compreses entre 23 i 31 anys.

TRESC, per la seva banda, ha realitzat la inserció de 8 dones (7%) d'edats diferents que oscil·len entre 19 i 32 anys, tal com apareix a la Taula 8:

Taula 8: Edats dels treballadors del servei d'inserció laboral (TRESC)

	Edats							Total
	19	21	22	23	25	30	32	
Nº de persones	1	1	1	1	2	1	1	8

De nou es pot observar que la majoria de les treballadores inserides (6) tenen edats molt joves, aquesta vegada compreses entre 19 i 25 anys.

A ACISJF també han aconseguit la inserció laboral a l'Administració d'un elevat nombre de persones, de 51 persones (46%), 23 homes i 28 dones, amb edats compreses entre 20 i 40 anys. La distribució per edats es mostra a la Taula 9:

Taula 9: Edats dels treballadors del servei d'inserció laboral (ACISJF)

	Edats														Total
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	38	40	
Nº de persones	2	4	3	2	6	3	3	5	8	6	5	2	1	1	51

En aquest cas, també podem observar que la majoria de persones (47) que han estat inserides a l'Administració tenen edats compreses entre 20 i 30 anys.

Finalment, hi ha hagut 10 persones (9%), 7 homes i 3 dones, inserits per altres serveis.

Si ara passem a analitzar conjuntament les edats dels treballadors dels tres serveis anteriors, considerant totes les insercions realitzades pels tres serveis⁶⁷, ens trobem amb una distribució bastant dispersa. A la Taula 10 podem observar que les 101 persones tenen entre 19 i 50 anys, però que la majoria de treballadors inserits (94, és a dir, un 88%) tenen entre 19 i 34 anys d'edat. De fet, la mitjana d'edat se situa en els 27'4 anys. Per tant, podem afirmar que una gran part de les persones amb discapacitat psíquica que han participat en l'experiència d'inserció laboral a l'Administració de la Generalitat de Catalunya són molt joves.

Taula 10: Edats dels treballadors dels tres serveis

	Edats																					Total	
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	36	37	38	40	41		50
Nº de persones	2	3	6	5	7	6	6	6	12	10	8	10	7	3	1	2	1	1	1	1	2	1	101

⁶⁷ En aquesta taula no es tenen en compte les 10 persones d'altres serveis de les quals desconeixem l'any de naixement.

2.2.2. Nombre de contractes realitzats

Els contractes realitzats són de jornada a temps parcial amb 5 hores diàries de dedicació i d'una durada variable en funció dels Acords de Govern. La durada dels contractes o dels interinatges, en cas de pròrrogues, és diferent i poden ser de sis mesos a un màxim indeterminat, partint de la base que el període de vigència de tots els Acords de Govern és de 2 anys. Cada contracte emmarcat en el primer Acord de Govern va tenir una durada màxima de 6 mesos; mentre que els contractes realitzats mitjançant els altres Acords de Govern van tenir una durada temporal que o no era preestablerta o era determinada pel Departament contractant.

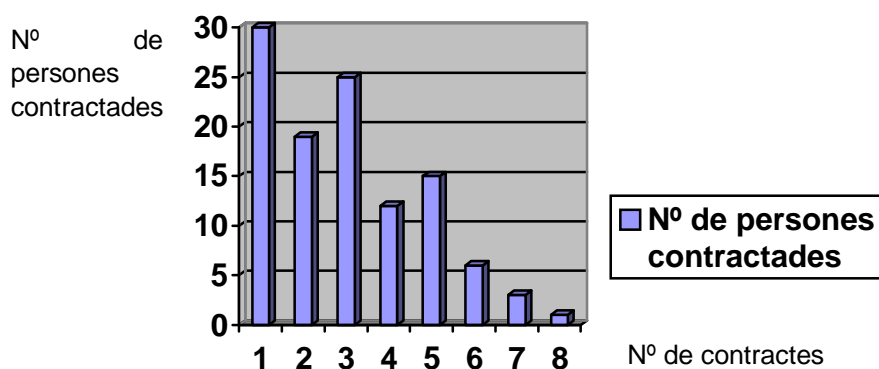
A la Taula 11 podem observar el nombre de persones en relació al nombre de contractes que han gaudit. Així, hi ha hagut 111 persones que han estat objecte d'un total de 331 contractacions. Ara bé, les característiques de les relacions contractuals són molt diverses. Així trobem que en una gran part dels casos els treballadors són contractats per sis mesos, mentre que, per un altre costat, algunes relacions esdevenen renovacions o pròrrogues que tenen una durada d'un any. A més a més, cal tenir present el cas dels interins que en la majoria dels casos se sap que continuen treballant, però no així el total de les successives relacions contractuals. Per tant, com que es fa difícil dir amb exactitud quants contractes s'han realitzat, convé prendre's les 331 contractacions com un valor que pretén ser, simplement, una referència.

Encara que 30 persones (27%) han estat contractades només en una sola ocasió, la resta de treballadors i treballadores han estat contractats/des o renovats/des en diferents ocasions.

Taula 11: Nombre de relacions contractuals per persona

		Nº de contractes per persona								
		1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL
Nº de persones		30	19	25	12	15	6	3	1	111
%		27%	17%	23%	11%	13%	5%	3%	1%	100%
TOTAL de contractes		30	38	75	48	75	36	21	8	331

En aquest sentit, el Gràfic 1, resultant de la taula 11, aporta informació relativa a la distribució dels 111 treballadors/es segons el nombre total de contractes de què hagin estat objecte, i que oscil·la entre 1 i 8 relacions contractuals per persona.



Gràfic 1: Nombre de persones en funció del total de relacions contractuals realitzades

Podem observar que el nombre de persones que han estat contractades una vegada (30 persones) o tres vegades (25 persones) és més elevat respecte a les persones que han tingut 4, 5 o 6 relacions contractuals. Per tot plegat, el Gràfic 1 ens permet observar que hi ha poques persones que hagin estat contractades 6 o més vegades; el més freqüent és que els treballadors hagin estat contractats un màxim de 3 vegades, tot i que un nombre significatiu (27 treballadors) han estat contractats 4 o 5 vegades.

Cal tenir en compte que les 331 relacions contractuals són molt diverses perquè, com s'ha dit, les condicions laborals canvien en funció dels Acords de Govern. De fet, les característiques dels contractes evidencien que la casuística és individual i que, de moment, encara no es pot determinar perquè hi ha persones que han estat contractades en repetides ocasions i en canvi d'altres només han treballat a l'Administració en una ocasió.

2.2.3. Els treballadors: distribució per sexes

Pel què fa a la distribució per sexes, es pot observar a la Taula 12, que es tracta d'un col·lectiu heterogeni. Hi ha hagut més dones que homes treballant a l'Administració. Amb tot, la presència d'ambdós sexes no deixa de ser equilibrada. Així, s'observa que 61 dones han treballat a l'Administració i han estat contractades en diverses ocasions. D'aquestes un 66% han estat contractades un màxim de 3 vegades, un 23% entre 4 i 5 vegades i només un 11% han tingut de 6 a 8 contractacions. Quan a homes, en la taula apareixen un total de 50 homes que també han estat contractats diverses vegades per l'Administració. D'aquests un 68% han estat contractats un màxim de 3 vegades, un 26% entre 4 i 5 vegades i només un 6% han tingut de 6 a 7 contractacions.

Taula 12: Nombre de contractes distribuïts per sexes

	Nº de contractes								TOTAL	%
	1	2	3	4	5	6	7	8		
DONES	15	13	12	7	7	4	2	1	61	55%
HOMES	15	6	13	5	8	2	1	0	50	45%
TOTAL	30	19	25	12	15	6	3	1	111	100%

2.2.4. Anàlisi de la continuïtat contractual dels treballadors

Per tal de disposar de més dades sobre els situacions laborals que han seguit els treballadors contractats a partir d'algun dels Acords de Govern, analitzem tot seguit la continuïtat/ discontinuïtat dels contractes.

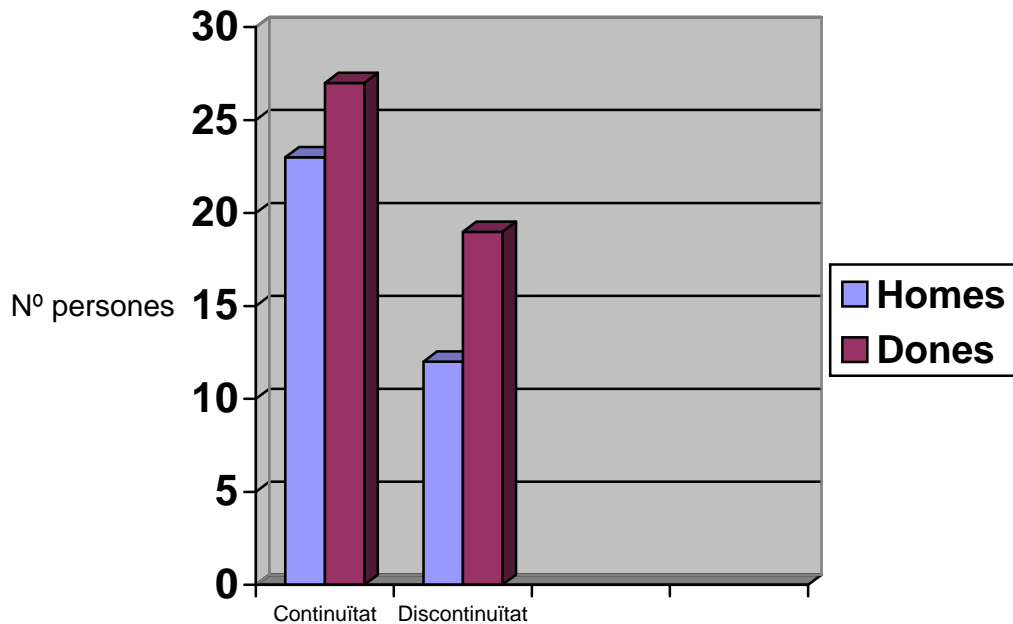
Si ara passem a interpretar la Taula 13, veiem que es tracta d'una taula de doble entrada on, per un costat, es troba una columna que inclou totes aquelles persones, tant homes com dones, que han estat treballant a l'Administració gaudint d'una continuïtat laboral gràcies a un nombre de contractacions que oscil·len de 2 a 8. Per tant, les 30 persones (27%) contractades només en una sola ocasió no es tenen en compte en aquesta taula. Per un altre costat, trobem una segona columna en què hi ha totes aquelles persones que tot i haver gaudit de més d'un contracte a l'Administració han tingut intervals de temps entre contracte i contracte.

Taula 13: Continuïtat o discontinuïtat dels contractes

	Persones amb continuïtat en els Contractes	Persones amb discontinuïtat en els Contractes	TOTAL
HOMES	23	12	35
DONES	27	19	46
TOTALS	50	31	81
%	45%	28%	73%

En aquest sentit, la Taula 13 permet destacar que hi ha més treballadors i treballadores que han treballat a l'Administració de forma continuada amb successives renovacions, que no treballadors i treballadores que hagin treballat en diverses ocasions a l'Administració, però sense continuïtat entre les seves contractacions.

Si passem a analitzar el Gràfic 2, resultant de la Taula 13, podem observar que són lleugerament superiors els valors que fan referència als homes i les dones que han treballat de forma continuada a l'Administració, que no pas els valors que ens remetien als treballadors/es que hi han treballat d'una forma discontinua, amb intervals de temps entre contracte i contracte.



Gràfic 2: Relació entre homes i dones que han treballat amb continuïtat o discontinuïtat a l'Administració

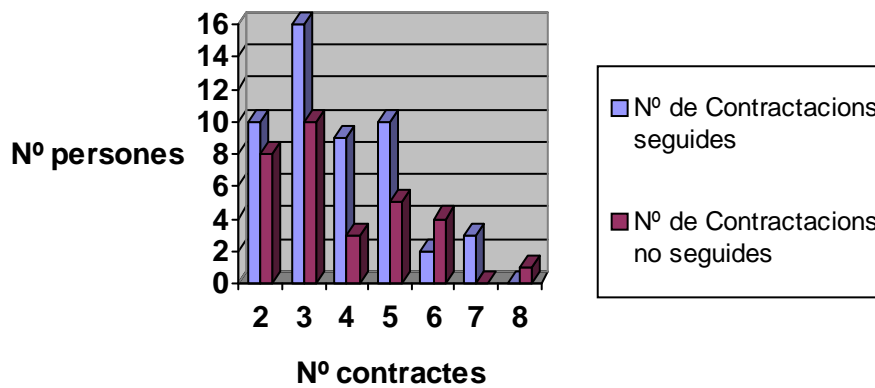
Pel què fa a la Taula 14 introdueix el nombre de contractes per persona per tal de poder aprofundir una mica més en el tipus de continuïtat o discontinuïtat laboral que estem comentant. En aquest sentit, la taula en qüestió distribueix els treballadors en funció del nombre de contractes que han tingut i segons si han treballat de forma continuada o bé mitjançant intervals de temps entre contracte i contracte. Així, les persones que han estat contractades 3 vegades sense intervals de temps entre contracte i contracte són les més nombroses. En canvi, com era d'esperar, són una minoria les persones que han estat contractades continuadament entre 6 i 7 vegades.

Taula 14: Continuïtat o discontinuïtat de contractes en funció del total de contractes de cada treballador/a

Nº de contractes	Persones amb Continuïtat de contractes						Persones amb discontinuïtat de contractes						TOTAL
	2	3	4	5	6	7	2	3	4	5	6	8	
HOMES	3	8	4	7	0	1	4	4	1	1	2	0	35
DONES	7	8	5	3	2	2	4	6	2	4	2	1	46
TOTAL	10	16	9	10	2	3	8	10	3	5	4	1	81

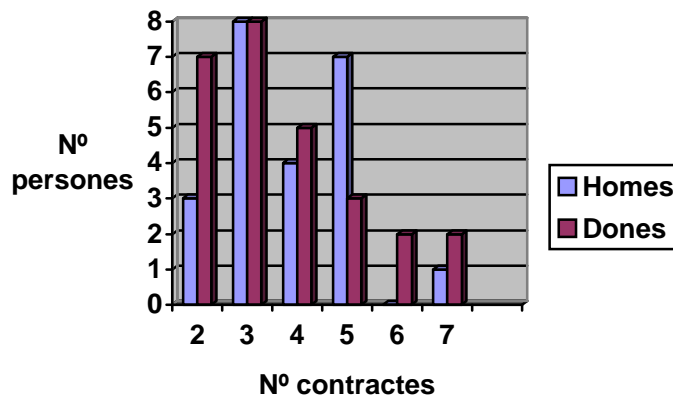
També a la Taula 14, apareixen els treballadors/es que han estat contractats en diferents ocasions, però que entre els contractes hi ha hagut períodes de temps sense contractació. En aquest sentit, de nou, hi ha una minoria de persones que han arribat a estar contractades sense continuïtat entre 6 i 8 vegades. Així, per exemple, només trobem 2 homes i 2 dones que han gaudit de 6 contractes en diferents intervals de temps. La resta de persones amb discontinuïtat laboral estan distribuïts força uniformement entre les columnes que agrupen les persones que han treballat de 2 a 5 vegades a l'Administració.

Un cop més, es constata a partir del Gràfic 3, on es contrasten les dades que fan referència a la continuïtat i discontinuïtat dels contractes detallats en la Taula 14, que s'observa més continuïtat que discontinuïtat en les contractacions dels treballadors/es.



Gràfic 3: Relació entre contractes en funció de la seva continuïtat o de la seva discontinuïtat

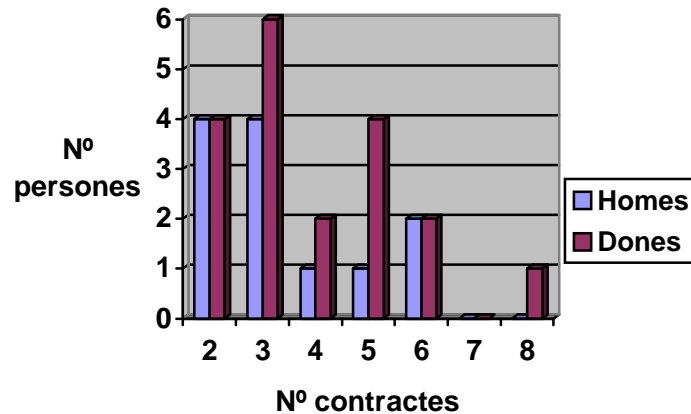
El següent gràfic, el Gràfic 4, mostra els valors de la Taula 14 que fan referència als treballadors/es que han estat contractats amb continuïtat, sent aquests valors distribuïts per sexes. Així, es pot dir que el nombre de dones contractades en aquesta situació és sempre igual o superior al nombre d'homes menys en el cas de les persones que han estat contractades en 5 ocasions.



Gràfic 4: Distribució per sexes en funció del nombre de relacions contractuals gaudides pels treballadors/es en termes de continuïtat laboral

Pel què fa al Gràfic 5 introdueix de nou la variable sexe. Aquest vegada, però, el gràfic treballa els valors de la Taula 14 que fan referència a la discontinuïtat en les

relacions contractuals, sent aquests valors distribuïts, a més a més, per sexes. Dit això, podem afirmar que les dones han treballat amb més discontinuïtat que els homes, ja que el Gràfic 5 ens mostra que les dones tenen valors superiors o iguals que els homes en totes les possibles situacions.



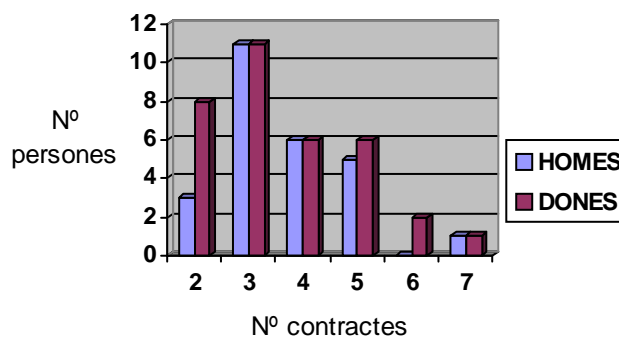
Gràfic 5: Distribució per sexes en funció del nombre de relacions contractuals gaudides pels treballadors/es en termes de discontinuïtat laboral

Si ara passem a analitzar la Taula 15, ens trobem que aquesta ens permetrà estudiar una mica més la continuïtat laboral dels treballadors/es amb discapacitat a l'Administració de la Generalitat a nivell de Departament. En primer lloc, es pot observar que hi ha treballadors/es que han estat treballant *solament en un lloc de treball*, és a dir, hi ha treballadors i treballadores que han treballat solament en un Departament de la Generalitat. En aquest sentit, hi ha 60 persones (54%) que han treballat sempre en un sol Departament.

Taula 15: Nombre de persones que han treballat en un mateix Departament de la Generalitat

	Nº de contractes							TOTAL	%
	2	3	4	5	6	7			
HOMES	3	11	6	5	0	1	26	23%	
DONES	8	11	6	6	2	1	34	31%	
TOTAL	11	22	12	11	2	2	60	54%	

En el Gràfic 6 s'observa que hi ha més dones que han treballat sempre en un sol Departament de la Generalitat.



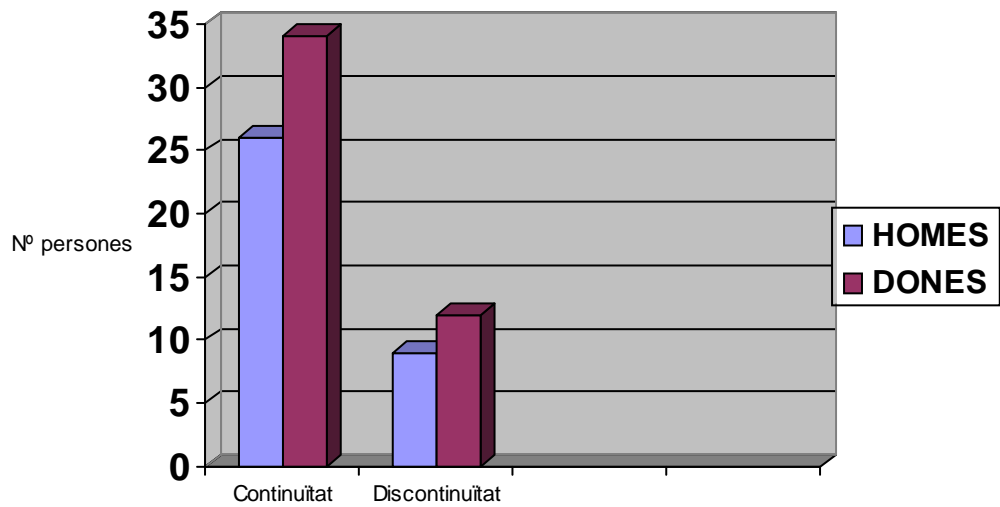
Gràfic 6: Relació entre el sexe i la continuïtat laboral en un Departament.

Si passem a analitzar la Taula 16, apareixen 60 persones (54%) que han treballat sempre en un sol Departament, mentre que 21 persones més (19%) han treballat a l'Administració en més d'un Departament. En aquesta ocasió tampoc s'han tingut en compte les 30 persones (27%) que han estat contractades una sola vegada perquè la idea de continuïtat a nivell de Departament no tindria sentit.

Taula 16: Nombre total de persones que han treballat amb continuïtat i discontinuïtat en un Departament de la Generalitat.

	Persones que han treballat sempre en un mateix Departament	Persones que han treballat en més d'un Departament	TOTAL
HOMES	26	9	35
DONES	34	12	46
TOTAL	60	21	81
%	54%	19%	73%

El Gràfic 7 permet constatar el raonament que s'ha anat fent respecte al nombre total de persones que han treballat en un Departament determinat. En aquest sentit, el Gràfic 7 permet visualitzar, finalment, que tant els homes com les dones han gaudit d'una elevada continuïtat laboral en un Departament determinat. Així, trobem 26 homes que han treballat solament en un Departament, i 9 homes que han treballat en més d'un Departament. De la mateixa manera, hi ha 34 dones que han treballat solament en un Departament, i 12 dones que han estat contractades per treballar en més d'un Departament de la Generalitat.



Gràfic 7: Relació entre homes i dones en funció de la seva continuïtat o discontinuïtat laboral en un Departament determinat

Per un altre costat, a la Taula 17, hem comptabilitzat les persones que han treballat a cada Departament. Així, tenim que hi ha una primera columna en què apareixen aquelles persones que han treballat solament en un Departament, mentre que en una segona columna es fa referència a aquelles persones que han treballat en el departament en qüestió i en d'altres al llarg del seu pas per l'Administració. És a dir, en la segona columna d'aquesta taula hi ha aquells treballadors que no han tingut continuïtat en un sol departament, sinó que a més a més han treballat en altres Departaments.

Taula 17: Relació de continuïtat entre treballadors/es i els Departaments on han treballat

Departaments	Persones que han treballat únicament en aquest Departament	Persones que han treballat en aquest i en altres Departaments
Dept. Treball, Indústria, Comerç i Turisme	13	8
Dept. de Justícia i Interior	11	7
Dept. Política territorial i Obres Públiques	11	2
Dept. de Cultura	8	2
Dept. d'Agricultura, Ramaderia i Pesca	8	2
Dept. Presidència	7	9
Dept. d'Ensenyament	7	4
Dept. de Governació i Relació Institucionals	7	4
Dept. de Sanitat i Seguretat Social	6	4
Dept. de Benestar i Família	6	-
Dept. Medi Ambient	3	1
Dept. d'Economia i Finances	2	4
Dept. Universitats, Recerca i Societat de la Informació	-	-

Nosaltres hem utilitzat la terminologia existent el 2002, però hem de dir que els Departaments de la Generalitat de Catalunya s'han reestructurat dues vegades i alguns d'ells s'han unificat⁶⁸. Aquest és el cas de, per un costat, el Departament de Treball que s'ha unit al Departament d'Indústria, Comerç i Turisme; i, per un altre costat, el Departament de Justícia que s'ha unit al Departament d'Interior. Per tant, hi ha Departaments que en relació al nombre de treballadors contractats tenen

⁶⁸ Novament, a finals de 2003, s'han reestructurat alguns departaments arran del canvi de govern que hi ha hagut a la Generalitat de Catalunya. El fet és que abans hi havia 13 departaments i ara n'hi ha 16 que tot seguit anomenem: *Departament de Presidència, Departament de Comerç, Turisme i Consum, Departament d'Educació, Departament de Justícia, Departament de Relacions Institucionals i Participació, Departament d'Universitats, Recerca i Societat de la Informació, Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca, Departament de Cultura, Departament de Governació i Administracions Públiques, Departament de Medi Ambient i Habitatge, Departament de Salut, Departament de Benestar i Família, Departament d'Economia i Finances, Departament d'Interior, Departament de Política Territorial i Obres Públiques* i, finalment, *Departament de Treball i Indústria*.

valors més elevats que els altres Departaments possiblement per aquest motiu. Tenint en compte aquestes consideracions, la Taula 17 mostra que hi ha uns departaments que han tendit a possibilitar continuïtat laboral de les insercions laborals del col·lectiu en un sol Departament. Per exemple, podem veure que el Departament de Treball, Indústria, Comerç i Turisme; el Departament de Justícia i Interior o el Departament de Política Territorial i Obres Públiques han afavorit que a més de la inserció d'un elevat nombre de persones, aquestes hagin pogut treballar, durant una temporalitat diversa, sempre en un sol departament, tot i que també han contractat treballadors que havien treballat o han acabat treballant en altres departaments de la Generalitat. Per contra, el Departament de Presidència o el Departament d'Economia i Finances han realitzat un menor nombre d'insercions, de temporalitat diversa, i no han afavorit tant la continuïtat laboral en un sol Departament, sinó que han tendit a contractar més persones que havien treballat o que han acabat treballant en altres Departaments.

La Taula 17 permet fer altres comentaris com ara que hi ha el Departament de Benestar i Família, el Departament de Cultura i el Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca que tot i que han realitzat poques insercions, de temporalitat diversa, aquestes han afavorit la continuïtat laboral en un sol Departament.

Arribats a aquest punt, podem preguntar-nos, per un costat, per què hi ha persones que han treballat ininterrompudament a l'Administració, mentre que en canvi altres treballadors/es han treballat sense continuïtat laboral. De la mateixa manera, també podem qüestionar-nos per què hi ha treballadors/es que han treballat en un sol Departament de l'Administració catalana, mentre que altres persones han treballat en diversos Departaments.

Pensem que el motiu pel qual hi ha treballadors que han treballat ininterrompudament a l'Administració i que han treballat amb continuïtat en un Departament és que són treballadors que han tingut èxit en la seva inserció possiblement per causes internes i externes a la persona. Així, la situació d'aquests treballadors ha pogut ser afavorida per les capacitats i aptituds laborals

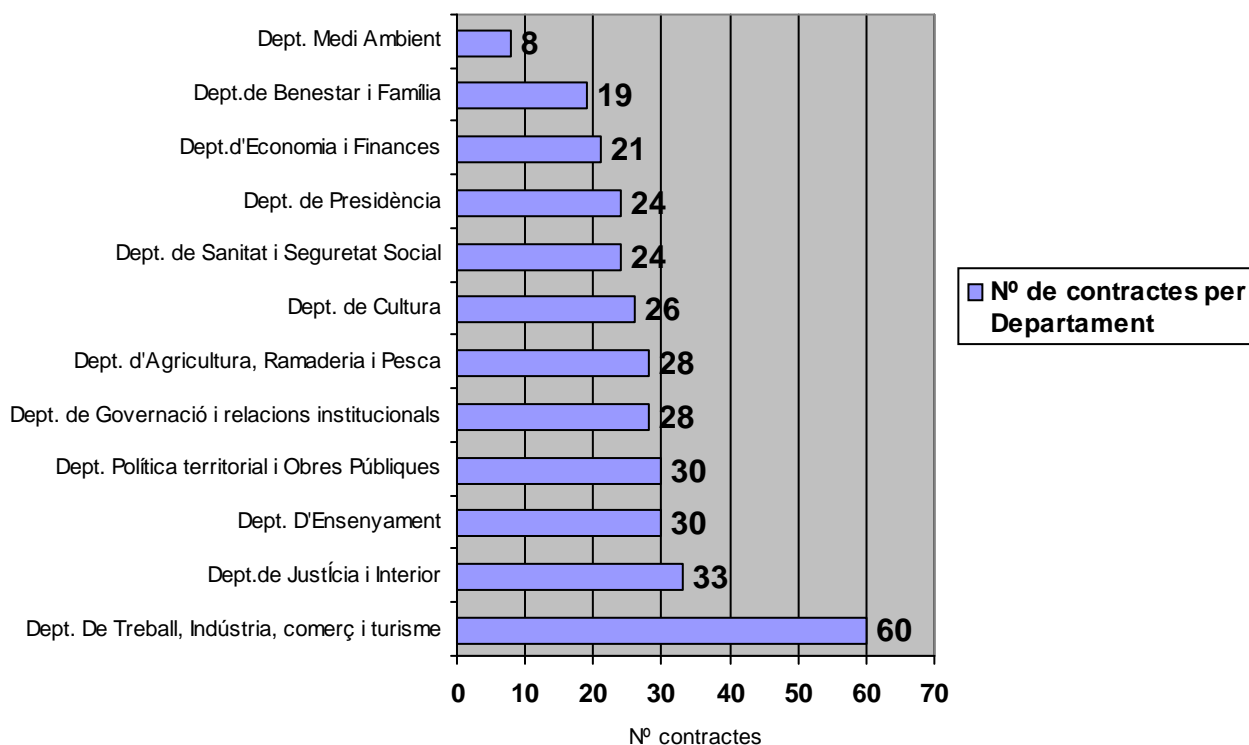
dels treballadors i/o pel fet de tenir experiència laboral prèvia a la inserció i/o perquè són treballadors que han sabut adaptar-se més bé a l'entorn laboral i/o perquè els companys de feina potser han propiciat que la inserció hagi sigut positiva i/o potser perquè la formació rebuda en el servei d'inserció ha pogut ser de gran utilitat, etc. En qualsevol cas, pensem que les característiques de les contractacions depenen de les disponibilitats pressupostàries que tenen diferent incidència en funció de cada Departament i de la política laboral de cada Departament. Per tant, aquests elements, entre d'altres, sens dubte poden haver condicionat que els treballadors hagin tingut insercions amb més o menys continuïtat laboral.

2.2.5. Característiques de les relacions contractuals

2.2.5.1. Nombre de relacions contractuals per Departament

Tot seguit, el Gràfic 8 estableix la relació entre el nombre de contractes que s'han realitzat en cadascun dels departaments. Per tant, es pot observar que les 331 relacions contractuals estan distribuïdes de forma bastant equilibrada entre la majoria dels departaments. Amb tot, hi ha departaments que figuren com els que han realitzat més contractacions⁶⁹: el Departament d'Ensenyament, el Departament de Treball, Indústria, Comerç i Turisme, el Departament de Política territorial i Obres Públiques o el Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca entre d'altres. Per contra, el departament on s'han realitzat menys contractacions laborals és el Departament de Medi Ambient.

⁶⁹ Anteriorment, ja s'ha comentat que alguns Departaments de la Generalitat s'han unificat i per això hi ha alguns Departaments que en relació al nombre de contractes per departament tenen valors força elevats com és el cas del Departament de Treball, Indústria, Comerç i Turisme.



Gràfic 8: Relacions contractuals per cada Departament

2..2.5.2.. Nombre de Treballadors per Departament

A la Taula 18 apareixen els departaments de la Generalitat on han treballat els treballadors/es amb el total de persones que han treballat en cada Departament. La suma del total de treballadors i treballadores de cada Departament pren valors superiors als 111 de què estem parlant al llarg de l'anàlisi perquè hi ha persones que han treballat en més d'un i, fins i tot, en més de dos departaments.

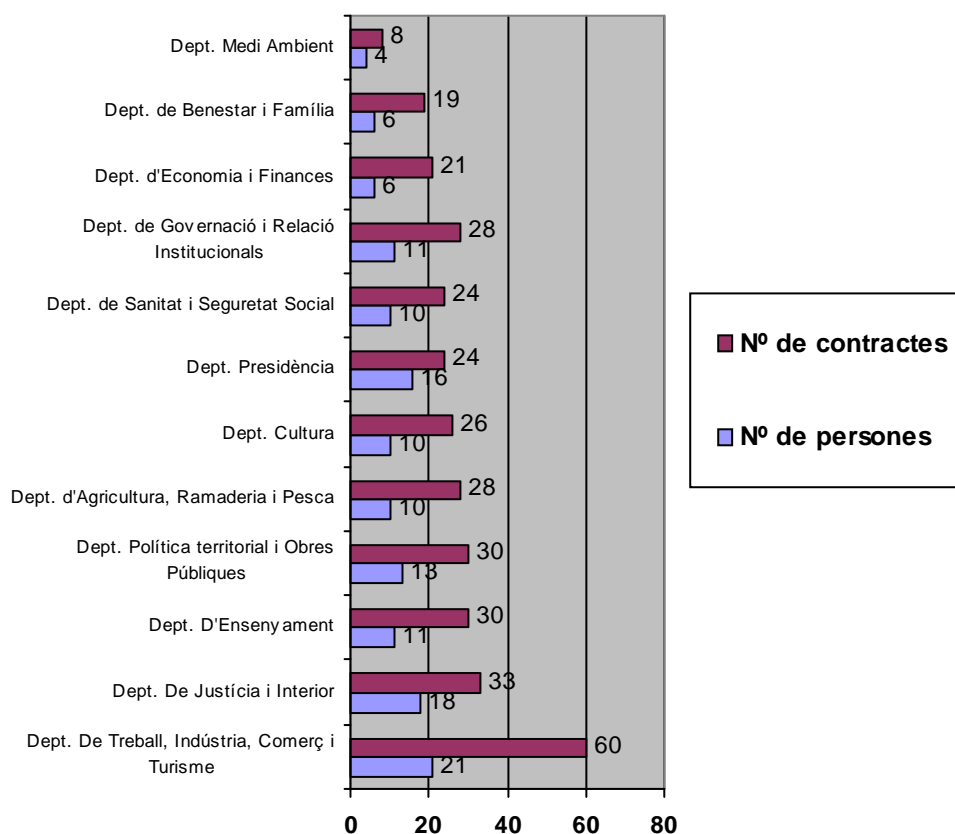
Es pot observar que hi ha alguns departaments on han treballat més persones, com ara: el Departament de Treball, Indústria, Comerç i Turisme; el Departament de Justícia i Interior, el Departament de Presidència i el Departament de Política territorial i Obres Públiques.

Taula 18: Relació entre treballadors/es i els Departaments on han treballat

Departaments	Total de persones que han treballat en cada Departament
Dept. Treball, Indústria, Comerç i Turisme	21
Dept. de Justícia i Interior	18
Dept. Presidència	16
Dept. Política territorial i Obres Públiques	13
Dept. d'Ensenyament	11
Dept. de Governació i Relació Institucionals	11
Dept. de Cultura	10
Dept. de Sanitat i Seguretat Social	10
Dept. d'Agricultura, Ramaderia i Pesca	10
Dept. de Benestar i Família	6
Dept. d'Economia i Finances	6
Dept. Medi Ambient	4

Això fa que ens preguntem per què hi ha Departaments on han treballat més persones que altres Departaments. El fet és que les mesures establertes per l'Administració de la Generalitat de Catalunya, a través dels successius Acords de Govern, han establert unes condicions per a la incorporació laboral de les persones amb discapacitat psíquica a l'Administració que han anat variant. Així, inicialment, en el primer Acord de Govern es van crear 26 llocs de treball per a persones amb discapacitat psíquica, és a dir, 2 llocs de treball a cadascun dels Departaments de la Generalitat. Per tant, la distribució d'insercions a cadascun dels Departaments era totalment equilibrada. En aquesta línia, el segon Acord de Govern va crear 13 llocs de treball nous i per tant s'entén que a cada departament li pertocava 1 d'aquests llocs de treball. Així, la distribució de les insercions es mantenia equilibrada. Però, amb l'entrada en vigor del tercer Acord de Govern són els mateixos Departaments que estableixen el nombre de contractacions, és a dir, desapareix la limitació quantitativa d'insercions per Departament que s'establia als Acords anteriors. Aquest pot ser un motiu que justifiqui el fet que hi hagi Departaments amb més insercions laborals que altres Departaments de la Generalitat.

Si fem la intersecció de les dades del Gràfic 8 i la Taula 18 s'obté el Gràfic 9 que permet veure les característiques contractuals de cada departament. Així, es pot observar que hi ha departaments on hi ha hagut moltes relacions contractuals en relació al nombre de persones que hi han treballat. Per exemple, aquest és el cas del Departament de Treball, Indústria, Comerç i Turisme⁷⁰. Aquest també és el cas del Departament d'Ensenyament o el Departament de Política Territorial i Obres Públiques. En aquest sentit, sembla ser que en aquests casos s'ha procurat que els treballadors gaudissin de successives renovacions dels seus contractes, allargant la seva inserció laboral a l'Administració.



Gràfic 9: Relació entre nombre de contractes i nombre de persones per departament

⁷⁰ Recordem que aquest Departament ha sorgit de la unificació de dos departaments i que per aquest motiu té valors molt elevats tant en relació al nombre de contractes com en relació al nombre de persones.

2..2..5.3. Categories professionals dels treballadors/es

Pel què fa a les *categories professionals* dels treballadors, la Taula 19 ens permet observar que els treballadors que s'han inserit a l'Administració ho han fet a través de deu categories professionals diferents. Totes elles s'emmarquen en el sector de la baixa qualificació, possiblement perquè la tònica general és que el col·lectiu de persones amb discapacitat psíquica té una formació poc qualificada. Cal dir que tot i que una gran part de treballadors i treballadores mantinguin la categoria professional durant el seu pas per l'Administració, hi ha algunes persones que han treballat en diferents categories professionals.

Les relacions laborals s'han materialitzat a través de contractes laborals majoritàriament anomenats: “contractes a temps parcial de durada determinada” i en aquesta categories trobem a: ajudants d'ofici, peons, netejadors, telefonistes, guardes, oficials de segona, etc. També s'han realitzat alguns nomenaments d'interinitat en el grup E, en aquesta categoria trobem bàsicament a auxiliars administratius i subalterns.

Es fa difícil fer una anàlisi exhaustiva de la qüestió perquè ens manca informació relativa a les categories professionals d'uns quants casos i perquè la informació que tenim de cada un d'ells és desigual. Observem però, que predomina el grup de subalterns per sobre d'altres categories professionals. Així, podem dir que la categoria professional de *subaltern/a* ha estat majoritària a l'hora de realitzar les contractacions. Les tasques que realitza el cos de subalterns són feines que donen suport a les activitats fonamentals del Departament, per exemple: rebre, conservar i distribuir els documents, els objectes i la correspondència; dur a terme els trasllats de material i de mobiliari que siguin necessaris; utilitzar les màquines fotocopiadores i similars, fer els encàrrecs relacionats amb el servei i altres tasques de caràcter similar.

Hi ha altres categories professionals que són representatives com: auxiliar administratiu/va, ajudant/a d'ofici- manteniment (personal de servei) i peó/ona-

mosso/a. Finalment, trobem una minoria de casos que han treballat de telefonista, guarda, ajudant/a de serveis tècnics, professional oficial de 2^a o auxiliar d'arxiu.

Taula 19: Categories professionals dels treballadors

Categories professionals	Total de treballadors per categoria professional
Subaltern/a	79
Auxiliar administratiu/va	11
Ajudant/a d'ofici-manteniment	8
Peó/ona- mosso/a	9
Netejador/a	3
Telefonista	3
Guarda	1
Ajudant/a de serveis tècnics	1
Professional oficial de 2 ^a	1
Auxiliar d'arxiu	1
No ho sabem	3

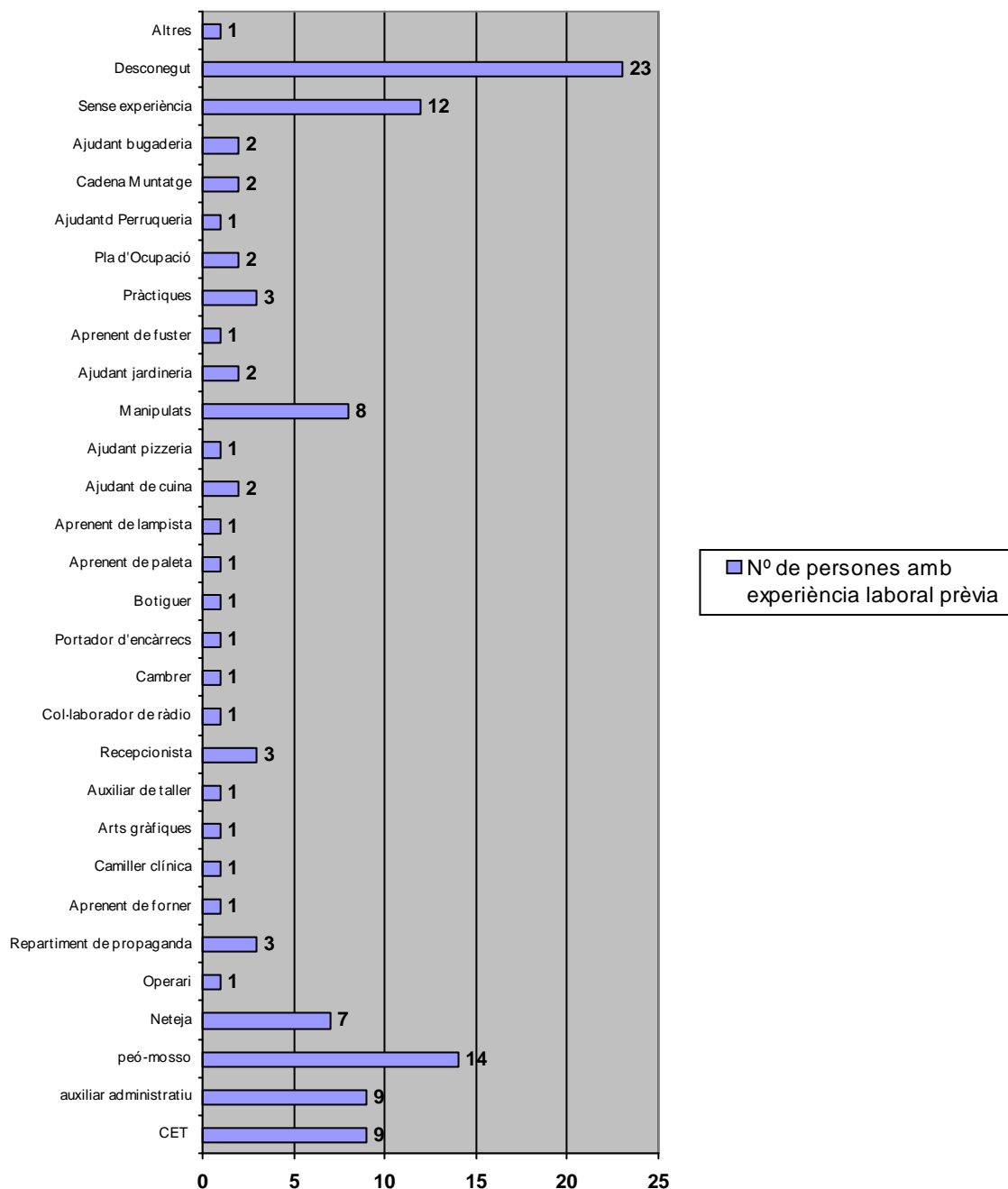
Pensem que les característiques i l'estructura del Departament o de la secció on es treballi fan que les activitats laborals que es facin pertanyin a unes o a altres categories professionals.

2.2.6. L'experiència laboral prèvia dels treballadors

Passem ara a analitzar si els 111 treballadors/es *tenen experiència laboral prèvia* a la seva incorporació a l'Administració. També hem considerat que haver fet pràctiques laborals es pot considerar experiència laboral.

El Gràfic 10 exposa el tipus i nombre d'experiències laborals que tenien alguns treballadors/es prèviament a l'experiència d'inserció laboral a un Departament de la Generalitat. Així, hem observat que hi ha 12 persones que van incorporar-se a l'Administració sense experiència laboral prèvia. Però, en canvi, hi ha 76 persones⁷¹ (68'5%) que tenen experiència laboral prèvia en diferents feines: peó-mosso magatzem (14), auxiliar administratiu (9), CET (9), netejadors (7), entre d'altres, com se'ns mostra en el Gràfic 10. A més a més, hi ha 23 persones de qui no coneixem la situació prèvia abans d'inserir-se a l'Administració.

⁷¹ D'aquestes 76 persones, n'hi ha que tenen experiència laboral prèvia en més d'una categoria.



Gràfic 10: Experiència laboral prèvia dels treballadors

Per tant, més de la meitat dels treballadors inserits a l'Administració tenen alguna experiència prèvia. L'experiència laboral possiblement hagi millorat les seves capacitats, les seves aptituds o les seves actituds vers el treball, potser han interioritzat millor alguns hàbits laborals importants com la puntualitat, l'assistència, la responsabilitat o potser han après a relacionar-se socialment en entorns laborals normalitzats. En qualsevol cas, l'experiència laboral serveix perquè tothom, amb o sense discapacitat, pugui adquirir més pràctica en algun

aspecte laboral, per adquirir més coneixença sobre què implica treballar. Pensem que l'experiència laboral és normal que hagi pogut propiciar que hi hagi molts treballadors que continuïn treballant a l'Administració.

2.2.7. Situació laboral actual (en el moment de fer l'estudi)

Dels 111 treballadors i treballadores, amb data de desembre de 2002, 47 persones (42'3%) continuen treballant a l'Administració i entre elles n'hi ha 34 (31%) que són interines. De les 34 persones que estan treballant com a interines a l'Administració: 25 havien tingut experiència laboral (3 d'ells havien treballat en un CET), 5 no havien treballat i 4 no ho sabem del cert. El fet és que les persones amb discapacitat psíquica inserides a l'Administració són contractades com a personal laboral temporal, però al cap d'un temps, si la inserció ha anat bé, esdevenen personal interí. *El personal interí té el mateix règim jurídic que el funcionariat, però amb la diferència que no té la permanència. El personal laboral es diferencia del personal funcionari i de l'interí perquè la seva relació amb l'Administració de la Generalitat es regula pel dret del treball, que és una normativa jurídica diferent del dret administratiu. Bàsicament aquesta normativa és l'Estatut dels Treballadors i el V Conveni Únic del personal laboral al servei de la Generalitat de Catalunya. El personal laboral pot ser temporal o fix. Val a dir que hi ha alguns interins dins i fora de l'Acord de Govern. Però, segons els successius Acords de Govern els treballadors amb discapacitat inserits només poden romandre a l'Administració per un període màxim de 2 anys.*

A desembre del 2002, hi ha més persones que treballen a l'Administració (47) que en el sector privat del mercat ordinari (23).

A més a més, hi ha 12 persones que havien treballat a l'Administració catalana i que ara estan treballant en un CET, és a dir, que han passat del treball ordinari al treball protegit. Per tal d'analitzar la casuística d'aquestes 12 persones podem donar un cop d'ull a la seva experiència prèvia abans d'inserir-se a l'Administració. Així, 9 persones tenien experiència laboral en l'entorn ordinari, 1

persona no tenia cap experiència laboral prèvia, 1 havia treballat anteriorment en un CET i 1 altra desconeixem si prèviament havia treballat.

Hi ha altres comentaris a fer relatius a l'abans i el després laboral d'alguns treballadors. En primer lloc, de les 12 persones que no tenien experiència laboral prèvia: totes estan treballant a excepció de 2 casos en què 1 està en situació desconeguda i 1 està aturada. La resta treballen a l'Administració (8), en empresa ordinària (1) o en CET (1). En segon lloc, de les 9 persones que havien treballat en un CET, prèviament a la inserció a l'Administració: 1 persona és baixa per defunció, 1 està aturada, 3 continuen treballant a l'Administració, 3 més treballen al mercat ordinari, i 1 ha tornat a treballar en un CET. Així doncs, 6 persones han aconseguit fer el pas del treball protegit al treball ordinari amb èxit.

Finalment, 13 persones (11'7 %) no estan treballant, entre les quals 3 estan assistint a cursos de formació. En aquest sentit, és positiu que hi hagi qui valori la formació com a una bona estratègia per reinserir-se ben aviat al mercat de treball ordinari. A més a més, hi ha 1 baixa per defunció i desconeixem la situació actual de 10 persones.

Pensem que hi ha diferents raons que poden explicar el fet que part d'aquestes persones ja no treballin a l'Administració. El motiu més probable és que la majoria d'elles ja ha estat treballant a l'Administració durant el temps màxim permès pels Acords de Govern que és de dos anys. Ara bé, no sabem què pot haver propiciat que hi hagi 12 persones que hagin passat del mercat ordinari al sector de treball protegit perquè, d'alguna manera, el fet és que s'han invertit les orientacions de la LLISMI la qual dóna prioritat al trànsit dels treballadors des de CET cap al mercat ordinari, no a l'inrevés.

L'anàlisi de la situació laboral dels participants de l'experiència a desembre del 2002, ens ha permès diferenciar cinc situacions que es poden observar en les Taules 20 i 21.

Taula 20: Situació laboral de les persones inserides a l'Administració a desembre del 2002

Persones que Continuen treballant a l'Administració.	Persones que treballen en una empresa privada del mercat ordinari.	Persones que treballen en un CET.	Persones que no treballen, però realitzen algun tipus de formació.	Persones que no treballen.
Situació 1	Situació 2	Situació 3	Situació 4	Situació 5
47 (42'4%)	23 (20'7%)	12 (10'8%)	3 (2'7%)	10 (9%)

La Taula 20 recull la situació laboral de 95 persones. La resta de treballadors no s'han pogut distribuir en una o altra situació perquè: hi ha 1 baixa per defunció, desconeixem la situació laboral de 5 persones i hi ha 10 persones inserides a l'Administració per un servei diferent als estudiats fins al moment (*INTRESS (CFO Jaume Cuspinera)*, *TRESC*, *ACISJF*).

Tot seguit, a la Taula 21 figuren els treballadors inserits a l'Administració distribuïts en funció de les diferents situacions laborals a fins del desembre del 2002. Per tal de protegir la identitat dels treballadors hem utilitzat codis formats per una lletra i un o dos números. La primera lletra del codi utilitzat fa referència al servei d'inserció laboral que ha participat en la inserció de la persona en qüestió (*INTRESS (CFO Jaume Cuspinera)*, *TRESC*, *ACISJF*). Consultar l'Annex 1 si es vol conèixer informació específica de cada una de les persones participants en l'experiència d'inserció a l'Administració.

A continuació fem alguns comentaris sobre les diferents situacions laborals que s'han trobat, ens interessa posar èmfasi en el pas del treball protegit (CET) al treball ordinari, o viceversa. Abans que res cal dir que les trajectòries laborals de les persones inserides a l'Administració són molt diverses i s'evidencia que les persones amb discapacitat psíquica tenen dificultats per aconseguir, trobar i mantenir una feina en el mercat ordinari.

Taula 21: Treballadors distribuïts segons la seva situació laboral a desembre de 2002

	Situació 1	Situació 2	Situació 3	Situació 4	Situació 5
<i>INTRESS (CFO Jaume Cuspinera)</i>	C2, C6, C8, C13, C15, C19, C20, C21, C24, C28, C29, C31, C33, C34, C36, C37, C39, C40, C41, C42, C43, C44 i C45	C1, C3, C4, C12, C14, C22, C25, C26, C32 i C35	C9, C16, C17 i C27		C10, C11, C30 i C38
ACISJF	A1, A8, A9, A10, A18, A28, A32, A35, A37, A39, A40, A41, A43, A45, A47, A49, A50, A51, A52 i A53	A3, A5, A6, A7, A16, A19, A20, A23, A24, A29, A33, A44 i A46	A11, A14, A25, A26, A27, A34 i A48	A15, A21 i A30	A12, A13 i A38
TRESC	T5, T6, T7 i T8		T4		T1, T2 i T3
Total	47	23	12	3	10

En resum, les situacions que apleguen més casos són aquelles en què els treballadors continuen treballant en el mercat ordinari, públic o privat, però en el mercat ordinari (70 casos) i, en aquest sentit, podem considerar que l'experiència a l'Administració ha sigut positiva en les trajectòries laborals de força treballadors inserits i ha pogut propiciar noves oportunitats de feina. A més a més, són poques les persones que s'han incorporat al sector de treball protegit (12 treballadors) o s'han quedat sense feina (13 treballadors).

Podem aprofundir l'anàlisi sobre les característiques de les cinc situacions laborals establertes si tenim en compte l'any en què cada persona va començar a treballar a l'Administració i l'edat de cada treballador a l'any 2002 (veure Taula 22).

Taula 22: Situació laboral, any d'inici de la inserció a l'Administració i any de naixement⁷²

Serveis d'Inserció	1		2		3		4		5							
	Inici inserció	Any naixement	Inici inserció	Any naixement	Inici inserció	Any naixement	Inici inserció	Any naixement	Inici inserció	Any naixement						
<i>INTRESS CFO Jaume Cuspinera</i>	C2 ⁷³	99	72	C1	98	79	C9	98	61			C10	99	68		
	C6	98	75	C3	98	73	C16	98	70			C11	98	72		
	C8	99	75	C4	98	71	C17	99	79			C30	01	79		
	C13	99	70	C12	98	52	C27	98	69			C38	98	76		
	C15	98	75	C14	98	75										
	C19	98	65	C22	98	71										
	C20	98	72	C25	98	71										
	C21	98	73	C26	98	75										
	C24	98	76	C32	00	66										
	C28	01	61	C35	99	74										
	C29	01	77													
	C31	01	74													
	C33	01	79													
	C34	02	81													
	C36	01	83													
	C37	00	71													
	C39	98	76													
	C40	00	71													
	C41	02	72													
	C42	02	75													
	C43	02	75													
	C44	03	82													
	C45	03	80													
	ACISJF	A1	98	64	A3	99	73	A11	99	74	A15	98	74	A12	99	80
		A8	99	73	A5	98	75	A14	98	77	A21	99	78	A13	98	74
A9		98	74	A6	98	72	A25	99	81	A30	99	76	A38	00	72	
A10		99	77	A7	98	74	A26	98	71							
A18		99	75	A16	99	74	A27	98	74							
A28		98	73	A19	99	62	A34	98	78							
A32		98	73	A20	99	78	A48	00	76							
A35		98	76	A23	01	78										
A37		01	80	A24	98	77										
A39		00	71	A29	98	78										
A40		01	81	A33	98	75										
A41		01	72	A44	01	81										
A43		00	82	A46	00	79										
A45		01	78													
A47		01	81													
A49		01	82													
A50		01	72													
A51	02	80														
A52	02	75														
A53	02	79														
TRESC	T5	00	79				T4	99	72				T1	98	70	
	T6	99	77										T2	98	77	
	T7	02	81										T3	00	80	
	T8	02	83													

En aquest sentit, a partir de la Taula 22 s'ha elaborat la Taula 23 on podem observar les situacions laborals distribuïdes en funció de l'any en què es va iniciar la inserció de cada treballador a l'Administració. Així, el 1998 es van realitzar 40 insercions de les quals desconeixem la situació actual d'una persona. Per això

⁷² En aquesta taula figuren un total de 95 treballadors. Pel què fa a la resta de treballadors que s'han inserit a l'Administració: l'A42 és baixa per defunció (01, 73); desconeixem la situació laboral de l'A4 (99, 73); l'A17 (99, 72); l'A22 (99, 75); l'A36 (98, 74) i el C7 (99, 68). A més a més hi ha 10 persones inserides a l'Administració per un servei diferent als estudiats fins al moment (*INTRESS (CFO Jaume Cuspinera)*, *TRESC*, *ACISJF*). Dir també que alguns treballadors van iniciar la seva inserció a l'Administració el desembre del 1997 (C3, C14, C27, C38), després de ser aprovat el primer Acord de Govern, en aquests casos hem considerat que l'any en què aquests treballadors van iniciar la inserció va ser el 1998.

⁷³ Els codis de color blau fan referències al treballadors que són interins a desembre de 2002.

l'anàlisi farà referència a les 39 persones restants que es van inserir a l'Administració possiblement a través del primer i del segon Acord de Govern⁷⁴. La situació laboral d'aquestes insercions és la següent: per un costat, hi ha 12 persones que continuen treballant a l'Administració (situació 1), 11 de les quals són interines. Aquests 11 treballadors interins no han treballat a l'Administració ininterrompudament perquè, si no, faria més de 5 anys que estarien treballant-hi i el límit establert pels Acords de Govern és de 2 anys. Per un altre costat, hi ha 14 persones que estan treballant en el sector privat del mercat ordinari (situació 2). Per tant, hi ha 26 persones que van ser inserides l'any 1998 que continuen treballant en el mercat ordinari. Així, podem dir que la inserció a l'Administració ha tingut una incidència molt positiva en la situació laboral d'aquestes 26 persones.

Taula 23: Situacions laborals distribuïdes en funció de l'any en què es va iniciar la inserció a l'Administració

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Situació 1	12	7	5	12	9	2
Situació 2	14	5	2	2	-	-
Situació 3	7	4	1	-	-	-
Situació 4	1	2	-	-	-	-
Situació 5	5	2	2	1	-	-

De les insercions laborals a l'Administració l'any 1998 hi ha 7 persones que estan treballant en un CET (situació 3), és a dir, en el sector de treball protegit, i 5 persones més no tenen feina (situació 5). A més a més, hi ha un treballador sense feina que segueix algun tipus de formació (situació 4).

L'any 1999 va començar la inserció a l'Administració de 24 persones més de les quals desconeixem la situació actual de 4 d'elles. Per tant, l'anàlisi farà referència a les 20 persones restants. Aquestes noves insercions s'emmarquen en el primer, el segon i el tercer Acord de Govern (aprovat el 15/06/99). La situació laboral

⁷⁴ Com ja s'ha comentat en l'apartat 2.2.5.2., en el primer Acord de Govern (aprovat el 11/11/97) es van crear 26 llocs de treball per a persones amb discapacitat psíquica a l'Administració catalana que juntament amb els 13 llocs de treball que es van crear a partir del segon Acord de Govern (aprovat el 21/10/98) es va possibilitar la inserció de 39 persones.

d'aquestes 20 insercions és la següent: 7 persones continuen treballant a l'Administració com a interines (situació 1), però d'ençà de 1999 no han treballat sempre a l'Administració perquè el límit establert pels Acords de Govern és de 2 anys. A més a més, hi ha 5 persones que treballen al sector privat del mercat ordinari (situació 2). També hi ha 4 persones que estan treballant en un CET (situació 3) i 4 persones que no treballen, de les quals 2 estan realitzant algun tipus de formació (situació 4 i situació 5).

L'any 2000, 10 persones van iniciar la seva inserció a l'Administració entre les quals n'hi havia 7 que tenien experiència laboral prèvia. Aquestes noves insercions suposem que s'emmarquen en el segon i en el tercer Acord de Govern. La situació laboral d'aquestes 10 insercions és la següent: 5 persones continuen treballant a l'Administració (situació 1), 4 de les quals són interines. També hi ha 2 persones que treballen al sector privat del mercat ordinari de treball (situació 2), mentre que hi ha 1 persona que treballa en un CET (situació 3) i 2 persones que no tenen feina (situació 5).

L'any 2001 va començar la inserció a l'Administració de 16 persones més, però una d'elles és baixa per defunció. Per tant, l'anàlisi farà referència a les 15 persones restants. Aquestes noves insercions entenem que poden emmarcar-se en el segon, el tercer i quart Acord de Govern (aprovat el 29/05/01). La situació laboral d'aquestes 15 persones és la següent: per un costat, hi ha 12 persones que continuen treballant a l'Administració (situació 1), 8 de les quals són interines. De fet, com que el límit temporal del contractes a l'Administració, segons els Acords de Govern, és de 2 anys, la majoria de les persones que van inserir-se a l'Administració l'any 2001 continuen treballant-hi. Per un altre costat, hi ha 2 persones que treballen en el sector privat del mercat ordinari (situació 2), tan sols 1 persona està sense feina (situació 5).

Finalment, l'any 2002, 9 persones van iniciar la seva inserció a l'Administració. Aquestes noves insercions suposem que s'emmarquen en el quart Acord de Govern. Com era d'esperar, les 9 persones inserides per primera vegada a

l'Administració durant l'any 2002 continuen treballant a l'Administració, a més a més, n'hi ha 4 d'interines. Com que són les persones que s'han inserit a l'Administració més recentment és lògic que totes elles continuïn treballant-hi. No podem oblidar que també tenim el cas de 2 persones que han estat inserides a principis del 2003.

En resum, podem observar que una gran part de les persones que pertanyen a *la situació 1* van començar la seva inserció laboral a l'Administració el 1998, el 1999, el 2001 i el 2002; la majoria de les persones que s'inclouen en *la situació 2* van iniciar la seva inserció laboral a l'Administració el 1998 o el 1999, mentre que la majoria de persones que constitueixen *la situació 3* van començar la seva inserció laboral l'any 1998 o el 1999. De la mateixa manera, totes les persones que pertanyen a *la situació 4* van començar la seva inserció laboral a l'Administració entre el 1998 i el 1999. Les persones que s'inclouen en *la situació 5* van iniciar la seva inserció laboral a l'Administració en anys molt diferents: el 1998, el 1999, el 2000 i el 2001.

Per tant, per un costat, hi ha unes quantes situacions que reflecteixen, sobretot, les trajectòries laborals de les persones que fa més temps que s'han inserit a l'Administració: situacions 2, 3 i 4.

Tot seguit reflexionarem sobre si l'edat de les persones de les diferents situacions laborals és un factor característic de cadascuna de les situacions o és un factor aleatori. Abans que res, volem recordar que en l'apartat 2.2.1. s'ha dit que, en general, una gran part dels treballadors inserits a l'Administració són molt joves.

Si donem un cop d'ull a la Taula 24 podem observar que els treballadors de *la situació 1* tenen edats molt diferents entre 19 i 41 anys, però una gran part de les persones que s'inclouen en la situació 1 tenen edats compreses entre 19 i 30 anys. Els treballadors de *la situació 2* també tenen edats molt disperses entre 21 i 50 anys, però molts dels treballadors d'aquesta situació tenen 24, 27 o 31 anys. Pel què fa a *la situació 3*, els treballadors que pertanyen a aquesta situació tenen edats

que oscil·len de 21 a 41 anys, però una gran part d'aquests treballadors no tenen més de 30 anys. Les persones que constitueixen *la situació 4* tenen 24, 26 i 28 anys respectivament. En relació a l'edat de les persones de *la situació 5 (9)* ens trobem amb una distribució bastant dispersa amb edats compreses entre 22 i 34 anys.

Per tant, d'entrada podem dir que, en general, hem trobat una distribució bastant dispersa de les edats dels treballadors en cadascuna de les situacions i a més a més, en cada una de les cinc situacions hi ha molts treballadors joves. Potser, la situació que aglutina les edats més joves és la *situació 1* ja que 15 dels 47 treballadors tenen edats compreses entre 19 i 23 anys.

En qualsevol cas, dels 19 treballadors que tenen edats entre 31 i 50 anys, n'hi ha 2 que no treballen i 4 que treballen en un CET, la resta estan treballant o a l'Administració (7 dels quals 5 són interins), o bé al sector privat del mercat ordinari (6).

Taula 24: Situacions laborals distribuïdes en funció de l'edat de les persones inserides a l'Administració

		Any de naixement/ Anys en el 2002																					
		83	82	81	80	79	78	77	76	75	74	73	72	71	70	69	68	66	65	64	62	61	52
		19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	36	37	38	40	41	50
Situacions laborals	1	2	3	4	3	3	1	3	3	7	2	4	5	3	1				1	1		1	
	2			1		2	3	1		4	3	2	1	3				1			1		1
	3			1		1	1	1	1		2		1	1	1	1							1
	4						1		1		1												
	5				2	1		1	1		1		2		1		1						

2.2.8. Periodicitat de les relacions contractuals

Pel què fa a la *periodicitat de les relacions contractuals*⁷⁵ dels 111 treballadors, a partir del nombre de dies treballats a l'Administració, podem fer el següent anàlisi. La Taula 25 permet apuntar que hi ha molta diversitat entre la quantitat de temps treballat per cada persona. En aquest sentit, només 16 treballadors han estat treballant a l'Administració menys de mig any. En canvi, gràcies a successius contractes, es poden apreciar valors representatius en les columnes on hi ha treballadors que han treballat entre 1 i 2 anys (33 treballadors, és a dir, un 30%). Fins a un total de 38 persones (34%) han arribat a treballar de 2 a més anys a l'Administració⁷⁶. Hi ha 6 persones (5%) que desconexim quan de temps han treballat a l'Administració catalana.

Taula 25: Relació entre els treballadors i el nombre de mesos treballats a l'Administració

Nombre de mesos treballats						
Menys de 6 mesos	De 6 mesos a 1 any	Entre 1 any i 1 any i mig	Entre 1 any i mig i 2 anys	Més de 2 anys	No ho sabem	TOTAL
16	18	17	16	38	6	111

Fins aquí arriba l'estudi descriptiu que ens ha permès conèixer les característiques bàsiques de les insercions realitzades als diferents Departaments de la Generalitat de Catalunya a partir dels quatre Acords de Govern promulgats respectivament els anys 1997, 1998, 1999 i 2001. Amb aquestes dades disposem d'informació sobre els processos d'inserció realitzats, les característiques de les contractacions fetes, i les situacions laborals de cada un dels treballadors. Les dades d'aquest estudi constitueixen el punt de partida per a la realització de l'estudi de casos que s'exposa a continuació i que s'adreça a obtenir informació ja no descriptiva, sinó de caràcter qualitatiu, sobre la incidència dels processos d'inserció laboral en diferents diferents dimensions de la vida dels treballadors amb discapacitat psíquica.

⁷⁵ No es pot fer una anàlisi exhaustiva de la qüestió perquè ens manca informació relativa a la durada temporal d'alguns contractes i d'uns quants casos. A més a més, la informació que tenim és desigual.

⁷⁶ Segons els successius Acords de Govern els treballadors amb discapacitat inserits només poden romandre a l'Administració per un període màxim de 2 anys. Per tant, les persones que fa més de 2 anys que treballen a l'Administració són casos excepcionals, fora de l'Acord de Govern. Es tracta de treballadors que ja no són contractats com a personal laboral temporal, sinó com a personal interí.

CAPÍTOL 3: LA INSERCIÓ LABORAL DE PERSONES AMB DISCAPACITAT PSÍQUICA A L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA. ESTUDI DE CASOS

L'anàlisi teòrica realitzada al capítol 1 ha suposat una aproximació a la situació laboral que viuen moltes persones amb discapacitat. Seguidament, en el capítol 2 ens hem centrat en conèixer una experiència d'inserció, les característiques bàsiques de les insercions i la situació laboral actual de les persones amb discapacitat psíquica que han participat en l'experiència d'inserció laboral a l'Administració de la Generalitat de Catalunya a través d'un estudi descriptiu. En aquest capítol, les dades d'aquest estudi descriptiu ens permeten realitzar un estudi de casos que s'adreça a obtenir informació sobre els següents objectius de la tesi:

3. Estudiar la incidència dels processos d'inserció laboral a mig/llarg termini en diferents dimensions de la vida dels joves participants.
4. Fer una aproximació a la percepció que tenen els joves i les seves famílies de la incidència que ha tingut l'experiència d'inserció laboral en els itineraris de formació i treball viscuts a partir d'aquesta experiència.
5. Estudiar l'impacte dels processos d'inserció en l'entorn laboral, tant pel que fa l'organització de les activitats laborals com les actituds socials en relació a la inserció laboral dels col·lectius amb especials dificultats per a la inserció.
6. Proposar les orientacions adequades per a la millora dels processos d'inserció laboral per tal que afavoreixin al màxim la inserció sociolaboral futura dels participants en aquestes experiències.

Volem aconseguir aquests objectius a partir de les experiències de les persones amb discapacitat psíquica que han seguit un procés d'inserció laboral a l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Per això, s'ha valorat que en aquesta recerca era imprescindible realitzar un estudi de casos amb un enfocament metodològic qualitatiu que permetés escoltar la veu dels seus protagonistes.

Adoptar una perspectiva metodològica qualitativa comporta una manera de formular l'objecte d'estudi, de seleccionar els casos, d'utilitzar tècniques de recollida de dades i de fer ús de determinats processos analítics. En aquest sentit, tot seguit s'exposaran quins han estat els objectius i els indicadors de l'estudi de casos, les fonts d'informació i els instruments; es mostraran els criteris que s'han establert per a la selecció dels casos a estudiar i les decisions que s'han pres en un estudi pilot que ha servit per a valorar si els instruments dissenyats permetrien obtenir informació pertinent als objectius de l'estudi. Finalment, s'explicarà com s'ha dut a terme l'anàlisi de la informació recollida.

3.1 Enfocament metodològic

L'estudi de casos és un mètode de recerca òptim per buscar la comprensió de la realitat social des de la perspectiva dels protagonistes tot mantenint el vincle entre la reflexió teòrica i les experiències reals (Fullana et al., 2003).

L'estudi de casos tracta d'explicar el caràcter evolutiu i complex dels fenòmens que tenen a veure amb un sistema social. A més a més, es caracteritza per ser inductiu perquè es desenvolupa la comprensió partint de dades i la seva anàlisi. Les persones i els escenaris no es redueixen a variables, sinó que es realitza l'anàlisi des d'una perspectiva holística perquè, en definitiva, es tracta de comprendre la situació dins del propi marc de referència (Taylor i Bodgan, 1986).

L'estudi de casos ens serà útil per aproximar-nos al coneixement dels processos d'inserció laboral que s'han dut a terme a l'Administració de la Generalitat de Catalunya i descriure'ls amb detall per enfocar algunes propostes de millora. Per tant, els casos seran les persones amb discapacitat que han seguit processos d'inserció laboral. Els treballadors amb discapacitat tenen moltes coses a dir sobre si mateixos, la seva opinió tindrà una importància cabdal. En molts casos, serà la primera vegada que se'ls demanarà que expressin com es veuen a si mateixos, quines habilitats creuen que tenen de cares a inserir-se laboralment en el mercat

laboral ordinari o què ha pogut incidir de forma rellevant en l'èxit de la seva inserció. A més a més, també ens resulta interessant escoltar les famílies que fins ara sembla que han estat recloses i potser per això ara voldran treure profit d'aquesta oportunitat per explicar-nos obertament la seva opinió sobre la qüestió.

Observar els treballadors amb discapacitat a la feina hauria pogut ser interessant per tal de veure els seus comportaments, les seves actituds, les seves habilitats in situ. Ara bé, no es disposa de gaire temps i, finalment, s'ha decidit que les observacions que s'haurien realitzat podien ser substituïdes per les observacions d'altres persones que s'han trobat immerses en els processos d'inserció estudiats.

3.2 Objectius i indicadors

Tal com s'ha dit en la introducció del capítol, tot seguit passarem a comentar els objectius de l'estudi de casos i la seva concreció mitjançant la formulació d'indicadors:

- **Objectiu 2:** *Estudiar la incidència dels processos d'inserció laboral a mig/llarg termini en diferents dimensions de la vida dels joves participants.*

Amb aquest objectiu volem conèixer els canvis observats en els treballadors un cop realitzada l'experiència d'inserció laboral a nivell personal, a nivell laboral i a nivell social, així com fer una valoració de quina experiència laboral de les que el treballador ha realitzat han tingut una incidència més positiva en el seu itinerari vital.

Els indicadors d'aquest objectiu són:

2.1 Canvis observats en els treballadors un cop realitzada l'experiència d'inserció laboral a nivell personal (projecte de vida, interessos i expectatives com a persona, estat d'ànim i satisfacció personal, ...).

2.2 Canvis observats en els treballadors un cop realitzada l'experiència d'inserció laboral a nivell laboral (com a treballador/a, hàbits laborals, habilitats bàsiques).

2.3 *Canvis observats en els treballadors un cop realitzada l'experiència d'inserció laboral a nivell social (participació en activitats familiars, participació en activitats de temps lliure, relacions interpersonals (companys i amics) i noves experiències).*

2.4 *Valoració de quina experiència laboral de les que el treballador/a ha realitzat han tingut una incidència més positiva en l'itinerari vital de la persona.*

- **Objectiu 3:** *Fer una aproximació a la percepció que tenen els joves i les seves famílies de la incidència que ha tingut l'experiència d'inserció laboral en els itineraris de formació i treball viscuts a partir d'aquesta experiència.*

En aquest cas es pretén saber les necessitats formatives sorgides arran de l'experiència d'inserció laboral a l'Administració i les expectatives laborals després de l'experiència a l'Administració: possibilitats ocupacionals reals i tipus de treball que es creu adequat pel treballador/a.

Els indicadors d'aquest objectiu són:

3.1 *Necessitats formatives sorgides arran de l'experiència d'inserció laboral a l'Administració.*

3.2 *Expectatives laborals després de l'experiència a l'Administració: possibilitats ocupacionals reals i tipus de treball que es creu adequat pel treballador/a.*

- **Objectiu 4:** *Estudiar l'impacte dels processos d'inserció en l'entorn laboral, tant pel que fa l'organització de les activitats laborals com les actituds socials en relació a la inserció laboral dels col·lectius amb especials dificultats per a la inserció.*

Aquest objectiu, per un costat, vol estudiar si hi ha hagut canvis d'organització en l'entorn laboral arran de l'experiència d'inserció a nivell d'adaptació de tasques, adaptació de les condicions del lloc de treball. Per un altre costat, pretén conèixer els canvis en les actituds i comportaments socials de l'entorn laboral en relació a la inserció laboral del col·lectiu.

Els indicadors d'aquest objectiu són:

4.1 Canvis d'organització en l'entorn laboral arran de l'experiència a nivell d'adaptació de tasques, adaptació de les condicions del lloc de treball (horari, espais, personal de suport, descans, torns, vacances...).

4.2 Canvis en les actituds i comportaments socials de l'entorn laboral en relació a la inserció laboral del col·lectiu: l'ambient humà, sensibilització respecte la inserció laboral de persones amb discapacitat, imatge social de la discapacitat i satisfacció de l'experiència.

- **Objectiu 5:** *Proposar les orientacions adequades per a la millora dels processos d'inserció laboral per tal que afavoreixin al màxim la inserció sociolaboral futura dels participants en aquestes experiències.*

Amb aquest objectiu volem conèixer aspectes que han fet que aquesta experiència d'inserció sigui positiva i aspectes de la inserció laboral que caldria millorar per afavorir futures integracions.

Els indicadors d'aquest objectiu són:

5.1 Aspectes que han fet que aquesta experiència d'inserció sigui positiva.

5.2 Aspectes de la inserció laboral que caldria millorar en el marc de cadascun dels següents elements: família, treballador/a, formació prèvia, formació en el servei d'inserció, seguiment, adaptació del treballador al lloc de treball i entorn laboral.

A continuació, la relació entre els objectius i els indicadors que s'acaben d'exposar es plasma a la Taula 26:

Taula 26: Relació entre objectius i indicadors

OBJECTIUS	
Objectiu 2: Estudiar la incidència dels processos d'inserció laboral a mig/llarg termini en diferents dimensions de la vida dels joves participants.	
Indicadors:	<p>3.3 Canvis observats en els treballadors un cop realitzada l'experiència d'inserció laboral a nivell personal (projecte de vida, interessos i expectatives com a persona, estat d'ànim i satisfacció personal, ...)</p> <p>3.4 Canvis observats en els treballadors un cop realitzada l'experiència d'inserció laboral a nivell laboral (com a treballador/a, hàbits laborals, habilitats bàsiques)</p> <p>3.5 Canvis observats en els treballadors un cop realitzada l'experiència d'inserció laboral a nivell social (participació en activitats familiars, participació en activitats de temps lliure, relacions interpersonals (companys i amics) i noves experiències)</p> <p>3.6 Valoració de quina experiència laboral de les que el treballador/a ha realitzat han tingut una incidència més positiva en l'itinerari vital de la persona.</p>
Objectiu 3: Fer una aproximació a la percepció que tenen els joves i les seves famílies de la incidència que ha tingut l'experiència d'inserció laboral en els itineraris de formació i treball viscuts a partir d'aquesta experiència.	
Indicadors:	<p>3.1 Necessitats formatives sorgides arran de l'experiència d'inserció laboral a l'Administració.</p> <p>3.2 Expectatives laborals després de l'experiència a l'Administració: possibilitats ocupacionals reals i tipus de treball que es creu adequat pel treballador/a.</p>
Objectiu 4: Estudiar l'impacte dels processos d'inserció en l'entorn laboral, tant pel que fa l'organització de les activitats laborals com les actituds socials en relació a la inserció laboral dels col·lectius amb especials dificultats per a la inserció.	
Indicadors:	<p>4.1 Canvis d'organització en l'entorn laboral arran de l'experiència a nivell d'adaptació de tasques, adaptació de les condicions del lloc de treball (horari, espais, personal de suport, descans, torns, vacances...)</p> <p>4.2 Canvis en les actituds i comportaments socials de l'entorn laboral en relació a la inserció laboral del col·lectiu: l'ambient humà, sensibilització respecte la inserció laboral de persones amb discapacitat, imatge social de la discapacitat i satisfacció de l'experiència.</p>
Objectiu 5: Proposar les orientacions adequades per a la millora dels processos d'inserció laboral per tal que afavoreixin al màxim la inserció sociolaboral futura dels participants en aquestes experiències.	
Indicadors:	<p>5.1 Aspectes que han fet que aquesta experiència d'inserció sigui positiva.</p> <p>5.2 Aspectes de la inserció laboral que caldria millorar en el marc de cadascun dels següents elements: família, treballador/a, formació prèvia, formació en el servei d'inserció, seguiment, adaptació del treballador al lloc de treball i entorn laboral.</p>

3.3 Fonts d'informació

Per a la realització de les entrevistes s'ha comptat amb la col·laboració de persones que han viscut directament l'experiència d'inserció laboral. La qüestió és que hem buscat nombrosos i variats informadors per tal de contrastar i elaborar la informació. Per això, hem entrevistat les següents persones⁷⁷:

⁷⁷ Inicialment, no estava previst entrevistar els supervisors de les empreses ordinàries i els supervisors dels CET, però finalment s'ha cregut molt convenient fer-ho ja que en cinc casos era possible obtenir una visió més completa del procés d'inserció seguit pels treballadors amb discapacitat una vegada finalitzada la seva relació laboral a l'Administració de la Generalitat.

1. El treballador/a: persona amb discapacitat que ha seguit un procés d'inserció a l'Administració de la Generalitat de Catalunya.
2. El preparador/a laboral: professional del servei d'inserció laboral que ha fet el seguiment del treballador/a al llarg del procés d'inserció.
3. El supervisor/a natural a la l'Administració de la Generalitat: company/a de treball que ha estat referent i supervisor directe del treballador a la Generalitat.
4. El supervisor/a a l'empresa ordinària: company/a de treball que ha estat referent i supervisor directe del treballador a l'empresa ordinària.
5. Supervisor/a en el CET: professional del CET que ha fet el seguiment del treballador/a.
6. Cap de secció d'un Departament de la Generalitat: responsable de la secció i/o departament de l'Administració on s'ha realitzat la inserció.
7. La família: persones de l'entorn de convivència del treballador.

A continuació s'ha decidit quins dels diferents informadors poden proporcionar informació sobre cada un dels objectius i indicadors de l'estudi de casos. Seguidament, a la Taula 27 apareix una relació entre els objectius, els indicadors i les fonts d'informació. Es pot observar que per alguns objectius i indicadors podem obtenir dades de diferents fonts d'informació, la qual cosa afavoreix la possibilitat de triangular, matisar o ampliar la informació obtinguda.

Taula 27: Relació entre objectius, indicadors i fonts d'informació

OBJECTIUS		FONT D'INFORMACIÓ
Objectiu 2: Estudiar la incidència dels processos d'inserció laboral a mig/llarg termini en diferents dimensions de la vida dels joves participants.		TREBALLADORS FAMÍLIA PREPARADOR LABORAL
Indicadors:	<p>2.1 Canvis observats en els treballadors un cop realitzada l'experiència d'inserció laboral a nivell personal (projecte de vida, interessos i expectatives com a persona, estat d'ànim i satisfacció personal, ...)</p> <p>2.2 Canvis observats en els treballadors un cop realitzada l'experiència d'inserció laboral a nivell laboral (com a treballador/a, hàbits laborals, habilitats bàsiques)</p> <p>2.3 Canvis observats en els treballadors un cop realitzada l'experiència d'inserció laboral a nivell social (participació en activitats familiars, participació en activitats de temps lliure, relacions interpersonals (companys i amics) i noves experiències)</p> <p>2.4 Valoració de quina experiència laboral de les que el treballador/a ha realitzat han tingut una incidència més positiva en l'itinerari vital de la persona.</p>	
Objectiu 3: Fer una aproximació a la percepció que tenen els joves i les seves famílies de la incidència que ha tingut l'experiència d'inserció laboral en els itineraris de formació i treball viscuts a partir d'aquesta experiència.		
Indicadors:	<p>3.1 Necessitats formatives sorgides arran de l'experiència d'inserció laboral a l'Administració.</p> <p>3.2 Expectatives laborals després de l'experiència a l'Administració: possibilitats ocupacionals reals i tipus de treball que es creu adequat pel treballador/a.</p>	
Objectiu 4: Estudiar l'impacte dels processos d'inserció en l'entorn laboral, tant pel que fa l'organització de les activitats laborals com les actituds socials en relació a la inserció laboral dels col·lectius amb especials dificultats per a la inserció.		CAP SECCIÓ/DEPARTAMENT
Indicadors:	<p>4.1 Canvis d'organització en l'entorn laboral arran de l'experiència a nivell d'adaptació de tasques, adaptació de les condicions del lloc de treball (horari, espais, personal de suport, descans, torns, vacances...)</p> <p>4.2 Canvis en les actituds i comportaments socials de l'entorn laboral en relació a la inserció laboral del col·lectiu: l'ambient humà, sensibilització respecte la inserció laboral de persones amb discapacitat, imatge social de la discapacitat i satisfacció de l'experiència.</p>	SUPERVISOR NATURAL PREPARADAO LABORAL
Objectiu 5: Proposar les orientacions adequades per a la millora dels processos d'inserció laboral per tal que afavoreixin al màxim la inserció sociolaboral futura dels participants en aquestes experiències.		CAP SECCIÓ/DEPARTAMENT SUPERVISOR NATURAL
Indicadors:	<p>7.1 Aspectes que han fet que aquesta experiència d'inserció sigui positiva.</p> <p>7.2 Aspectes de la inserció laboral que caldria millorar en el marc de cadascun dels següents elements: família, treballador/a, formació prèvia, formació en el servei d'inserció, seguiment, adaptació del treballador al lloc de treball i entorn laboral.</p>	PREPARADAO LABORAL FAMÍLIA TREBALLADOR

3.4 Disseny dels Instruments

En aquest apartat s'explica com s'ha dut a terme el disseny dels instruments per a la recollida d'informació. Les fonts orals permeten un apropament a la realitat social impossible de realitzar per altres vies, permeten escoltar els testimonis de viva veu. Per això, en aquesta recerca s'ha optat per fer entrevistes semiestructurades, és a dir, trobades cara a cara entre la investigadora i els informadors, dirigides cap a la comprensió de les perspectives que tenen els informadors respecte a les seves vides, experiències o situacions, a través de les seves pròpies paraules.

Una entrevista esdevé un procés comunicatiu que un entrevistador dirigeix i enregistra amb el propòsit d'afavorir la producció d'un discurs conversacional, continu i amb una certa línia argumental de l'entrevistat sobre un tema definit en el marc d'una investigació. És una narració conversacional creada conjuntament entre entrevistador i entrevistat que conté un conjunt interrelacionat d'estructures que la defineixen com objecte d'estudi (Taylor i Bodgan, 1986).

L'entrevista semiestructurada resulta especialment indicada perquè, ens obliga a tenir uns objectius clars i ben definits de manera que quan es realitza cada una de les entrevistes tenim ben clar quina informació volem obtenir. A més a més, l'entrevista resulta un mètode interessant perquè és una tècnica que permet descobrir l'experiència humana subjectiva, fins al punt que es pot arribar a veure el món a través dels ulls dels altres.

Les entrevistes que s'han realitzat segueixen els indicadors definits a priori i que hem comentat a l'apartat anterior. D'aquesta manera es sol·licita activament el relat de les experiències i les valoracions de la persona per poder construir un relat profund respecte el tema d'interès. S'estableix *rapport* amb els informadors a través d'una comprensió detallada de les seves experiències i perspectives (Taylor i Bodgan, 1986). Així, s'han pogut establir alguns elements que de forma

reiterada apareixen en les històries d'inserció i que tenen una influència clara en el procés per aconseguir que les insercions tinguin un sentit positiu.

Per un costat, les diverses entrevistes tenen la finalitat d'estudiar el cas de la forma més global possible i de verificar la informació a partir del contrast entre les fonts d'informació, és a dir, de contrastar les diferents construccions realitzades pels actors respecte a una experiència compartida dins de cada cas (Ruiz i Ispízu, 1989). Així, les entrevistes ens permeten obtenir relats creuats entre les persones amb discapacitat inserides laboralment, els familiars, els preparadors laborals, els supervisors naturals i els caps de secció del departament. En definitiva, contrastem la construcció que han fet els uns i els altres pel que fa a les conseqüències del procés d'inserció laboral. Per un altre costat, les entrevistes també ens permeten obtenir relats paral·lels per estudiar el fenomen d'una forma més àmplia, tot possibilitant la comparació, la categorització dels informadors i l'establiment d'hipòtesis teòriques vàlides per l'acumulació d'evidències. Els relats paral·lels, entre persones que han passat per diferents itineraris d'inserció laboral, possibilita la comparació entre els casos estudiats.

Concretament, s'han dissenyat set guions d'entrevistes adreçades a les persones que han constituït les nostres fonts d'informació. Per elaborar el guió de les entrevistes s'ha partit dels objectius i indicadors de l'estudi de casos. S'han dissenyat tants guions d'entrevistes com fonts d'informació, és a dir, s'han dissenyat set tipus de guions.

Una vegada dissenyats aquests guions per entrevistar s'han validat mitjançant la tècnica de jutges. La validació ha estat realitzada per set jutges. Han fet de jutges persones especialitzades en temes de metodologia d'investigació i en inserció laboral de persones amb discapacitat. La validació que han dut a terme els jutges figura a l'annex 2 i els comentaris relatius als resultats de la validació dels guions

de les entrevistes són a l'annex 3⁷⁸. A partir dels comentaris que han fet els jutges s'han modificat els guions de les entrevistes tal com figura a l'annex 4.

A continuació, s'ha realitzat un estudi pilot per tal d'aplicar els guions dissenyats per a la realització de les entrevistes amb dos casos. S'han realitzat un total de onze entrevistes: cinc entrevistes pel Cas 1 i sis entrevistes pel Cas 2. Una vegada realitzades les entrevistes s'ha passat a analitzar-les. L'anàlisi realitzat ens ha permès valorar si s'havia obtingut informació pertinent als objectius de l'estudi de casos o si feia falta modificar el guió de les entrevistes. En aquest sentit, s'han realitzat alguns canvis que es comenten a l'annex 5⁷⁹. A continuació, a la Taula 28, apareixen els objectius, els indicadors i les preguntes definitives a partir de les quals s'ha desenvolupat l'estudi de casos. Aquesta Taula està dividida en quatre seccions, una per a cada objectiu de l'estudi de casos. A la primera columna hi ha el llistat dels indicadors, les altres columnes corresponen cada una d'elles a una font d'informació. D'aquesta manera, a cada columna apareixen els indicadors que s'escauen i les preguntes que es realitzen per tal d'obtenir dades sobre aquests indicadors. Els guions utilitzats a l'hora de fer les entrevistes es poden consultar a l'annex 6.

⁷⁸ La majoria dels comentaris que han fet els jutges fan referència a qüestions de caire formal i d'expressió, i les seves propostes van encaminades a reformular, fer aclariments, posar exemples o evitar preguntes massa generals.

⁷⁹ L'estudi pilot ha evidenciat que era necessari modificar preguntes de les entrevistes perquè, per exemple, algunes eren massa generals així és que s'han concretat més, d'altres han resultat ser lleugerament ambigües per a les persones entrevistades de manera que no s'han entès prou bé a la primera i per això s'han afegit més aclariments i exemples, a més a més també s'ha decidit canviar l'ordre d'aparició d'algunes d'elles.

Taula 28: Preguntes de l'entrevista per a cada indicador i font d'informació

Objectiu 2: Estudiar la incidència dels processos d'inserció laboral a mig/llarg termini en diferents dimensions de la vida dels joves participants.			
INDICADORS	TREBALLADORS	FAMÍLIA	PREPARADOR LABORAL
2.1 Canvis observats en els treballadors un cop realitzada l'experiència d'inserció laboral a nivell personal (projecte de vida, interessos i expectatives com a persona, estat d'ànim i satisfacció personal,...)	<ul style="list-style-type: none"> Penses que aquesta experiència laboral ha estat beneficiosa pel teu desenvolupament com a persona? El fet de treballar a l'Administració t'ha permès independitzar-te de la teva família? Per què? Aquesta experiència laboral t'ha fet sentir bé amb tu mateix? Com ha afectat aquesta experiència el teu estat d'ànim? L'experiència laboral realitzada t'ha fet replantejar els teus objectius personals? Posa exemples. 	<ul style="list-style-type: none"> Considera que l'experiència laboral realitzada ha ajudat al seu fill/a a sentir-se realitzat? El seu fill ha pensat en independitzar-se d'ençà de l'experiència laboral a l'Administració? Quin grau de satisfacció personal sembla que ha tingut en/na ... amb aquesta experiència laboral a l'Administració respecte altres experiències laborals anteriors? Pensa que l'estat d'ànim d'en... ha canviat arran d'aquesta experiència laboral? Considera que l'experiència laboral realitzada ha fet canviar les expectatives personals d'en...? Per què? Com han canviat? 	<ul style="list-style-type: none"> Pensa que l'experiència a l'Administració ha estat beneficiosa per en ... a nivell personal? Per què? A partir de la feina a l'Administració en ...quin tipus d'estratègies personals ha anat adquirint? Pensa que en... podria independitzar-se després de l'experiència a l'Administració? Quin grau de satisfacció personal opina que ha tingut en ... amb aquesta experiència laboral a l'Administració respecte altres experiències laborals anteriors? Pensa que l'estat d'ànim d'en... ha canviat arran d'aquesta experiència laboral? Considera que l'experiència laboral realitzada ha fet canviar les expectatives personals d'en...?Per què?
2.2 Canvis observats en els treballadors un cop realitzada l'experiència d'inserció laboral a nivell laboral (com a treballador/a, hàbits laborals, habilitats bàsiques)	<ul style="list-style-type: none"> Penses que després d'aquesta experiència laboral ets més bon/a treballador/a que abans? Per què? Què has après com a treballador? Consideres que la feina a l'Administració ha estat més fàcil o més difícil que altres feines que has fet fins ara? Per què? 	<ul style="list-style-type: none"> Opina que la feina a l'Administració ha estat beneficiosa per en...com a treballador? Per què? Pensa que la feina a l'Administració ha representat un repte laboral pel seu/va fill/a? 	<ul style="list-style-type: none"> Opina que la feina a l'Administració ha estat beneficiosa per en...com a treballador? Per què? Pensa que el treball a l'Administració ha capacitat a en... per un ventall més ampli de feines? Quines i per què? Considera que l'experiència laboral a l'Administració obrirà les portes a en ..., és a dir, pot aspirar a aconseguir feines més bones després d'aquesta experiència? Sap si l'experiència a l'Administració ha ajudat a en ... a decidir quina feina vol fer en el futur?
2.3 Canvis observats en els treballadors un cop realitzada l'experiència d'inserció laboral a nivell social (participació en activitats familiars, participació en activitats de temps lliure, relacions interpersonals (companys i amics) i noves experiències)	<ul style="list-style-type: none"> Treballar a l'Administració t'ha permès relacionar-te amb més persones? A part dels companys de feina, has conegut a d'altres persones? A on? Quina relació tens amb totes aquestes persones que has conegut d'ençà de l'experiència laboral realitzada? D'ençà que has treballat a l'Administració has començat alguna nova activitat de lleure? De quina mena? La teva participació en activitats familiars ha canviat d'ençà que has treballat a l'Administració? Com ha canviat i per què? 	<ul style="list-style-type: none"> El treball a l'Administració pensa que ha fet que en... hagi iniciat relacions amb més persones, dins i fora de la feina? Per què? Quina relació pensa que ha mantingut en... amb companys de l'Administració i amitats que va fer respecte altres amitats que té? Sap si d'ençà de l'experiència laboral realitzada, en ... ha començat noves activitats de lleure? Quines? El seu/va fill/a ha participat més en les activitats familiars d'ençà de l'experiència laboral realitzada? En quines? 	<ul style="list-style-type: none"> El treball a l'Administració pensa que ha fet que en... hagi iniciat relacions amb més persones, dins i fora de la feina? Per què? Quina relació pensa que ha mantingut en... amb companys de l'Administració i amitats que va fer respecte altres amitats que té? Sap si d'ençà de l'experiència laboral realitzada, en ... ha començat noves activitats de lleure? Quines? A nivell familiar, sap si participa més activament després de l'experiència laboral realitzada?
2.4 Valoració de quina experiència laboral de les que el treballador/a ha realitzat han tingut una incidència més positiva en l'itinerari vital de la persona.	<ul style="list-style-type: none"> Dels treballs que has fet fins ara, quin et sembla que ha estat el més interessant? Per què? En quin treball opines que has après més coses? Per què? 	<ul style="list-style-type: none"> Quina de les feines fetes fins al moment considera que ha representat més canvis i aprenentatges en tots els sentits per a en...: com a persona, com a experiència laboral i a nivell social. 	<ul style="list-style-type: none"> Quina de les feines fetes fins al moment opina que ha representat més canvis i aprenentatges en tots els sentits per a en...: com a persona, com a experiència laboral i a nivell social.

Objectiu 3: Fer una aproximació a la percepció que tenen els joves i les seves famílies de la incidència que ha tingut l'experiència d'inserció laboral en els itineraris de formació i treball viscuts a partir d'aquesta experiència.		
INDICADORS	TREBALLADORS	FAMÍLIA
3.1 Necessitats formatives sorgides arran de l'experiència d'inserció laboral a l'Administració.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mentre has treballat a l'Administració i/o després de l'experiència d'inserció laboral realitzada, has pensat que era oportú fer algun curs de formació per tal de poder tenir accés a una oferta laboral més àmplia? Per què? Si és així, de què era el curs? ▪ Tens pensat fer algun altre curs de formació aviat? Si és així, sobre què? Per a què creus que et servirà? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mentre treballava a l'Administració i/o després de treballar-hi, en... ha fet algun curs de formació especialitzat per millorar el seu rendiment laboral o per tenir accés a una oferta laboral més àmplia? ▪ Com pensa que en... percep la necessitat de formació laboral després d'aquesta experiència d'inserció?
3.2 Expectatives laborals després de l'experiència a l'Administració: possibilitats ocupacionals reals i tipus de treball que es creu adequat pel treballador/a.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Abans d'aquesta experiència laboral, què penses que eres capaç de desenvolupar? ▪ Ara, què penses que ets capaç de realitzar? ▪ Penses que després de l'experiència laboral realitzada podràs aconseguir feina amb més facilitat? Per què? ▪ Ara, després de la teva experiència laboral a l'Administració, has pensat on podries treballar en el futur? Fent què? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pensa que haver treballat a l'Administració ha capacitat més en ... i ara pot desenvolupar un ventall més ampli de feines? ▪ Opina que en... podrà trobar feina amb més facilitat gràcies a l'experiència laboral realitzada? Per què? ▪ Després de l'experiència laboral realitzada, quines expectatives laborals creu que té en...?

Objectiu 4: Estudiar l'impacte dels processos d'inserció en l'entorn laboral, tant pel que fa l'organització de les activitats laborals com les actituds socials en relació a la inserció laboral dels col·lectius amb especials dificultats per a la inserció.			
INDICADORS	CAP SECCIÓ/DEPARTAMENT	SUPERVISOR NATURAL	PREPARADOR LABORAL
4.1 Canvis d'organització en l'entorn laboral arran de l'experiència a nivell d'adaptació de tasques, adaptació de les condicions del lloc de treball (horari, espais, personal de suport, descans, torns, vacances...)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La inserció d'en... quin tipus de canvis pensa que va generar en l'entorn laboral a nivell d'organització de tasques i de condicions de treball (horari, espais, personal de suport, descans, torns, vacances...)? Per què? ▪ Si hi va haver canvis en l'entorn laboral a nivell d'organització de tasques i condicions de treball ocasionats per la inserció d'en..., sap si s'han mantingut? Per què? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La inserció d'en... quin tipus de canvis pensa que va generar en l'entorn laboral a nivell d'organització de tasques i de condicions de treball (horari, espais, personal de suport, descans, torns, vacances...)? Per què? ▪ Si hi va haver canvis en l'entorn laboral a nivell d'organització de tasques i condicions de treball ocasionats per la inserció d'en..., sap si s'han mantingut? Per què? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La inserció d'en... quin tipus de canvis pensa que va generar en l'entorn laboral a nivell d'organització de tasques i de condicions de treball (horari, espais, personal de suport, descans, torns, vacances...)? Per què? ▪ Si hi va haver canvis en l'entorn laboral a nivell d'organització de tasques i condicions de treball ocasionats per la inserció d'en..., sap si s'han mantingut? Per què?
4.2 Canvis en les actituds i comportaments socials de l'entorn laboral en relació a la inserció laboral del col·lectiu: l'ambient humà, sensibilització respecte la inserció laboral de persones amb discapacitat, imatge social de la discapacitat i satisfacció de l'experiència.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Opina que a partir de l'experiència d'en ... han aparegut nous comportaments, actituds a l'entorn laboral que poden condicionar futures integracions de persones amb discapacitat a l'Administració? ▪ Si és així, quins? I com han anat evolucionant? ▪ A partir de la inserció laboral d'en..., pensa que els companys de treball s'han sensibilitzat entorn la inserció del col·lectiu de persones amb discapacitat a l'Administració? ▪ Quina pensa que seria la implicació dels companys d'en ... respecte la possibilitat de noves integracions de persones amb discapacitat? És a dir, com pensa que els treballadors/es reaccionarien davant la possibilitat de noves insercions laborals de persones amb discapacitat com en... ? ▪ És de l'opinió que l'experiència d'en... ha estat satisfactòria? ▪ Si és així, sap si s'ha realitzat alguna acció per afavorir noves experiències d'inserció després del pas d'en...? ▪ Sap si es preveuen més insercions en aquesta línia arran d'aquesta experiència d'inserció? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Opina que a partir de l'experiència d'en ... han aparegut nous comportaments, actituds a l'entorn laboral que poden condicionar futures integracions de persones amb discapacitat a l'Administració? ▪ Si és així, quins? I com han anat evolucionant? ▪ A partir de la inserció laboral d'en..., pensa que els companys de treball s'han sensibilitzat entorn la inserció del col·lectiu de persones amb discapacitat a l'Administració? ▪ Quina pensa que seria la implicació dels companys d'en ... respecte la possibilitat de noves integracions de persones amb discapacitat? És a dir, com pensa que els treballadors/es reaccionarien davant la possibilitat de noves insercions laborals de persones amb discapacitat com en... ? ▪ És de l'opinió que l'experiència d'en... ha estat satisfactòria? ▪ Si és així, sap si s'ha realitzat alguna acció per afavorir noves experiències d'inserció després del pas d'en...? ▪ Sap si es preveuen més insercions en aquesta línia arran d'aquesta experiència d'inserció? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Opina que a partir de l'experiència d'en ... han aparegut nous comportaments, actituds a l'entorn laboral que poden condicionar futures integracions de persones amb discapacitat a l'Administració? ▪ Si és així, quins? I com han anat evolucionant? ▪ A partir de la inserció laboral d'en..., pensa que els companys de treball s'han sensibilitzat entorn la inserció del col·lectiu de persones amb discapacitat a l'Administració? ▪ Quina pensa que seria la implicació dels companys d'en ... respecte la possibilitat de noves integracions de persones amb discapacitat? És a dir, com pensa que els treballadors/es reaccionarien davant la possibilitat de noves insercions laborals de persones amb discapacitat com en... ? ▪ És de l'opinió que l'experiència d'en... ha estat satisfactòria? ▪ Si és així, sap si s'ha realitzat alguna acció per afavorir noves experiències d'inserció després del pas d'en...? ▪ Sap si es preveuen més insercions en aquesta línia arran d'aquesta experiència d'inserció?

Objectiu 5: Proposar les orientacions adequades per a la millora dels processos d'inserció laboral per tal que afavoreixin al màxim la inserció sociolaboral futura dels participants en aquestes experiències.					
INDICADORS	TREBALLADORS	FAMÍLIA	CAP SECCIÓ/DEPARTAMENT	PREPARADOR LABORAL	SUPERVISOR NATURAL
5.1 Aspectes que han fet que aquesta experiència sigui positiva.	<ul style="list-style-type: none"> Si la feina a l'Administració t'ha anat bé, per quins motius penses que t'ha anat bé? 	<ul style="list-style-type: none"> Si la feina a l'Administració ha estat positiva per a en ... com pensa que s'ha afavorit la inserció del seu fill? 	<ul style="list-style-type: none"> Dels següents elements, quins pensa que han propiciat que el procés d'inserció hagi estat positiu o negatiu: treballador/a, predisposició de la família, formació, entorn laboral, seguiment laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Dels següents elements, quins pensa que han propiciat que el procés d'inserció hagi estat positiu o negatiu: treballador/a, predisposició de la família, formació, entorn laboral, seguiment laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Dels següents elements, quins pensa que han propiciat que el procés d'inserció hagi estat positiu o negatiu: treballador/a, predisposició de la família, formació, entorn laboral, seguiment laboral.
5.2 Aspectes de la inserció laboral que caldria millorar en el marc de cadascun dels següents elements: família, treballador/a, formació prèvia, formació en el servei d'inserció, seguiment, adaptació del treballador al lloc de treball i entorn laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Dels següents elements, quins penses que s'haurien de millorar per afavorir processos d'inserció laboral positius: la família, el treballador/a, la formació prèvia, la formació en el servei d'inserció, el seguiment, l'adaptació del treballador al lloc de treball i entorn laboral? Per a treballar a l'Administració opines que hi ha dificultats? Quines? 	<ul style="list-style-type: none"> Per millorar la inserció de les persones amb discapacitat a l'Administració, opina que caldria millorar algun dels següents aspectes: família, treballador/a, formació prèvia, formació en el servei d'inserció, seguiment, adaptació del treballador al lloc de treball i entorn laboral? Pensa que hi ha dificultats a l'hora de generar insercions laborals de persones amb discapacitat a l'Administració? Quines? 	<ul style="list-style-type: none"> Per millorar futures insercions de les persones amb discapacitat a l'Administració, què opina que caldria millorar dels següents elements: família, treballador/a, formació prèvia, formació en el servei d'inserció, seguiment, adaptació del treballador al lloc de treball i entorn laboral? Pensa que hi ha dificultats a l'hora de generar insercions laborals de persones amb discapacitat a l'Administració? Quines? 	<ul style="list-style-type: none"> Per millorar futures insercions de les persones amb discapacitat a l'Administració, què opina que caldria millorar dels següents elements: família, treballador/a, formació prèvia, formació en el servei d'inserció, seguiment, adaptació del treballador al lloc de treball i entorn laboral? Pensa que hi ha dificultats a l'hora de generar insercions laborals de persones amb discapacitat a l'Administració? Quines? 	<ul style="list-style-type: none"> Per millorar futures insercions de les persones amb discapacitat a l'Administració, què opina que caldria millorar dels següents elements: família, treballador/a, formació prèvia, formació en el servei d'inserció, seguiment, adaptació del treballador al lloc de treball i entorn laboral? Pensa que hi ha dificultats a l'hora de generar insercions laborals de persones amb discapacitat a l'Administració? Quines?

3.5 Selecció dels casos

El procés de selecció dels casos s'ha realitzat a partir de la fase descriptiva de l'estudi, la qual ha permès obtenir informació sobre les característiques del col·lectiu i sobre les situacions laborals de les persones amb discapacitat psíquica que han participat en l'experiència d'inserció laboral a l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Entre les conclusions a què ha arribat aquest estudi descriptiu figura que les persones amb discapacitat psíquica objecte d'estudi han estat inserides pels següents serveis d'inserció laboral: *INTRESS (CFO Jaume Cuspinera)*, *TRESC*, *ACISJF*. S'han inserit un total de 111 persones, 50 homes i 61 dones d'edats que oscil·len entre 19 i 50 anys, tot i que les edats d'un 88% estan situades entre els 21 i els 34 anys. També s'ha evidenciat que hi ha més treballadors que han treballat a l'Administració de forma continuada amb successives renovacions que no treballadors que hagin treballat en diverses ocasions a l'Administració però sense continuïtat entre les seves contractacions. Hem establert un total de cinc situacions laborals: 47 participants d'aquesta experiència continuen treballant a l'Administració, 23 treballadors estan treballant en el sector privat del mercat ordinari, 12 persones han passat del mercat ordinari al sector de treball protegit ja que s'han incorporat en centres especials de treball, i hi ha 13 persones que no estan treballant, entre les quals 3 assisteixen a algun tipus de formació.

Segons Coller (2000) un cas és un objecte d'estudi amb unes fronteres més o menys clares que s'analitza en el seu context i que es considera rellevant bé sigui per il·lustrar o construir una teoria o una part d'ella. Per seleccionar un cas s'han de tenir en compte tant la seva rellevància com la seva naturalesa. Els casos escollits han de resultar rellevant per algun motiu, aquesta rellevància del cas esdevé capdal quan s'escull aquest mètode. Tenint present aquestes indicacions de Coller s'ha fet la selecció de casos de la següent manera:

- Els casos formen part de les cinc situacions laborals definides a partir de la fase descriptiva de l'estudi:

Situació 1 el formen els treballadors que en el moment de realitzar l'estudi continuen treballant a l'Administració.	47 persones
Situació 2 el constitueixen els treballadors que en el moment de realitzar l'estudi tenen feina en alguna empresa privada del mercat ordinari.	23 persones
Situació 3 reuneix els treballadors que en el moment de realitzar l'estudi estan treballant en un CET.	12 persones
Situació 4 està format pels treballadors que en el moment de realitzar l'estudi no tenen feina, però estan realitzant algun curs de formació.	3 persones
Situació 5 engloba aquells treballadors que en el moment de realitzar l'estudi no tenen feina ni estan assistint a cap curs de formació.	10 persones

Com que les situacions laborals 1 i 2 són les que reuneixen un major nombre de persones, seleccionem 5 casos de la situació 1 i 3 casos de la situació 2. De les situacions 3 i 4 seleccionem 1 cas respectivament. La situació 5 l'hem desestimat perquè hem considerat més interessant la situació 4, és a dir, el d'aquells treballadors que, tot i que no tenen feina, estan realitzant algun curs de formació. Aquesta informació s'exposa a la Taula 29:

Taula 29: Selecció de casos en funció de les situacions laborals

Itinerari	Nombre de casos
1	5
2	3
3	1
4	1
5	-
Total	10

- Alguns dels casos seleccionats han treballat en un sol departament de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, mentre que d'altres han treballat en més d'un departament.
- Entre els casos seleccionats hi ha qui ha treballat ininterrompudament a l'Administració de la Generalitat de Catalunya, o bé hi ha qui ha treballat sense continuïtat laboral.
- Tots els casos seleccionats són persones que han treballat més de sis mesos i alguns d'ells són interins.
- Les 10 persones seleccionades tenien entre 21 i 34 anys en el 2003, ja que la majoria dels treballadors inserits (un 88%) eren d'aquesta edat.
- Respecte els serveis d'inserció, ACISJF i INTRESS (CFO Jaume Cuspinera) han inserit un 46% i un 38% de persones respectivament, i TRESA ha inserit un 7%. Així, s'ha decidit seleccionar 4 casos de ACISJF, 4 casos de INTRESS (CFO Jaume Cuspinera) i 2 casos de TRESA.

A partir dels criteris que s'han exposat hem seleccionat alguns casos i amb l'assessorament dels preparadors laborals dels serveis d'inserció col·laboradors (*INTRESS (CFO Jaume Cuspinera)*, *TRESA*, *ACISJF*) s'han seleccionat 10 casos que compleixen aquestes condicions i que sobresurten a la Taula 30:

Taula 30: Primera selecció de casos

Serveis d'Inserció	1	2	3	4	5
INTRESS (CFO Jaume Cuspinera)	C2, C8, C15, C20 , C24 , C31, C33, C34, C36, C37, C39, C40, C41, C42, C43	C1 , C3, C12, C14, C16 , C22 i C26	C17		C11 i C30
ACISJF	A8, A10 , A18, A28, A35, A37, A39, A40, A41, A43, A45, A47, A49, A50 i A53	A3 , A5, A7, A19, A20, A24, A29, A33 i A46	A11, A26, A27 , A34 i A48	A15, A21, A25 , i A30	A38
TRESA	T5 i T8		T4		T1, T2 i T3
Total	32	16	7	4	6

Seguidament, la Taula 31 mostra, resumidament, algunes característiques de les 10 experiències d'inserció que han estat seleccionades.

Taula 31: Informació descriptiva sobre els casos

	Descripció del cas
CAS 1	La Judit va néixer el 1979 a Girona. Té el Graduat Escolar. Abans de treballar a l'Administració de la Generalitat no havia treballat mai. La seva inserció és supervisada des de TRESA, servei on va realitzar un curs de formació ocupacional. Inicia el seu contracte a l'Administració el 07/02/00, des d'aleshores hi ha treballat ininterrompudament. Per tant, la Judit fa més de cinc anys que està treballant al mateix Departament. Aquesta situació és excepcional perquè els contractes acostumen a tenir una durada dos anys. Finalment, dir que la Judit treballa com a subaltern i realitza tasques de magatzem, envia faxes, fa fotocòpies i arxiva documents.
CAS 2	La Sara va néixer a Girona el 1983 i és la germana gran de tres germans. Té una germana amb discapacitat. Els seus pares acostumen a estar a l'atur o fan feines esporàdiques. Es pot considerar que la família de la Sara és de risc social i això ha fet que el servei d'inserció hagi hagut de coordinar-se amb serveis socials per fer tot un treball paral·lel a la inserció laboral. La Sara va arribar al servei d'inserció, a TRESA, derivada des de l'Institut on va acabar 4art d'ESO. Té el graduat escolar adaptat. A TRESA va fer accions d'orientació i un curs de formació ocupacional. Abans d'incorporar-se a l'Administració de la Generalitat no havia treballat mai. La data d'inici del seu contracte a l'Administració va ser el 08/07/02, des d'aleshores hi ha treballat ininterrompudament. Per tant, fa més de tres anys que treballa al mateix departament de la Generalitat. Finalment, dir que la Sara està treballant ocupant la categoria professional de peó/mosso de manera que passa faxes, fa fotocòpies, fa encàrrecs, arxiva i atén al públic.
CAS 3	En Pere va néixer a Barcelona el 1972. Té el graduat escolar. En Pere ha fet diferents feines abans d'arribar a l'Administració de la Generalitat, algunes de les quals eren d'àmbit familiar. En primer lloc, va fer de mecànic de compressors en una empresa familiar. En segon lloc, va fer de cambrer aproximadament 2 anys en un bar del seu barri. També ha fet d'ajudant de pastisser. A continuació, va treballar de missatger en el ganivet jurídic d'un familiar; en aquesta feina feia tasques similars a las que fa ara a l'Administració. Ha realitzat un curs de formació ocupacional a INTRESS (CFO Jaume Cuspinera) el qual li va possibilitar la inserció laboral a l'Administració de la Generalitat en dos períodes diferenciats: primer des del 09/09/98 al 08/03/99 en el

	<p>Departament de Justícia; i després ha treballat ininterrompudament al Departament de Presidència des del 22/03/99. En Pere és interí i fa més de 6 anys que està treballant a l'Administració catalana en la categoria professional de subaltern. La seva consisteix en ordenar i repartir el correu als seus destinataris, fer encàrrecs, fer fotocòpies i, puntualment, atendre el telèfon.</p>
CAS 4	<p>La Sònia va néixer a Barcelona el 1976. Té una experiència laboral variada, ha treballat en: una empresa de manipulats de peces de cotxe, cadena en un CET, un supermercat i una fruiteria. Després va realitzar un curs de formació ocupacional a ACISJF. Està treballant a l'Administració de la Generalitat, primer ho va fer del 15/04/98 al 30/04/98 en el Departament de Medi Ambient. Després li van renovar el contracte el 01/04/99 i des d'aleshores ha treballat ininterrompudament al Departament d'Indústria. Així doncs, la Sònia fa més de 6 anys que està treballant a l'Administració catalana en la categoria professional de subalterna. La seva feina consisteix en fer fotocòpies, enviar faxes, arxivar documents, introduir dades a l'ordinador, fer etiquetes i muntar caixes.</p>
CAS 5	<p>L'Anna va néixer a Barcelona el 1970. Té el graduat escolar. Va realitzar un curs de formació ocupacional a INTRESS- Jaume Cuspinera. Ha fet un total de cinc pràctiques, ha treballat en una empresa de manipulats, a l'Administració de la Generalitat i en una empresa d'assegurances. Ha treballat a l'Administració ininterrompudament des del 16/09/98 al 15/03/01 en el Departament de Justícia. Així doncs, l'Anna va treballar 2 anys i 6 mesos a l'Administració catalana ocupant la categoria professional de peona-mossa. Algunes de les tasques que ha desenvolupat són: arxivar documents, repartir correspondència, passar faxes i atendre el telèfon. Un cop acabada l'experiència laboral a l'Administració, l'Anna ha trobat feina en una empresa d'assegurances del mercat ordinari, allí es fa càrrec de l'arxiu i, de moment, té un contracte temporal d'un any.</p>
CAS 6	<p>La Joana va néixer a Barcelona el 1981, també té un germà amb discapacitat psíquica. La inserció a l'Administració va ser la seva primera experiència laboral. Va realitzar un curs de formació ocupacional a ACISJF que va possibilitar-li aquesta inserció a l'Administració de la Generalitat. Ha treballat a l'Administració ininterrompudament des del 08/10/99 al 07/10/01 en el Departament de Sanitat. Així doncs, la Joana ha treballat 2 anys a l'Administració catalana ocupant la categoria professional de subalterna. La seva feina consistia en diversitat de tasques relacionades amb la secció de reprografia, correus i publicacions. Un cop acabada l'experiència laboral a l'Administració, va incorporar-se a un Centre Especial de Treball anomenat COINRE. Allí, va fer anar diferents tipus de màquines tot assolint quotes de productivitat elevades. Finalment, va preferir deixar de</p>

	treballar i realitzar un altre curs de formació ocupacional en el servei d'inserció laboral ACISJF.
CAS 7	En Nil va néixer a Terrassa el 1974. Tenia experiència laboral en reprografia. Va realitzar un curs de formació ocupacional a ACISJF. Va treballar a l'Administració del 11/12/97 al 10/06/98 en el Departament de Política Territorial i en la categoria professional d'oficial de segona i ajudant de serveis tècnics. Així doncs, el treballador va estar només 6 mesos a l'Administració fent tasques de reprografia, muntar caixes, ensobrar i comptabilitzar. Un cop acabada l'experiència laboral a l'Administració, en Nil va trobar feina en un Centre Especial de Treball i li van fer un contracte indefinit. Al CET li ha suposat l'aprenentatge de diverses tasques en cadena i l'assumpció de responsabilitat perquè s'encarrega del control de qualitat de la secció de manipulats i termo-ensavat.
CAS 8	En Marc va néixer a Barcelona el 1973. Havia treballat a FEMAREC que és un centre especial de treball. Ha treballat a l'Administració en dos períodes: del 06/04/99 al 14/09/99 i del 25/10/99 al 14/06/01 en el Departament de Treball, és a dir, va treballar-hi 2 anys i va ocupar la categoria professional d'auxiliar administratiu. A l'Administració feia tasques d'auxiliar administratiu: contestar el telèfon, atendre el públic, fer fotocòpies, arxivar, entrar dades a l'ordinador. Un cop acabada l'experiència laboral a l'Administració, en Marc ha trobat feina en una empresa del mercat ordinari, en un magatzem on gaudeix d'un contracte indefinit. Al magatzem es dedica a controlar entrades i sortides de material, repondre material, comptabilitzar el material.
CAS 9	En Santi va néixer el 1979. L'experiència al departament de la Generalitat és la primera que té a nivell professional. Va treballar a l'Administració ininterrompudament des del 25/11/98 fins al 14/06/01 en el Departament d'Agricultura, és a dir, va treballar-hi 2 anys i va ocupar la categoria professional d'ajudant d'ofici. A l'Administració es dedicava a fer tasques relacionades amb la neteja dels cotxes que eren utilitzats pel personal del departament. Un cop acabada l'experiència laboral a l'Administració, en Santi ha trobat feina en una empresa del mercat ordinari i gaudeix d'un contracte indefinit. Està a una empresa de catering on realitza tasques en un túnel de rentat de manera que neteja la vaixela i material de transport com ara: safates, caixes i armaris. A més a més, el treballador també s'ocupa d'equipar el menjador del personal d'aquesta empresa.
CAS 10	En Jordi va néixer el 1977 a Badalona. Va estar escolaritzat en una escola ordinària, té el graduat escolar i formació professional de primer grau adaptada. Viu amb els seus pares i un germà més gran, però tan aviat com pugui vol anar a viure amb la seva parella. Aquest treballador va treballar prèviament en un Pla d'Ocupació de l'Ajuntament de Badalona. Tot seguit va realitzar

	<p>un curs de formació ocupacional a ACISJF, servei d'inserció que s'ha ocupat de la seva inserció a l'Administració de la Generalitat de Catalunya on continua treballant. Així doncs, en Jordi sempre ha treballat en el mercat laboral ordinari. A l'Administració hi ha treballat en tres períodes diferenciats: del 22/03/99 al 21/09/99 en el Departament d'Economia i Finances; després del 18/10/99 fins al 30/09/00 en el Departament de Treball i del 20/11/00 fins a l'actualitat està treballant al Departament de Presidència. A més a més, d'ençà del 20/11/00 és interí. Així doncs, en Jordi fa més de 4 anys que hi està treballant, sempre mantenint la categoria professional de subaltern. La seva feina consisteix en: atendre el telèfon, atendre el públic a la recepció, fer fotocòpies, ocupar-se del correu, enviar fàxos i fer notificacions. Per anar a treballar a Barcelona en Jordi fa ús del tren i el metro.</p>
--	---

Donada la diversitat de situacions actuals i de persones que han format part de l'estudi de casos, s'ha decidit fer les entrevistes que mostra la Taula 32:

Taula 32: Fonts d'informació utilitzades per cas

	Treballador/a	Família	Preparador laboral	Cap Secció Generalitat	Supervisor Generalitat	Supervisor CET	Supervisor empresa ordinària
CAS 1	X	X	X	X	X		
CAS 2	X	X	X	X	X		
CAS 3	X	X	X	X	X		
CAS 4	X	X	X	X	X		
CAS 5	X	X	X	X	X		X
CAS 6	X	X	X	X	X	X	
CAS 7	X	X	X			X	
CAS 8	X	X	X	X	X		X
CAS 9	X	X	X	X	X		X
CAS 10	X	X	X	X	X		

3.6 Aplicació dels instruments

A través dels serveis d'inserció laboral s'ha realitzat el primer contacte amb les persones a entrevistar. Obtinguda la seva conformitat s'hi ha contactat directament i s'han realitzat les entrevistes necessàries per a cadascun dels casos. S'ha demanat permís per poder enregistrar les entrevistes amb magnetòfon per tal que després es poguessin transcriure de forma textual. Quan no ha estat possible enregistrar amb cassette alguna entrevista s'han pres notes durant la seva realització. Cada entrevista ha tingut una duració aproximada d'una hora i mitja.

Les entrevistes s'han realitzat en el següent ordre: en primer lloc s'ha entrevistat els preparadors laborals perquè aporten una informació inicial molt completa dels treballadors; en segon lloc, s'ha entrevistat els treballadors inserits i a continuació, els membres de la família. Per acabar, s'han entrevistat els supervisors naturals i els caps de secció de l'entorn laboral. Amb tot, aquest ordre ha estat orientatiu i s'ha adaptat en funció de les necessitats de les persones que han esdevingut les nostres fonts d'informació.

En relació al lloc on s'han fet les entrevistes, s'ha de dir que els preparadors laborals dels serveis d'inserció s'han entrevistat als seus propis serveis. Pel que fa als treballadors, a les famílies i als representants de l'Administració, hi ha hagut la possibilitat que de fer les entrevistes en diferents llocs: a la mateixa llar familiar, en espais de l'Administració o en altres espais a convenir.

Per fer les entrevistes s'ha seguit el guió dissenyat prèviament d'una forma flexible i depenent de la dinàmica que s'ha establert amb cadascun dels informadors. Les entrevistes es s'han realitzat entre el novembre de 2003 i l'abril de 2004.

3.7 Anàlisi de la informació recollida

Una vegada realitzades les entrevistes se n'ha realitzat la transcripció textual tot permetent la visualització clara de les intervencions que realitzen tant els entrevistats com l'entrevistador. En cada transcripció s'indica la durada de l'entrevista, el lloc on s'ha realitzat i les persones entrevistades. La transcripció de totes les entrevistes apareix a l'annex 7.

L'anàlisi de dades s'ha realitzat mitjançant tècniques d'anàlisi de contingut temàtic. Els temes han estat delimitats com s'ha pogut observar en el guió de les entrevistes, el qual ha servit també com a estructura a seguir per l'anàlisi de les dades. La informació s'ha distribuït en taules de doble entrada en funció dels objectius, els indicadors i les fonts d'informació⁸⁰.

Amb tota aquesta informació s'ha redactat un informe detallat per a cadascun dels deu casos. De cada entrevista s'han extret els comentaris i les manifestacions verbals relatives a cada una de les dimensions considerades, observant les coincidències i les divergències en les percepcions, opinions i punts de vista de les persones que han constituït les nostres fonts d'informació en cada cas. Aquests informes constitueixen l'apartat de resultats i es presenten a continuació.

A partir d'aquests informes individuals s'ha realitzat un informe final mitjançant una anàlisi transversal amb la finalitat d'identificar elements comuns i dispars dels processos d'inserció. Aquest informe final figura a l'apartat de discussió de resultats.

Quant a les decisions orientades a garantir el rigor metodològic, hi ha diferents aspectes significatius que donen credibilitat, transferència, dependència i confirmabilitat a la investigació. A la Taula 33 es sintetitzen les mesures preses en el present estudi per garantir aquests aspectes:

⁸⁰ La informació corresponent al buidatge de les entrevistes figura a l'annex 8.

- La credibilitat d'un estudi fa referència en quina mesura les observacions i medicions efectuades en un estudi són representacions autèntiques d'alguna realitat.
- La transferibilitat o validesa externa es refereix al grau amb el qual les representacions són comparables legítimament si s'apliquen a diferents grups.
- La dependència té a veure amb la precisió de l'estudi i al seu grau de replicabilitat.
- La confirmabilitat de les dades fa referència al seu grau d'objectivitat.

En primer lloc, el fet de planificar els objectius de la investigació i els instruments de recollida d'informació amb relació a aquests ha ajudat a organitzar l'anàlisi de la informació. En segon lloc, el fet que una mateixa persona hagi realitzat tota la recollida d'informació ha permès que aquesta hagi adquirit un coneixement profund de cada cas la qual cosa ha estat útil de cares a l'elaboració dels informes.

Som conscients que com que la nostra font d'informació són les entrevistes, les dades obtingudes no responen a l'observació directa d'aquests processos per part de la investigadora, sinó a les percepcions, les opinions i consideracions de les persones entrevistades, les quals han transmès la seva pròpia construcció dels processos d'inserció. D'aquí la importància d'haver buscat nombroses i variades fonts d'informació que han permès contrastar, acotar i elaborar la informació. Per tant, s'ha seguit una de les principals tècniques per donar credibilitat: *la triangulació d'informació*. Principalment, hem triangulat la informació proporcionada per diferents persones: preparador laboral, família, treballador amb discapacitat, company de treball, cap de secció. Aquesta tècnica permet corroborar els significats que els participants atribueixen als diferents fenòmens ja que es realitza una confrontació de perspectives.

A més a més, s'ha recollit *material referencial* ja que en aquest estudi les entrevistes s'han gravat en cassette, la qual cosa ens ha proporcionat un material de referència. Per a realitzar l'estudi hem partit de la transcripció textual de les entrevistes, per aquest motiu s'ha facilitat que la interpretació pugui ser fidel a la

realitat. El fet de partir de l'enregistrament de les entrevistes i de la seva transcripció ens ha ajudat a garantir un cert grau d'objectivitat.

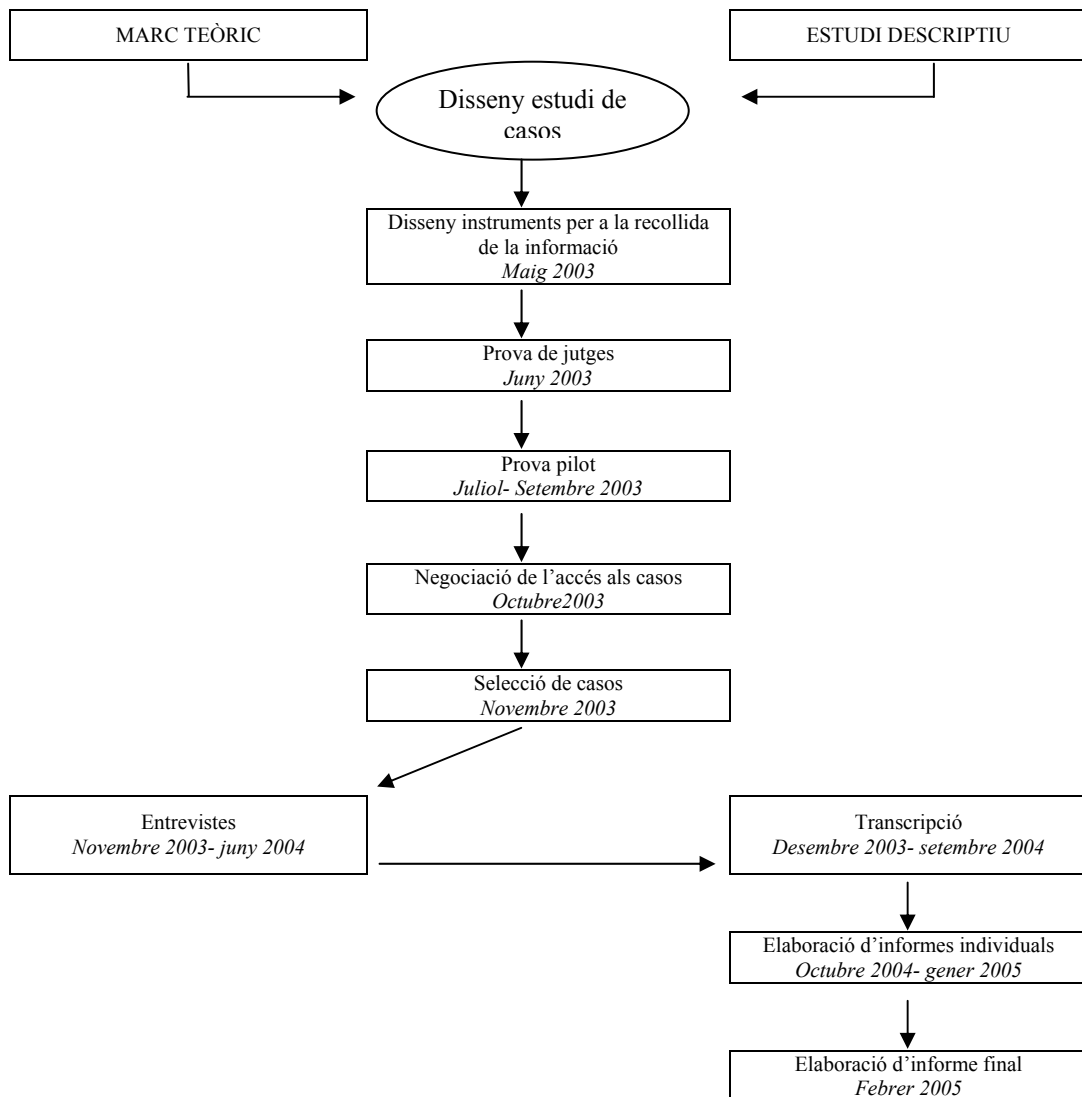
El nostre propòsit no ha estat trobar conclusions generalitzables, sinó descriure la singularitat dels casos, en trobar elements comuns. Així, aquesta descripció pot ser útil per a generar noves qüestions d'investigació en relació amb el tema. Ara bé, per donar *transferibilitat* al nostre estudi hem realitzat un *selecció de casos basada en criteris*, és a dir, hem exposat quines decisions ens han portat a la selecció dels diferents casos. De la mateixa manera hem recollit moltes dades descriptives a través de les entrevistes, la qual cosa ens ha permès realitzar descripcions detallades de cada cas.

Taula 33: Mesures preses per a garantir la credibilitat de l'estudi de casos

Credibilitat	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Triangulació de la informació obtinguda mitjançant els diferents fonts d'informació: treballador amb discapacitat, preparador laboral, supervisor natural, cap secció, família. ▪ Enregistrament magnetofònic de les entrevistes
Transferibilitat	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recollida de dades descriptives a través de les entrevistes als informants. ▪ Descripció del procés de selecció dels casos
Dependència	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ús de diferents fonts d'informació
Confirmabilitat	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Triangulació de les dades obtingudes de les diferents fonts ▪ Enregistrament de les entrevistes i transcripció

Seguidament, a la Taula 34 es presenta un esquema resum del procés seguit en el plantejament de l'estudi de casos, indicant la seva temporalitat.

Taula 34: Esquema de les decisions preses per desenvolupar l'estudi de casos



3.8 Resultats Obtinguts

Amb tota la informació obtinguda mitjançant les entrevistes s'ha redactat un informe detallat per a cadascun dels deu casos. De cada entrevista s'han extret els comentaris i les manifestacions verbals relatives a cada una de les dimensions considerades, observant les coincidències i les divergències en les percepcions, opinions i punts de vista de les persones que han constituït les nostres fonts d'informació en cada cas. Aquests informes es presenten a continuació.

3.9 Discussió de resultats

Després d'haver presentat els resultats de l'estudi de casos, mitjançant els deu informes individuals, en aquest apartat pretenem fer la discussió dels resultats obtinguts mitjançant una anàlisi transversal amb la finalitat d'identificar elements comuns i dispars dels processos d'inserció estudiats amb profunditat. Aquesta discussió s'ha plantejat seguint l'ordre dels objectius de l'estudi de casos que són els següents:

1. Estudiar la incidència dels processos d'inserció laboral a mig/llarg termini en diferents dimensions de la vida dels joves participants.
2. Fer una aproximació a la percepció que tenen els joves i les seves famílies de la incidència que ha tingut l'experiència d'inserció laboral en els itineraris de formació i treball viscuts a partir d'aquesta experiència.
3. Estudiar l'impacte dels processos d'inserció en l'entorn laboral, tant pel que fa l'organització de les activitats laborals com les actituds socials en relació a la integració laboral dels col·lectius amb especials dificultats per a la inserció.
4. Proposar les orientacions adequades per a la millora dels processos d'inserció laboral per tal que afavoreixin al màxim la integració sociolaboral futura dels participants en aquestes experiències.

En cadascun dels següents apartats contrastarem els nostres resultats amb els d'altres recerques que també han estudiat diferents aspectes relacionats amb el Treball amb Suport, recerques les quals s'han referenciat en l'apartat 1.5.4. de la tesi. De totes maneres, per facilitar la contextualització del lector, citarem les principals característiques de cada una de les recerques a peu de pàgina la primera vegada que les esmentem en aquest apartat.

1. Incidència dels processos d'inserció laboral a mig/llarg termini en diferents dimensions de la vida dels joves participants

1.1 Canvis observats en els treballadors un cop realitzada l'experiència d'inserció laboral a nivell personal

Diferents comentaris relatius a la satisfacció personal, a les expectatives o a l'estat d'ànim, exemplifiquen que l'experiència laboral ha estat beneficiosa a nivell personal per a tots els treballadors. Els canvis han estat accentuats perquè en alguns casos aquesta experiència laboral ha estat la primera o bé s'ha tractat de la més duradora i amb més continuïtat en el temps:

“(Ha representat) un canvi molt bo. És més independent, vull dir, econòmicament (...) la responsabilitat li ha canviat bastant el caràcter (...) en tots els nivells... de responsabilitat, de fer-se més amb la gent, de cara al públic”(Mare, Cas 2).

“Ha fet un canvi de 180°. Ara se sent una persona important perquè té una feina en un lloc, que clar, que dóna certa importància dir que treballes allí...” (Mare, Cas 3).

Els preparadors laborals i les famílies expliquen que, després d'un període previ d'adaptació, hi ha hagut una millora a nivell d'autoconfiança, d'autoestima; un augment de responsabilitat, de maduresa perquè han demostrat les capacitats i les aptituds que tenen. L'experiència ha aportat autonomia perquè en molts casos per anar a treballar han hagut de desplaçar-se fora del municipi on resideixen; creixement personal perquè les capacitats d'afrontament s'han exercitat. De la mateixa manera, s'han generat motivacions, seguretat, iniciativa i alguns canvis també han influït en la imatge personal:

“Apareix un cert grau de maduresa personal pel que fa, per exemple, a la seva seguretat (...) està aconseguint un millor nivell de relació quant a persones amb les que estableix contacte (...) sobretot destacaria aquesta possibilitat aprofitada de relacionar-se amb tot un grup de gent (...) també guanyaria autonomia en altres nivells” (Preparador, Cas 3).

“Sí que ha estat beneficiosa a nivell personal (...) li ha donat molta confiança perquè és una persona que prèviament havia viscut diferents experiències (...) eren experiències que tenien una durada molt curta (...) no tenien continuïtat (...) Llavors, aquí, en l'experiència que està gaudint actualment, com a mínim,

el que li ha garantitzat ha estat un nivell de continuïtat que li ha ofert més seguretat (...) en quan a la seva maduresa sí que crec que hi ha un canvi important” (Preparador, Cas 4).

Pel que fa al domicili dels treballadors, la gran majoria continuen vivint amb la família. Aquests resultats són coincidents amb els obtinguts pel Colectivo Ioé (2003:81)⁸¹, Alomar (2004)⁸² i per Verdugo i Vicent (2004)⁸³ ja que afirmen que les persones amb discapacitat psíquica s’independitzen dels seus pares en una proporció molt més petita que la població general. En el nostre estudi només una treballadora, que ha anat a viure amb la família de la seva parella, ha consolidat l’emancipació.

Els pares han opinat que els seus fills són persones molt dependents, i a més a més, si entre pares i fills hi ha una bona relació, com passa en la majoria de casos, no s’ha evidenciat la necessitat d’engegar una vida independent. L’emancipació dels fills no es considera viable des d’un punt de vista econòmic perquè, tot i que han incrementat la seva independència econòmica, els pares pensen que el sou dels fills seria insuficient per afrontar les despeses que comporta la manutenció. L’estudi desenvolupat per Jordán de Urries i Verdugo (2003)⁸⁴ corrobora que

⁸¹ Estudi que fa una aproximació a la problemàtica del col·lectiu de persones amb discapacitat mitjançant la recopilació i l’anàlisi dels resultats de l’última Enquesta sobre Discapacitats i Deficiències realitzada per l’Institut Nacional d’Estadística. En la primera part del treball, els autors ofereixen una radiografia sobre les discapacitats més freqüents en la població espanyola i el sistema d’ajudes i prestacions encaminades a facilitar-ne la rehabilitació. La segona part aborda la inserció laboral del col·lectiu amb discapacitats.

⁸² Aquesta recerca consisteix en la tesi d’Elisabeth Alomar titulada: “*El treball dels joves amb retard mental en entorns normalitzats: anàlisi d’una realitat de treball amb suport*”. L’estudi pretén analitzar el comportament de les variables personals, laborals i socials que poden ajudar a predir l’èxit en l’ajust d’un treballador amb discapacitat intel·lectual a una feina en una empresa ordinària amb la modalitat de treball amb suport.

⁸³ Estudi dels resultats del projecte d’investigació ALSOI (*Assessment of Lifestyle Satisfaction in Occupational Integration*). L’objectiu del projecte era estudiar l’impacte que el Treball amb Suport té en la qualitat de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual i generar una eina que sigui d’utilitat als professionals dels serveis que treballen amb persones amb discapacitat intel·lectual i que pretenen desenvolupar o millorar programes de Treball amb Suport. Aquest projecte és d’índole transnacional i pertany a la iniciativa Leonardo da Vinci II, la seva durada ha estat de dos anys, des del novembre de 2001 fins al novembre de 2003. En la realització del treball de camp van participar cinc institucions de quatre països de la Unió Europea. La representació espanyola va ser a càrrec de Miguel Ángel Verdugo i Carmen Vicent de INICO (Instituto Universitario de Integración en la Comunidad de la Universitat de Salamanca).

⁸⁴ Aquesta recerca és la tesi doctoral desenvolupada per Borja Jordán de Urries que vol donar resposta a dos objectius. Per un costat, conèixer la situació del Treball amb Suport a Espanya i, per l’altre costat, analitzar les variables que determinen l’obtenció i millora de resultats en el desenvolupament de serveis de Treball amb Suport.

l'accés a una vivenda independent els és difícil perquè el nivell adquisitiu dels treballadors és més aviat baix. En conseqüència, és primordial aconseguir-los estabilitat i una millora salarial que els permeti assolir nivells més alts d'autonomia:

“Sempre pensa en independitzar-se el que passa que (...) com una persona, amb 90/100.000 pessetes pot independitzar-se avui en dia? (...) jo veig més factible que l'Anna es pugui independitzar amb un grup que no pas ella sola (...) quan està amb mi, la casa no la toca ni fa res (...) si tingués una parella que l'ajudés, que sabés entendre-la (...) Sola jo penso que seria molt complicat” (Mare, Cas 5).

“Sempre diu que quan pugui es comprarà un pis. Encara és molt dependent. La joventut en general avui és molt dependent dels pares. Sí, li agradaria ser independent, ja no estar controlat, poder elegir el programa (de televisió) que ell volgués, anar a dormir quan ell volgués, li agradaria més que no està aquí a casa sotmès una mica a una disciplina. Econòmicament no pot, ha d'esperar, té que estalviar per poder-se'n anar” (Pare, Cas 9).

Els treballadors han manifestat que tenen desig d'independitzar-se i viure fora del nucli familiar. Més concretament, set treballadors han considerat que seria més factible la possibilitat d'anar a viure amb parella o compartir pis amb un grup amics, però no pas anar a viure sols.

La inserció laboral a l'Administració de la Generalitat ha generat un elevat grau de satisfacció personal en tots els casos perquè senten que fan bé la seva feina, mostren interès en fer-la millor, els ha fet néixer un sentiment d'utilitat i han superat el llindar personal que a priori creien que tenien. La feina els ha permès obtenir resultats tangibles, evidències del seu treball.

També són força significatius els canvis en el seu estat d'ànim ja que s'han sentit de bon humor, optimistes, alegres, menys tímids, amb una actitud més sociable, més comunicativa, amb bona predisposició per treballar. Verdugo i Vicent (2004) també han arribat a la conclusió que les persones amb discapacitat quan treballen són més felices, tenen més benestar físic i donen estructura temporal a la seva vida diària, la qual cosa els aporta serenitat.

El fet és que els pares han considerat que l'estat d'ànim dels seus fills ha estat molt estable mentre han treballat a l'Administració perquè és un entorn de treball ordinari, un ambient normalitzat, en el qual els treballadors s'han sentit més identificats que no pas en un entorn de treball protegit (CET):

“Iba muy contenta, iba muy bien, y se sentía muy a gusto (...) Se siente satisfecha de ella misma (...)El cambio lo notó cuando terminó esta etapa y entonces se fue a la fábrica (CET). Cuando estaba en la fábrica estaba muy, muy triste, muy enfadada, muy contestona, muy borde! y la convivencia con ella fue muy, muy complicada (...) no iba a gusto a la fábrica (...) ahora mentalmente ha cambiado un disparate de bien” (Mare, Cas 6).

“El vam notar que estava molt més alegre quan va estar a l'Administració que no pas aquí (al CET). A l'Administració era més alegre, estava molt dels companys. (Ara) Sempre està nerviós, està tens” (Pares, Cas 7).

A partir dels comentaris fets per les famílies, els preparadors i els treballadors s'ha vist que les expectatives personals dels participants han canviat força d'ençà que treballen. Els preocupen qüestions bàsiques, del dia a dia, i també aspectes que condicionen la seva autonomia. Algunes expectatives personals dels treballadors són: independitzar-se, treure's el carnet de conduir, gaudir d'una relació de parella, tenir fills, casar-se, tenir una feina fixa, treure's les oposicions, progrés professional i un pis. En definitiva, tenir una vida activa. Només, en un cas, un treballador ha manifestat que no se sent capaç de formar una família.

1.2 Canvis observats en els treballadors un cop realitzada l'experiència d'inserció laboral a nivell laboral

En tots els casos l'experiència laboral a l'Administració ha estat considerada beneficiosa perquè s'han observat canvis a nivell laboral, amb una millora de les habilitats i competències necessàries per desenvolupar les capacitats laborals dels treballadors.

L'experiència d'inserció ha capacitat els treballadors per fer un ampli ventall de feines: arxivar documentació, fer fotocòpies, fer encàrrecs per la ciutat, repartir el correu, atendre el telèfon, enviar faxes, introduir dades a l'ordinador, fer etiquetes o

muntar caixes, neteja de vehicles. En l'estudi d'Alomar (2004) aquestes tasques també eren les que estaven realitzant els treballadors.

Els treballadors han anat assumint tasques que s'han anat incrementant amb el temps ja que han assolit un elevat grau d'autonomia i uns resultats laborals de qualitat. Així, sis treballadors han passat de realitzar feines manipulatives, que requerien menys qualificació, a feines pròpies d'un entorn administratiu, amb més responsabilitats. A més a més, han après que si acaben la feina que se'ls ha encomanat no han de reclamar atenció de forma immediata, sinó que ells mateixos han de buscar-se tasques per fer:

“Donat el seu perfil i el seu potencial, i també les circumstàncies internes de la feina, fa que ell faci tota una promoció a nivell de tasques. Fins al punt que arriba un moment en el que el seu tutor natural (...) passa a prestar servei a un altre lloc (...) A partir d'aquest moment el Pere és completament autònom i assumeix les tasques que li corresponen” (Preparador, Cas 3).

“Ella tenia un perfil molt clar com a manipuladora o peó de manipulació, i, bueno, està treballant en un entorn administratiu (...) genera tota una sèrie d'habilitats que fins ara potser havia tocat, però no amb aquest grau de profunditat (...) s'adapta en el lloc de treball i també fa una promoció (...) que suposa nous aprenentatges, desenvolupar noves feines, tenir noves responsabilitats” (Preparador, Cas 4).

“Al principi (en un altre departament de la Generalitat) (...) no hi havia treball, sempre havia de demanar (...) tenia feina, però no sabia com acabar de rematar-la. Ara ja sé, encara que no tingui feina, ja sé que no tinc que demanar (...) Jo abans era més tímid. Abans estava amb por, amb por per si em feien fora... s'acabava el conveni” (Treballador, Cas 10).

Els treballadors han acabat d'assumir els principals hàbits laborals: puntualitat, assistència, higiene personal, responsabilitat, polivalència, iniciativa, autoexigència i polidesa. De fet, des del punt de vista dels preparadors laborals, l'experiència a l'Administració ha permès que els treballadors transferissin i consolidessin aprenentatges tractats en el servei d'inserció prèviament a la inserció.

Per als treballadors que no tenien experiència laboral prèvia l'experiència ha representat un repte que ha requerit d'esforç i dedicació. De totes maneres, en general, han considerat que les tasques que se'ls ha assignat han estat senzilles i

fàcils d'aprendre, i que han disposat de suficient temps per a realitzar-les, la qual cosa els ha permès un ritme de treball tranquil:

“Igual es más trabajo, pero es más fácil (que el trabajo que hacía en el centro especial de empleo) (...) tienes más tiempo, no te meten prisa. Y en cadena (en el centro especial de empleo) en 3 minutos me tenía que hacer mi parte y a lo mejor si tu compañera no acababa su faena no te daba tiempo a ti” (Treballadora, Cas 4).

“Si un va a pensar és fàcil. Per mi va ser fàcil” (Treballador, Cas 10).

En tots els casos s'ha fet difícil preveure si les característiques d'aquestes experiències d'inserció podran afavorir futures insercions a fora de l'Administració perquè s'ha considerat que el sector privat és molt diferent del sector públic. El fet és que els preparadors laborals han opinat que l'exigència laboral del sector privat és més elevada que la del sector públic.

En tots els casos aquesta experiència laboral s'ha considerat beneficiosa perquè o bé ha suposat una entrada molt positiva al mercat laboral ordinari o bé un salt qualitatiu important en l'itinerari laboral dels participants.

1.3 Canvis observats en els treballadors un cop realitzada l'experiència d'inserció laboral a nivell social

Quant als canvis a nivell social, el més remarcable és la constatació que el treball a l'Administració ha ajudat als treballadors a conèixer persones noves, a establir relacions interpersonals en entorns laborals normalitzats, amb persones sense discapacitat, però això no ha comportat un augment representatiu del seu cercle d'amistats. Alomar (2004) cita l'estudi realitzat per Parent et al., (1992), on s'analitza el grau de participació i d'interacció en la cultura social del lloc de treball entre els treballadors amb discapacitat i els seus companys de treball, i les interaccions entre companys sense discapacitat. Conclouen que els treballadors participen realment en les interaccions socials durant el treball amb la mateixa freqüència que els seus companys sense discapacitat quan els temes tractats són

entorn de la feina; però les relacions a l'hora d'esbarjo baixen molt i tendeixen a quedar socialment més aïllats.

De fet, Kiernan (2001), Alomar (2004), Serra (2004)⁸⁵, Valls et al. (2004), Verdugo i Vicent (2004) constaten que la inserció laboral d'una persona amb discapacitat en un entorn ordinari no és sinònim d'inserció social. Igualment, en la nostra recerca s'ha evidenciat que aquesta experiència laboral no ha comportat grans avenços en relació a la inserció social dels treballadors. El fet és que els treballadors acostumen a passar molt de temps amb la família i, tot i que la majoria d'ells es mouen en diversos contextos, els costa força aprofundir en les relacions d'amistat i/o mantenir les que ja tenien, de manera que en molts casos han anat canviant el seu cercle d'amistats.

De totes maneres, no es pot negar que l'experiència ha afavorit que els treballadors hagin millorat la seva capacitat de relació i de comunicació. Segons els preparadors i les famílies, els treballadors s'han caracteritzat per ser persones pacients, comprensives amb els altres, que mostren interès per les qüestions personals dels seus companys i que tenen una bona actitud d'escolta. En un cas el preparador laboral ha destacat la millora pel que fa la incontinència verbal que tenia la treballadora inserida. Això ha fet que hagin establert bones relacions a mida que han anat agafant confiança amb les persones que configuraven el seu entorn de treball immediat:

“Entrar a l'Administració (...) la va formar perquè va ser més capaç de contenir-se, de ser més capaç de mantenir relacions socials, perquè les manipulatives ja les tenia (...) Tot això ho ha millorat (...) jo lo que més remarcaria seria l'habilitat social de contenir-se” (Preparador, Cas 6).

“Quan va entrar aquí (a l'Administració) era una persona que es veia molt insegura, o sigui tenia moltes mancances a nivell de relació social, li costava

⁸⁵ Aquesta recerca consisteix en la tesi doctoral de Francesc Serra titulada: “*La presència del suport natural en els processos d'inclusió laboral mitjançant el model de treball amb suport (supported employment)*”. L'estudi pretén conèixer en profunditat el procés d'adaptació a l'empresa del treballador amb discapacitats significatives des de tres enfocaments diferents que afecten als principals protagonistes d'aquest procés: el treballador amb necessitat de suport, el preparador laboral i el company de treball o supervisor. L'objectiu és determinar, a partir de l'aplicació del model de Treball amb Suport, l'existència i funcionament dels principals agents de suport en el procés d'inclusió laboral en l'empresa normalitzada.

molt diríem el tracta amb la gent, es posava molt nerviós (...) va fer un canvi increïble, de cares a la relació social sobretot” (Cap a l’Administració, Cas 8).

Els treballadors han establert una relació estrictament laboral amb els seus companys, diferencien entre companys de treball i amics. Tan sols en dos casos els supervisors i/o companys de treball han esdevingut amics i en ocasions es veuen fora de la feina. En aquest sentit, hi ha coincidència amb la recerca desenvolupada per Pallisera et al. (2001b) perquè els seus resultats també qualifiquen “d’estrictament professional” la relació establerta entre els treballadors amb discapacitat i els companys de feina.

Segons la majoria de pares això ha estat així a causa de la diferència d’edat que hi ha entre els seus fills i els companys de treball. Recordem que la majoria de treballadors són joves, amb edats que oscil·len entre els dinou i els trenta-quatre anys. De fet, en dos casos els preparadors laborals han hagut d’intervenir perquè han titllat de paternalista la relació que hi havia entre els treballadors i els seus supervisors naturals.

No s’han evidenciat canvis significatius en les activitats de lleure que realitzen els treballadors des de que han començat a treballar a l’Administració. La qüestió és que un treballador i cinc pares han opinat que els treballadors no tenen una vida social i un lleure gaire actiu, sinó que passen molta estona a casa i/o, en tot cas, participen d’activitats d’oci amb la família. En aquest sentit, els agradaria que els seus fills fessin més activitats de les que fan o tinguessin una colla d’amics amb qui sortir de tant en tant.

Tot i això, hi ha sis casos en què els treballadors fan diverses activitats d’oci, com ara: quedar amb la parella i amb els amics, fer esport (natació, judo), col·laborar amb la Creu Roja, fer de monitors d’esplai, escoltar música, anar al cinema, mirar la televisió, viatjar, escriure, formar-se (català, informàtica i graduat escolar) o fer activitats manuals (tapís).

En quatre casos s'ha ressaltat que quan els treballadors estaven inserits a l'Administració, i per tant la seva jornada laboral era els matins amb una dedicació de cinc hores, feien més activitats d'oci perquè l'oferta lúdica a les tardes és més extensa i variada.

1.4 Valoració de quines experiències laborals han tingut una incidència més positiva al llarg del seu itinerari vital

En tots els casos els nostres interlocutors han considerat que han tret algun profit o han après alguna cosa de totes les feines que han fet. Per tant, opinen que totes han estat positives en major o menor grau perquè valoren el fet en si de tenir una feina, no només quin tipus de feina:

“(CET) también fue positivo porque aprendí todo tipo de máquina y a estar con gente diferente, que no era como en el Departamento que era gente sin problemas. Aprendí a relacionar-me con gente con todo tipo de disminuciones, hasta con gente con disminución muy, muy grave, hasta con gente muy, muy leve, me incluyo yo también, claro (...) Cada uno (trabajo) tiene sus cosas. El del Departamento porque es tipo oficina, tipo fotocopias, me encanta ese tipo de trabajo. La fábrica también es un trabajo que me gusta mucho” (Treballadora, Cas 6).

No obstant això, les insercions en un entorn normalitzat, ja siguin a l'Administració de la Generalitat o en empreses privades del mercat ordinari de treball, han estat valorades com les experiències laborals més satisfactòries i amb una incidència més positiva en l'itinerari vital de les persones amb discapacitat psíquica estudiades.

Per a sis casos treballar a l'Administració ha estat l'experiència laboral més positiva perquè s'ha tractat de la feina més estable, més ben remunerada i amb les millors condicions laborals que han tingut. La majoria de les feines que havien fet no estaven regulades a través de contractes laborals, eren puntuals, en empreses d'àmbit familiar o en entorns protegits, treballaven més hores i tenien uns sous més baixos:

“Jo crec que la (experiència) que està vivint actualment (a l'Administració) perquè és la que, en quan a durada en el temps té una més llarga durada (...) s'està finançant molt amb l'experiència que viu i crec que és la que més canvis li ha pogut provocar tant a nivell social, com personal, econòmic i tal...”
(Preparador, Cas 3).

2. Percepció que tenen els joves i les seves famílies de la incidència que ha tingut l'experiència d'inserció laboral en els itineraris de formació i treball viscuts a partir d'aquesta experiència

2.1 Necessitats formatives sorgides arran de l'experiència d'inserció laboral a l'Administració catalana

Pel que fa a les necessitats formatives dels treballadors, hem de dir que en vuit casos, quan han estat treballant a l'Administració, i també després del seu pas per l'Administració, han fet cursos de: català⁸⁶, per treure's el graduat escolar, d'informàtica, de riscos laborals, d'higiene i d'habilitats laborals o de coneixement bàsic sobre l'estructura i organització de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Des de l'Administració i els serveis d'inserció laboral s'ha promogut formació continuada perquè els treballadors no quedin obsolets, sinó que puguin mantenir, reforçar o actualitzar aprenentatges i donar resposta a les exigències del mercat laboral.

També s'ha fet referència a la formació realitzada durant l'acompanyament i el seguiment dut a terme pels preparadors laborals in situ, a la feina. Es considera que la mateixa experiència laboral que s'adquireix amb el dia a dia és de per si

⁸⁶ El coneixement del català és un requisit que queda contemplat en la convocatòria del procés selectiu de nou accés restringit per proveir 14 places en règim de personal laboral fix adreçat a persones amb dificultats d'inserció laboral per raó de la seva capacitat intel·lectual (DOGC núm. 4127 del 06/05/2004). Els aspirants al llarg del procés selectiu han d'acreditar el coneixement de la llengua catalana, han de posseir coneixements de llengua catalana de nivell intermedi (certificat B) o bàsic (certificat A) o superior de la Direcció General de Política Lingüística per a les places del grup D o del grup E respectivament.

formativa perquè han après les feines en el lloc de treball amb l'ajuda del preparador laboral.

La majoria de treballadors també han assistit a acadèmies privades i/o escoles d'adults. Per exemple, hi ha un dels treballadors que ha assistit a un curs de cuina i, n'hi ha dos més que s'han format per ser voluntaris de la Creu Roja, socorristes i/o monitors d'esplai. Per tant, procurin realitzar formació destinada al desenvolupament integral de la persona, a més a més de la purament ocupacional.

Tots els treballadors i les seves famílies perceben la necessitat de formació laboral. Hi ha un reconeixement de la importància de l'element formatiu perquè possibilita accedir a feines de més prestigi, de més dificultat, més qualificades, és a dir, a certa promoció laboral:

“Ella hi pensa (en la formació) i ella creu que ha d'anar treballant en aquest camp (...) estava molt preocupada per fer informàtica (...) ara mateix estava fent classes de català (...) Ella ho veu que necessita informàtica, per tot lo que fa (...) això és una cosa que la preocupa molt perquè no en sap (...) no pot estar parada perquè avui dia tot va molt de pressa” (Mare, Cas 5).

“M'agradaria fer anglès i francès. Perquè hi ha algunes trucades internacionals i m'agradaria saber algunes llengües per entendre'm amb la gent” (Treballador, Cas 10).

En canvi, Verdugo i Vicent (2004) i Serra (2004) han obtingut resultats diferents als nostres de manera que el col·lectiu que han estudiat no ha aprofitat gaire els recursos formatius que se'ls ha ofert, no ha mostrat gaire interès en rebre més formació, en assistir a més cursos, o els ha resultat difícil compaginar la formació i el treball.

En la nostra recerca, hi ha hagut quatre treballadors que no han ampliat la seva formació perquè l'horari laboral els ha resultat incompatible amb l'oferta educativa o bé perquè no han previst canviar de feina o promocionar-se. Per a tots els casos l'horari laboral de quan treballaven a l'Administració de la Generalitat ha estat ideal perquè han disposat de més temps per a formar-se.

Tots ells tenen pensat formar-se més endavant si se'ls acaba la feina a l'Administració, en cas que calgués reemprendre de nou el seu procés d'inserció. En aquest sentit, tots ells consideren la formació com un pas previ inevitable abans de trobar una feina i tenen confiança amb els serveis d'inserció perquè hi han après habilitats i tasques bàsiques a desenvolupar en un lloc de treball. En un cas la treballadora va al servei d'inserció un cop a la setmana, allí es troba amb altres nois i noies amb discapacitat que, com ella, també treballen i aprofiten per comentar com els va la feina.

2.2 Expectatives laborals després de l'experiència a l'Administració: possibilitats ocupacionals reals i tipus de treball que es creu adequat pel treballador/a

En base a les aportacions dels treballadors i de les seves famílies, hi ha la idea que la vàlua d'aquesta experiència laboral és el fet que pot afavorir la recerca de feina al mercat laboral ordinari. Com s'ha comentat en apartats anteriors, la inserció ha capacitat més als treballadors de manera que ara poden realitzar un ventall més ampli de feines, transferir els seus aprenentatges a altres contextos laborals que mantinguin alguna relació amb la feina que realitzaven prèviament i, en alguns casos, s'ha constatat les seves aptituds per treballar en entorns administratius. Aquesta experiència laboral a l'Administració de la Generalitat figura en el seu currículum i, en aquest sentit, és valorada positivament.

Ara bé, les famílies i els treballadors manifesten la seva preocupació pel mercat laboral perquè cada vegada és més competitiu, requereix ser molt productiu, eficaç i tenir una bona preparació que permeti fer front als reptes laborals del dia a dia. De fet, en estudis previs com els de Wehman et al. (2000) i Alomar (2004) es posa de manifest que la inserció laboral del col·lectiu és difícil quan l'entorn laboral és competitiu, requereix d'un ritme de treball ràpid o altes cotes d'estrès.

Hi ha l'opinió que el sector públic resulta ser un món molt diferent del sector privat i per això hi ha incertesa de quina pot ser la valoració que un empresari qualsevol del mercat ordinari faci d'aquesta experiència. D'altres pensen que aquesta experiència serà valorada dins de l'Administració perquè els treballadors passen a formar part de la borsa de treball de l'Administració i poden cobrir substitucions.

Quant a les expectatives laborals, d'entrada són incertes perquè els treballadors acostumen a pensar en el dia a dia. Així, d'una banda, les expectatives consisteixen, bàsicament, en mantenir la feina que tenen o, en qualsevol cas, acceptar tot tipus de feina que se'ls ofereixi perquè la seva voluntat és treballar. D'altra banda, aquesta experiència ha permès conèixer millor quin és el perfil laboral dels treballadors:

“L'experiència li ha obert una mica la perspectiva (...) en aquest moment es veu amb determinades actituds per treballar en un entorn administratiu adaptat (...)La història està en mantenir el que té” (Preparador, Cas 4).

El fet és que ara els treballadors aspiren a feines similars a allò que han fet a l'Administració. A més, les condicions laborals d'aquesta experiència fan que els treballadors i les seves famílies hagin generat una actitud força crítica en relació a les feines que han sorgit després, és a dir, han esdevingut molt selectius a l'hora de valorar qualsevol feina que se'ls ha presentat. Així, l'experiència laboral a l'Administració s'ha considerat un referent a l'hora de valorar les altres feines. Per exemple, en el cas d'un treballador que gaudeix d'un contracte indefinit en una empresa ordinària on realitza tasques de magatzem, ell i la seva família esperen que el treballador promoció més laboralment, desitgen que assumeixi tasques d'auxiliar administratiu i que faci ús de l'ordinador com a eina de treball habitual tal i com feia abans, quan treballava a l'Administració de la Generalitat. En aquest cas, el supervisor a l'empresa ordinària opina que aquestes expectatives seran difícils de complir perquè les tasques administratives requerides són diferents de les que realitzava a l'Administració, on entrava dades mecànicament:

“Allí (a l'Administració) entrava, doncs, unes fitxes que eren rutinàries d'entrar i podia treballar amb l'ordinador i d'una manera molt continuada i

molt fixa (...) (nosaltres) no tenim aquesta feina tan constant que a ell li permeti treballar amb ordinador” (Supervisor a l’empresa ordinària, Cas 8).

En canvi, en l’estudi de Verdugo i Vicent (2004) es va donar el cas contrari ja que els treballadors no volien progressar professionalment, sinó que preferien mantenir-se en el mateix lloc de treball perquè no volien afrontar els canvis que suposa el procés d’adaptació a un nou lloc de treball.

En el cas d’un treballador que ha optat per treballar en un CET, els pares i la supervisora del CET descarten que de nou opti per buscar feina al mercat ordinari de treball, ja que valora molt l’estabilitat i la seguretat laboral aconseguides en el CET. La seva família han manifestat decepció en relació al mercat ordinari perquè no es va trobar una nova feina que donés continuïtat als beneficis que el treballador va aconseguir quan va treballar a l’Administració. Llevat d’aquest cas, s’ha constatat que els altres nou treballadors i les seves famílies esperen que el procés d’inserció laboral continuï en el mercat ordinari, en un entorn normalitzat.

En resum, es pot treure profit d’aquesta experiència laboral a l’Administració de la Generalitat si els aprenentatges laborals realitzats mantenen relació o es transfereixen a l’hora d’afrontar el desenvolupament d’una nova feina.

3. Impacte dels processos d’inserció en l’entorn laboral

3.1 Canvis d’organització en l’entorn laboral

Les insercions no han comportat canvis substancials en l’entorn laboral. Durant un període inicial requereixen supervisió i una inversió de temps per part dels supervisors naturals, per delimitar, planificar i organitzar les tasques a desenvolupar. Després els treballadors esdevenen cada vegada més autònoms i un suport útil. La seva incorporació acaba significat una redistribució de les tasques dels seus companys de treball. En aquest sentit, es pot afirmar que els llocs de treball que ocupen presenten un elevat grau de tipicitat perquè les característiques

del treball (tasques, beneficis) i l'ambient laboral (entorn, companys) són similars a les dels companys sense discapacitat. Aquest fet és positiu perquè quan més típiques siguin les característiques del treball més avantatjosa serà la inserció i més beneficis del treball s'obtindran (Jordán de Urríes i Verdugo, 2003).

En tots els casos s'ha aconseguit un bon rendiment dels treballadors sense necessitat d'introduir canvis perquè, per tal d'afavorir les insercions, l'entorn laboral ha esdevingut flexible. Un preparador ha comentat que el grau de dificultat de les tasques que ha desenvolupat el treballador amb discapacitat psíquica no ha estat modificat, només ha fet falta flexibilitzar la variable temps, procurar fer demandes amb un marge de temps i tenir cura d'explicar les coses a poc a poc. Així, els treballadors han requerit d'un període d'adaptació més prolongat i una supervisió laboral més acurada. Des del punt de vista d'un supervisor d'una empresa privada, el grau de normalitat amb què s'han produït les insercions depèn dels bons hàbits laborals que tinguin els treballadors i del bon aparellament entre les tasques que els són assignades i el perfil laboral dels treballadors. Les diverses insercions han afavorit la consolidació d'un lloc de treball que, segons els casos, té diferents tasques i responsabilitats assignades.

Segons una supervisora, una experiència d'inserció significa un esforç afegit perquè, d'una banda, a part de la feina del dia a dia, s'ha de planificar i organitzar les tasques que el treballador amb discapacitat ha de desenvolupar. A més a més, molts dels supervisors naturals han assistit a accions formatives adreçades a dotar-los d'eines per a la plena inserció dels seus tutoritzats en el lloc de treball.

En aquest sentit, Serra (2004) ens remet a autors com Mank, Cioffi et al. (1997) per destacar el suport ofert pels companys de feina i/o supervisors naturals perquè aquests estan immersos en la cultura pròpia del lloc de treball. Altres autors com Wehman, Bricout et al., (2000), Pallisera, et al. (2003b) i Alomar (2004) també consideren molt important el suport ofert pel preparador laboral. El supervisor natural i el preparador laboral tenen unes funcions determinades que no interfereixen entre si.

La recerca ens ha mostrat que la necessitat de suport que tenen els treballadors fluctua i si bé l'objectiu del Treball amb Suport és potenciar el suport natural, no es pot deixar de banda el suport extern que ofereix el preparador laboral, es tracta de combinar-los en la mesura justa.

3.2 Canvis en les actituds i comportaments socials de l'entorn laboral en relació a la inserció laboral del col·lectiu

Si bé les experiències d'inserció han generat canvis en els treballadors, també l'entorn laboral ha canviat algunes actituds al respecte. Els treballadors amb discapacitat psíquica han alleugerit la feina dels seus companys i tota la feina que han fet ha estat ben rebuda perquè hi ha hagut un correcte desenvolupament de les tasques assignades. Així, arran de les insercions laborals, els comportaments i les actituds que s'han detectat a l'entorn laboral han estat positius i han assentat la base per a futures insercions.

En molts casos aquesta experiència d'inserció ha estat la primera presa de contacte amb la discapacitat psíquica. Per això, inicialment, en alguns casos hi havia dubtes en relació a les possibilitats laborals de les insercions realitzades, hi havia certa protecció ocasionada pel desconeixement i la creença que aquest col·lectiu de persones amb discapacitat podia ser font de problemes d'absentisme laboral o a nivell de relacions interpersonals. De la mateixa manera, es considerava que les insercions significarien una sobrecàrrega de feina pels companys. En un cas, un supervisor ha desenvolupat molta estima per una treballadora i ell mateix ha manifestat que la seva actitud no ha estat adequada, s'ha titllat de paternal. En la recerca de Pallisera, et al (2002a) també es fa referència a situacions de sobreprotecció en alguns casos per la qual cosa a l'inici de les insercions es justifica la presència i el seguiment dels processos per part dels preparadors laborals. En dos casos més, els supervisors confirmen que, desinteressadament, han tendit a preocupar-se de qüestions que afecten als treballadors i a realitzar formació complementària per tal de poder donar una

resposta més ajustada a les necessitats que es presenten en cada moment de la inserció.

Com en les investigacions de Pallisera et al. (2001b i 2002a), en aquesta recerca s'ha vist que el fet de viure de prop una experiència d'aquest tipus ha estat cabdal per aconseguir un canvi d'actituds favorable respecte la inserció laboral del col·lectiu:

“Jo crec que sí (s'han sensibilitzat) (...) hi ha coses que, sovint, fins que no les tens molt a la vora no te n'acabes d'adonar. Vull dir, a vegades, et sembla, ideològicament, que ho tens molt clar, però fins que no tens la persona al costat, diàriament, no t'acabes de convèncer de si allò, aquella idea que tenies...molt clara, realment a la pràctica es confirma o no es confirma (...) crec que sí, que ha servit per acabar de conscienciar si és que hi havia gent a la casa que estava poc conscienciada”(Cap a l'Administració, Cas 1).

Dir també que set treballadors han creat unes expectatives molt elevades entre els companys de treball i els cap de secció a causa del seu potencial de normalitat en comprensió, autonomia i rendiment. En tots els casos, els companys de treball s'han sensibilitzat entorn la possibilitat d'inserir laboralment aquest col·lectiu:

La implicació dels companys de treball respecte la possibilitat de noves integracions en aquesta línia varia en funció de com han viscut l'experiència d'inserció. Així, és bona la implicació d'aquells que l'han viscut positivament, tot i la feina que se'ls ha ocasionat.

Aquesta implicació dels companys s'ha evidenciat a través de diferents qüestions: en un augment del nivell d'exigència laboral amb la voluntat de legitimar la inserció; en afavorir que la feina assignada es desenvolupi satisfactòriament, sense entrebancs, en certa pressió per evitar que els treballadors finalitzin la relació laboral a l'Administració o per prolongar-la; en fer extensiva l'experiència a altres serveis, departaments i/o delegacions territorials. Igualment, s'ha vist que les insercions impliquen treballar en equip, una bona predisposició de l'entorn de treball i una planificació acurada de les tasques assignades als treballadors de manera que es potenciï un augment progressiu de la dificultat de la feina i de l'autonomia de les persones.

Tothom ha valorat positivament les experiències d'inserció laboral analitzades. Les insercions laborals a l'Administració han estat del tot satisfactòries tant pels treballadors, com per l'entorn laboral i pels serveis d'inserció. Les insercions han resultat ser molt gratificants, segons el parer d'un cap de secció, perquè aquest col·lectiu valora molt tenir una feina i, en aquest sentit, encomanen aquest interès a la resta de companys. És a dir, aquestes insercions han ajudat a crear un ambient de treball positiu.

Els caps de secció han opinat que més endavant es preveuen més insercions laborals en aquesta línia perquè, d'una banda, hi ha els acords de govern vigents i les insercions estan estretament lligades a la vigència dels acords de govern. D'altra banda, volen fer participants d'aquesta experiència a tanta gent com puguin. A més a més, s'han compromès a dur a la pràctica el "discurs social" que envolta la inserció laboral de persones amb discapacitat. Tant els supervisors com els caps de secció han valorat que l'Administració ha de ser un model exemplar d'inserció. Entre les empreses ordinàries, n'hi ha que tenen interès per impulsar més insercions ben aviat.

4. Propostes per a la millora del procés d'inserció laboral

4.1 Aspectes que han fet que aquestes experiències hagin estat positives

Cal tenir present que l'èxit de la inserció és una conseqüència de la confluència i de la interacció de diversos factors: el suport ofert per la família, la formació prèvia i la realitzada en el servei d'inserció, el seguiment realitzat en el lloc de treball, el propi entorn laboral, etc. Segons les persones entrevistades, hi ha un conjunt d'elements que han aparegut de forma reiterada i que sembla que han tingut una incidència clara en el procés per aconseguir un sentit positiu de les insercions.

En primer lloc, s'ha dit que un aspecte que ha propiciat que les experiències d'inserció hagin estat positives és el bon encaix entre el perfil laboral dels treballadors i el tipus de feines que se'ls ha assignat. Cal tenir present que el grau d'estrès d'un ambient de treball no només depèn de la quantitat de treball que s'ha de realitzar, sinó que també està relacionat amb el grau de control personal que un treballador té sobre la feina a desenvolupar (Warburton i Suiter, 1996). Per aquest motiu, si hi ha un bon aparellament entre les característiques del treballador i les demandes del lloc de treball, augmenta la motivació i satisfacció en el treball i la productivitat esdevé òptima.

Els treballadors han demostrat interès, capacitat, esforç, ganes de treballar, hàbits laborals. Tots ells han mantingut una bona actitud i han desenvolupat correctament les tasques per la qual cosa han obtingut un reconeixement a la feina feta, confiança dels companys de treball i, en definitiva, un bon clima de treball. De fet, una cap ha remarcat que aquesta actitud que caracteritza els treballadors compensa la qüestió de la productivitat i/o l'eficàcia:

“Jo penso que el treballador és la clau perquè per molt que es generin els recolzaments necessaris perquè una experiència s'encamini cap a l'èxit, si el treballador no acaba d'adaptar-se a una sèrie d'exigències difícilment ho tindrem. Penso que el treballador és la part més important” (Preparador, Cas 3).

En segon lloc, un altre aspecte que ha contribuït en el correcte procés d'inserció és el paper que han desenvolupat les famílies que si bé sempre han procurat pel desenvolupament integral dels seus fills, en aquesta ocasió han acompanyat i impulsat les insercions en tot allò que en cada cas els ha estat possible, per exemple, treballant conductes relacionades amb la feina a casa. Valls et al. (2004) també recalquen aquesta idea, és a dir, que les famílies poden col·laborar en aspectes no directament relacionats amb l'àmbit laboral, però que incideixen en l'adequada realització d'una feina: la puntualitat, el control de la higiene o l'autonomia.

Les famílies han mostrat unes expectatives positives en relació a les capacitats d'inserció dels seus fills, han viscut bé les insercions, s'han implicat i han

col·laborat en major o menor grau amb el servei d'inserció. L'interès de les famílies ha afavorit la continuïtat laboral dels treballadors.

Des d'un bon principi, els preparadors laborals van demanar a les famílies que no es possessin en contacte amb l'entorn laboral per evitar actituds de sobreprotecció i perquè, de fet, ells ja s'han encarregat de mediar la relació entre família i entorn laboral, tot mantenint-les informades del procés d'inserció. Alomar (2004) també posa èmfasi en aquesta qüestió tot recalcant que els interlocutors de les famílies, normalment, són els serveis d'inserció o els preparadors laborals.

Un altre element decisiu per a la inserció dels treballadors ha estat la seva formació. Els supervisors naturals, els caps de secció i les famílies han valorat molt positivament una característica del Treball amb Suport que, en definitiva, és clau: la formació que els treballadors han rebut en el mateix lloc de treball de la mà dels preparadors laborals, tot afavorint un aprenentatge molt funcional, molt pragmàtic, de les tasques i de relació interpersonal. Així, dominen les valoracions que tenen una visió satisfactòria del suport ofert pels preparadors laborals.

Pel que fa a l'acompanyament i el seguiment ens hem trobat que, per un costat, s'ha evidenciat que d'aquesta manera s'ha propiciat que les insercions hagin estat positives ja que s'ha supervisat l'aprenentatge de les tasques, s'ha rendibilitzat el treball i, a més a més, s'ha requerit poca atenció dels supervisors naturals. Per això en vuit casos s'ha valorat positivament la figura dels preparadors laborals que s'han ocupat de l'anàlisi del lloc de treball, de la formació in situ i del seguiment de tot el procés d'inserció.

En tots els casos, el procediment d'acompanyament realitzat pels preparadors ha consistit en estar amb els treballadors de forma intensa durant els primers dies de la inserció, i després, progressivament, s'ha anat reduint la supervisió fins que s'ha acabat per fer un seguiment puntual, sovint a través d'un contacte telefònic.

De fet, el seguiment ha esdevingut fonamental en tots els casos perquè quan ha sorgit algun problema s'ha pogut comptar amb la col·laboració dels serveis d'inserció, més concretament, amb els preparadors respectius. En aquest sentit, és significatiu que en tots els casos hi hagi hagut una bona entesa entre els serveis d'inserció i l'entorn de treball, afavorint-se així l'intercanvi de comunicació i la coordinació de la inserció. Segons un cap de secció, el fet que el seguiment estigui sempre a càrrec d'una mateixa persona, del preparador, possibilita l'anàlisi transversal i longitudinal de la inserció i per tant el seguiment ha estat considerat molt positiu.

Respecte l'entorn laboral de l'Administració la valoració dominant és positiva perquè ofereix unes condicions laborals molt bones per inserir aquest col·lectiu. A més a més, en molts casos, l'entorn laboral ja havia viscut prèviament altres experiències d'inserció i això ha fet que s'adaptessin amb més facilitat a les demandes de les insercions que han anat sorgint. Les diferents fonts d'informació valoren positivament l'acollida i el suport ofert pels supervisors naturals i els caps de secció.

4.2 Aspectes de les insercions que caldria millorar

En aquest apartat, primer comentarem algunes propostes de millora que han exposat les persones entrevistades de cares a futures insercions en el marc de diferents elements com: la família, els treballadors, la formació prèvia, la formació en el servei d'inserció, el seguiment o l'adaptació del treballador al lloc de treball.

Un aspecte a millorar consistiria en intensificar el treball i la relació entre el servei d'inserció i les diferents persones que intervenen en el procés d'inserció per tal de poder millorar el seguiment global de la inserció. Els serveis d'inserció han proposat intensificar el treball que es fa amb la família al principi, durant i després de la inserció. Així, es creu convenient oferir més informació a la família durant el procés d'inserció:

“Amb la família és necessari que hi hagi una col·laboració, un nivell de comunicació molt estret amb els serveis d’inserció laboral (...) El servei d’inserció el que ha de fer en tot moment crec que és mantenir la relació amb els diferents protagonistes de la inserció, ja sigui la família, com el treballador, com l’empresa que contracta i això ho ha de tenir present. El que passa que, per desgràcia, moltes vegades el tema del seguiment, com ja sabeu està una mica ... el que es subvenciona és la formació ocupacional i els projectes tiren endavant programes de treball amb suport, donen suport al lloc de treball i fan el seguiment posterior, però no existeix una fórmula per mantenir econòmicament el suport” (Preparador, Cas 3).

En aquest sentit, Valls et al. (2004) i Giné (2000) afirmen que és molt important que s’estableixi una relació de cooperació entre les famílies i els professionals que proporcionen suport als treballadors de manera que els pares no només siguin receptors sinó també proveïdors d’informació.

Segons les famílies, els preparadors i els supervisors naturals, d’una banda seria necessari delimitar molt bé les tasques que els corresponen perquè en ocasions volen assumir més tasques de les que els pertoquen.

Tot i que s’ha comentat que la formació és suficient, sempre és desitjable incrementar la que té tota persona i, en aquest sentit, s’ha posat de relleu la necessitat de treballar més les habilitats sociolaborals dels treballadors per tal d’afavorir l’atenció al públic, per millorar la capacitat de prendre decisions tenint en compte possibles orientacions i consells dels companys, per saber escollir el moment i la manera de dir les coses, i potenciar, en general, la capacitat d’adaptar-se a l’entorn laboral:

“Són persones que són poc subtils, tenen la seva manera de dir les coses i les diuen, o són poc oportuns, no tenen mà esquerra, els hi falta tacte, els hi pot faltar discreció” (Preparador, Cas 4).

També s’ha considerat que seria interessant que des de l’Administració es fessin més cursos pels treballadors relacionats amb el coneixement intern de com funciona el sector públic, així com quins són els drets i els deures dels treballadors. De la mateixa manera, també caldria que més supervisors naturals assistissin als cursos que se’ls ofereixen per tal que no actuïn per impulsos o intuïció.

També s'han plantejat millores adreçades al seguiment ja que s'ha fet la demanda que s'hauria de permetre mantenir més contacte amb els preparadors laborals. Alguns supervisors naturals i caps de secció han demanat més seguiment dels treballadors encara que faci anys que duri la inserció.

El fet és que des dels serveis d'inserció es preveuen accions de seguiment. En aquest sentit, es coincideix amb Alomar (2004) i Wehman et al, (2000), perquè es fa palesa la necessitat d'oferir suport continuat a persones amb discapacitat si volem que mantinguin una feina al llarg del temps.

Segons alguns preparadors laborals, el seguiment té més sentit si és conseqüència d'una demanda de l'entorn laboral, si no es pot considerar una intromissió. Cal dir, però, que resulta complicat millorar el seguiment que es realitza a hores d'ara perquè requeriria que els serveis disposessin de més preparadors laborals (Jordan de Urríes i Verdugo, 2003). La qüestió és que hi ha una manca de regularització dels serveis d'inserció que apliquen la metodologia del Treball amb Suport per la qual cosa no hi ha cap subvenció destinada a aquesta finalitat.

Respecte als aspectes a potenciar en l'entorn laboral, alguns preparadors han comentat que seria convenient que els supervisors naturals detectessin quan es produeixen situacions que poden generar conflictes per tal de reconduir-les. Els companys de feina haurien de decidir intervenir directament en la resolució dels conflictes que poden sorgir en una inserció, així com proposar alternatives i estratègies per facilitar-la. Aquesta idea també és defensada per Alomar (2004) al considerar que si bé en les fases inicials del procés d'inserció el preparador laboral és qui intervé davant possibles situacions crítiques, a mesura que passa el temps ha de ser el supervisor o els mateixos companys qui han de prendre decisions i actuar en conseqüència.

Les experiències d'inserció s'han anat realitzant sempre en unes seccions específiques dels Departaments i amb els mateixos col·laboradors una i altra

vegada. Per això, els caps de secció i els supervisors naturals han comentat que seria interessant procurar fer extensiva les insercions a altres seccions dels Departaments, implicar d'una forma més equitativa els Departaments i incrementar, en general, el nombre d'insercions:

“S’observa que els col·laboradors que han participat en la inserció, normalment, sempre són els mateixos entorns: el departament de recursos humans de tal...el departament d’informàtica de tal lloc, l’àrea d’arxiu de tal departament i és sempre, després dins d’un departament, jo diria que hi ha un nucli on es donen les incorporacions, però això després no hem estat capaços de traslladar-lo cap a altres entorns, altres serveis, altres seccions d’un mateix departament” (Preparador, Cas 3).

Caldria afavorir que els treballadors tinguessin opció a crear-se expectatives de futur, estabilitat laboral i una mínima seguretat econòmica que els permetés planificar millor el seu projecte de vida com fa tothom. Per això s’ha proposat una millora de la temporalitat de les insercions. S’ha considerat que s’haurien de potenciar noves vies de contractació del col·lectiu que afavorissin insercions definitives i s’evités la temporalitat dels interinatges i les oposicions ja que són rígides i l’adaptació de les proves encara no garanteix la igualtat de condicions (Álvarez i Rojo, 2002):

“Mentre estigui aquesta figura de l’oposició serà molt complicat que persones que tenen una dificultat en quan a habilitats cognitives puguin donar resposta a exàmens en els que es valora és un nivell de coneixements. A més a més, basats sobretot amb una resposta acadèmica” (Preparador, Cas 3).

“No volen tindre (interins). L’Administració vol intentar reduir el màxim possible els interins. Que agafin la plaça, que tinguin plaça. Llavors, clar, si tu vas fent interinatges, primer que tens que tindre una partida pressupostària, i això a vegades no surt, no n’hi ha. Per això, el que va dir funció pública és que no volien interins (...)volien evitar problemes, sindicats i tal, per això van dir que no volien interinatges...” (Preparador, Cas 7).

El fet és que hi ha una gran preocupació respecte a com pot afectar als treballadors el fet que es quedin sense feina malgrat haver gaudit d’una inserció satisfactòria. A més a més, tant els supervisors naturals com els caps de secció han ressaltat la voluntat d’amortitzar, a llarg termini, l’esforç formatiu invertit en cada una dels treballadors:

“Per mi el que és fonamental (...) és que aquestes persones es puguin integrar permanentment (...) nosaltres el que trobem que no acaba de ser prou positiu és aquesta inserció temporal. Perquè, a veure, tots nosaltres, qualsevol de

nosaltres, quan comença a treballar en un lloc, les seves expectatives, en general, és de permanència (...) d'obtenir una certa seguretat (...) una certa estabilitat i, a partir d'aquí, doncs, planificar-se la vida. Per tant, tots aquests sistemes que suposen treballar un any, treballar un màxim de 2 anys (...) poden ser positius, per exemple, en el col·lectiu borderline, (...) com a experiència inicial, però una vegada superada aquesta experiència inicial... s'ha d'anar a integrar-los d'una manera definitiva!"(Cap a l'Administració, Cas 1).

Ara bé, en l'exposició de motius dels Acords de Govern, manifesten que es pretén una experiència per acabar de consolidar hàbits laborals i millorar la capacitat productiva dels treballadors de cares a poder realitzar una inserció posterior en el mercat de treball ordinari. Per això, alguns supervisors naturals han considerat que caldria que els treballadors, amb l'ajuda dels preparadors, comencessin la recerca d'una nova feina abans que finalitzés la relació laboral a l'Administració:

“Quien organiza estos planes, que ha organizado la primera fase en la Administración, pues igualmente tendría que preparar un poco el terreno en la empresa privada, preparar un poco el terreno para una segunda fase (...) Allí (después de trabajar en la Administración) se la pueden dar (decepcionarse) más de uno. Si aquí se le exige un nivel, en la empresa privada lo mismo se encuentra que le van a exigir de golpe y todo lo que se ha hecho aquí, toda esa confianza que él ha cogido, en su entorno, y tal, en una semana se lo carga. O sea, yo pienso que habría que haber una especie de segunda fase, una especie de acuerdo con los empresarios para que de alguna manera no sea el empezar y el todo, sino una fase intermedia” (Supervisor a l'Administració, Cas 9).

Segons els supervisors naturals, els caps de secció i els preparadors laborals, les insercions a l'Administració responen a un rendiment laboral més lleuger que el de l'empresa privada perquè no sempre tenen feina o no se'ls exerceix molta pressió ni se'ls exigeix molta productivitat. Per tant, els beneficis de les insercions es veurien incrementats si els treballadors assumissin una varietat de tasques més àmplia, les suficients perquè puguin afrontar-les sense dificultat i s'eviti un estancament provocat per la rutina i la repetició constant de les mateixes tasques:

“És possible que tinguis molta feina com que no en tinguis. Jo no crec que vagi gaire bé (...) Això trenca un ritme (...) jo no crec que sigui bo. Tampoc és bo per nosaltres” (Supervisors a l'Administració, Cas 10).

Alhora, s'ha constatat que a l'Administració hi ha tot un ventall de tasques que poden ser realitzades correctament pel col·lectiu de persones amb discapacitat

psíquica. Així, s'ha fet referència a les tasques pròpies del grup D (auxiliars administratius) i del grup E (subalterns).

L'Administració de la Generalitat fixa una reserva de treball de fins a un cinc per cent de les vacants per a persones amb discapacitat, però aquesta quota de reserva no s'està complint. En aquest sentit, s'ha considerat que no és necessari incrementar el percentatge de reserva, sinó que s'ha proposat: un canvi en la política de recursos humans; més voluntat política per desenvolupar els Acords de Govern perquè les insercions depenen massa de les disposicions pressupostàries dels Departaments, de la voluntat dels departaments i de la pressió que fan els serveis d'inserció.

De tota manera, s'ha comentat que el fet de deixar que el nombre de contractacions a realitzar sigui criteri dels departaments respectius, ha permès demostrar l'acceptació del projecte perquè els departaments han continuat contractant com feien fins ara.

En aquest apartat ens hem centrat en la presentació dels principals resultats de l'estudi de casos realitzat. Ens hem esforçat en contrastar els nostres resultats amb els d'altres recerques que han estudiat diferents aspectes relacionats amb el Treball amb Suport. Alguns dels aspectes treballats els reprendrem al proper capítol que aplegarà les conclusions de la tesi. En aquest sentit, el següent capítol pretén relacionar els resultats dels diferents objectius de la tesi.

CAPÍTOL 4: CONCLUSIONS

Arribem a aquest darrer capítol en el qual ens dediquem a exposar conclusions i proposar les orientacions adequades per a la millora dels processos d'inserció laboral a partir del treball realitzat. Aquest capítol pretén mostrar les tasques que s'han realitzat i veure fins a quin punt s'ha donat resposta als objectius que ens havíem proposat inicialment. Per acabar aquest apartat, proposem algunes línies de recerca que es desprenen d'aquesta tesi.

L'objectiu general d'aquesta tesi ha estat aprofundir en el procés d'inserció laboral que han seguit algunes persones amb discapacitat les quals han aconseguit treballar en el mercat ordinari mitjançant el Treball amb Suport.

Aquesta tesi s'ha orientat al voltant dels següents objectius:

1. Fer una aproximació a la inserció laboral de les persones amb discapacitat en el sector de treball protegit i en el sistema ordinari de treball a Espanya i a Catalunya.
2. Conèixer la situació laboral de les persones amb discapacitat psíquica que han participat en l'experiència d'inserció laboral a l'Administració de la Generalitat de Catalunya.
3. Estudiar la incidència dels processos d'inserció laboral a mig/llarg termini en diferents dimensions de la vida dels joves participants en l'experiència abans citada.
4. Fer una aproximació a la percepció que tenen els joves i les seves famílies de la incidència que ha tingut l'experiència d'inserció laboral en els itineraris de formació i treball viscuts a partir de d'aquesta experiència.
5. Estudiar l'impacte dels processos d'inserció en l'entorn laboral, tant pel que fa l'organització de les activitats laborals com les actituds socials en relació a la inserció laboral dels col·lectius amb especials dificultats per a la inserció.

6. Proposar les orientacions adequades per a la millora dels processos d'inserció laboral per tal que afavoreixin al màxim la inserció sociolaboral futura dels participants en aquestes experiències.

Seguidament, plantegem com s'han desenvolupat aquests objectius al llarg de la tesi, què ens ha motivat a fer-ho d'aquesta manera i, exposem i relacionem els resultats obtinguts.

L'objectiu 1 s'ha desenvolupat en el primer capítol el qual s'ha dedicat a estudiar les característiques, els serveis i els incentius que fomenten el treball de les persones amb discapacitat tant al sector de treball protegit com al mercat ordinari. Així, s'ha fet una aproximació al binomi discapacitat i treball per tal de delimitar l'objecte genèric d'estudi. Seguidament, s'han analitzat les mesures legislatives que s'assumeixen i que justifiquen, en part, la situació actual de la inserció laboral de les persones amb discapacitat. Això ens ha interessat especialment perquè les mesures de caràcter legislatiu acrediten el nivell de compromís que assumeix l'Administració en la política social adreçada a la inserció del col·lectiu. En aquest sentit, s'ha valorat el grau d'efectivitat i el grau d'aplicació de les iniciatives legislatives dirigides a facilitar la inserció laboral de persones amb discapacitat, sobretot aquelles mesures que volen promoure l'accés de les persones amb discapacitat a l'empresa ordinària pública o privada. Ens hem centrat en la reserva de treball entesa com a mesura d'acció positiva que afavoreix la inserció al sector ordinari. Una vegada plantejades les alternatives laborals existents per a les persones amb discapacitat, s'ha dut a terme una aproximació al Treball amb Suport perquè ha demostrat ser una metodologia que afavoreix que les persones amb discapacitat puguin aconseguir i mantenir amb èxit una feina en una empresa del mercat ordinari.

D'aquesta manera, s'ha vist que la taxa d'inactivitat entre les persones amb discapacitat és molt alta. Les raons d'aquesta inactivitat poden ser diverses. D'entrada, els qui perceben pensions no contributives no poden treballar mentre es beneficien de l'ajuda la qual cosa els crea certa angoixa o inseguretat a l'hora

de prendre la decisió de posar-se a treballar. A més a més, la cultura de la inactivitat entre el col·lectiu de persones amb discapacitat ha estat molt arrelada socialment, fet que determina que gran part dels agents laborals i, a vegades, les mateixes famílies, no confiïn amb la capacitat productiva de les persones amb discapacitat. De la mateixa manera, factors com l'edat, la formació o el tipus de discapacitat esdevenen determinants a l'hora de qüestionar-nos per la situació laboral del col·lectiu.

Si ens centrem en les persones amb discapacitat que treballen, s'ha evidenciat que les opcions laborals són dues: el sector de treball protegit i el sector de treball ordinari. Tot i que, en principi, hi ha una relació de continuïtat entre aquestes dues alternatives laborals, en el sentit que s'ha de possibilitar el pas d'entorns més restrictius (CET) a entorns més normalitzats (sistema laboral ordinari), la realitat és una altra de ben diferent. Les persones amb discapacitat que treballen en els CET molt poques vegades fan el pas cap al mercat ordinari. No neguem la validesa del treball protegit ja que està duent a terme una funció necessària i important. Amb tot, reivindicuem la necessitat que aquests serveis compleixin el seu objectiu: facilitar dinàmiques de pas dels seus usuaris al mercat ordinari de treball.

Opinem que les estratègies utilitzades per a la inserció per part dels serveis de treball protegit i dels serveis de Treball amb Suport obeeixin a filosofies diferents, quan haurien de formar part de la mateixa xarxa de serveis i coordinar-se per aconseguir els mateixos objectius, és a dir, la inserció laboral de les persones amb discapacitat que precisen de suports per aconseguir la seva incorporació en el món de treball. Ara bé, amb el temps la dicotomia entre treball protegit i treball ordinari s'ha fet molt forta fins al punt d'evidenciar-se un "conflicte" entre els mateixos professionals que treballen per afavorir la inserció de persones amb discapacitat al sector de treball protegit o bé al mercat ordinari.

Aquest "conflicte" pensem que pot ser ocasionat per diverses raons. L'alternativa protegida s'ha convertit en la principal font de treball per a les persones amb

discapacitat. Aquesta situació no és considerada positiva des dels serveis d'inserció que vetllen per a la inserció al mercat laboral ordinari perquè reclamen que la normativa legal que empara el col·lectiu prioritzi la inserció sociolaboral en entorns normalitzats per afavorir quelcom més, per afavorir una integració social plena de la persona. A més a més, els CET són entitats empresarials més subvencionades que els serveis que vetllen per a la inserció de les persones amb discapacitat al mercat laboral ordinari. Així, considerem que s'hauria d'incrementar el finançament dels serveis de Treball amb Suport, però per això primer faria falta que el Govern Central de l'Estat espanyol regulés legislativament la situació del Treball amb Suport, tal com han fet altres països (Holanda, la República de Irlanda i Portugal) i per fer-ho partís de l'experiència dels professionals i dels serveis que ja fa anys que treballen amb aquest tema.

Allò que també genera "conflicte" és el fet que hi hagi treballadors en el sector protegit que tenen una elevada capacitat productiva i no acaben d'accedir mai més a entorns ordinaris. D'aquesta manera es manifesta que els serveis del sector de treball protegit no afavoreixen el procés d'inserció laboral del col·lectiu al mercat de treball ordinari. A més a més, des de l'Administració tampoc no s'insta als CET que procurin per a aquesta promoció dels seus treballadors.

En aquest sentit, es precisa fer alguna cosa que incideixi d'una vegada per totes en aquesta situació d'estancament que pateixen molts treballadors en els CET. Segons el nostre punt de vista, s'hauria d'intensificar molt més els mecanismes de coordinació entre els serveis de Treball amb Suport i els CET per tal de seleccionar acuradament aquelles persones que podrien treballar satisfactòriament en el mercat ordinari. Així, podria ser interessant determinar una capacitat laboral màxima pels treballadors de CET de manera que quan aquests la superessin haguessin de continuar per força el seu itinerari d'inserció fora del CET, al mercat ordinari. Alhora, també podria ser factible destinar subvencions econòmiques als CET en funció dels treballadors que inserissin al mercat ordinari. D'aquesta manera, la subvenció compensaria la pèrdua de força de treball que poguessin patir els CET per la marxa dels seus treballadors més productius, en comptes de

mantenir els llocs de treball de persones amb discapacitat *in eternum*. Finalment, també es pot contemplar la possibilitat de potenciar el trànsit d'un percentatge dels treballadors del CET al mercat ordinari en un període de temps determinat, per exemple, un deu per cent anual.

De la mateixa manera, la inserció laboral del col·lectiu al mercat ordinari està perjudicada per l'actitud de molts empresaris que no estan sensibilitzats sobre les possibilitats d'inserció del col·lectiu. Per aquest motiu, els empresaris opten per incomplir la reserva de treball o fan ús de les "mesures alternatives"⁸⁷ a la reserva de treball les quals no fan altre cosa que reforçar el sector de treball protegit ja que fomenten contractes civils o mercantils amb els CET. Així doncs, seria millor que no hi haguessin mecanismes alternatius a la reserva de treball, sinó que davant l'incompliment generalitzat i reiterat de la reserva de treball, cal reclamar, senzillament, accions de sensibilització dels agents laborals i una actuació eficaç de la Inspecció de Treball que insti al compliment de la normativa en qüestió.

En aquest sentit, per motivar els empresaris a embrancar-se en processos d'inserció de persones amb discapacitat, seria idoni que els incentius econòmics per a la contractació del col·lectiu fossin més i millors per tal que poguessin contrarestar els efectes que causa la discapacitat als agents laborals i poguessin competir amb l'elevat grau de productivitat que reclama el mercat ordinari. Així, per exemple, en primer lloc es podria fer una previsió d'incentius per a les empreses que contractessin a un nombre de treballadors amb discapacitat superior al mínim exigible segons la reserva de treball. En segon lloc, la subvenció econòmica a les empreses podria estar en funció de la capacitat productiva que tinguessin els treballadors inserits. Així, per exemple, si un treballador tingués un seixanta per cent de capacitat productiva seria necessari subvencionar l'empresa en un quaranta per cent del sou del treballador. D'aquesta manera, les insercions serien cent per cent rendibles per a les empreses.

⁸⁷ RD 27/2000, però en la gestió dels procediments establerts en el Real Decret 27/2000 s'han detectat dificultats i disfuncions que obstaculitzen la correcta aplicació de les mesures alternatives previstes, per la qual cosa queda modificat mitjançant el Real Decret 364/2005, del 8 d'abril, que regula el compliment alternatiu amb caràcter excepcional de la quota de reserva a favor dels treballadors amb discapacitat.

Ara bé, tot i que la inserció laboral al mercat ordinari és difícil, existeixen nombroses experiències que demostren que és possible. Una de les experiències que ha de tenir-se en compte és la inserció laboral de persones amb discapacitat psíquica a l'Administració de la Generalitat de Catalunya en el marc d'Acords de Govern i mitjançant Treball amb Suport. Aquesta metodologia d'inserció ha possibilitat que treballadors amb discapacitat hagin tingut èxit en una ocupació real a llarg termini. Aquesta experiència ha demostrat que gràcies a la pressió dels professionals dels serveis de Treball amb Suport, de les famílies i dels companys de feina s'està avançant i que és del tot imprescindible continuar treballant en aquesta línia.

Per tal d'aprofundir en el coneixement d'aquesta experiència d'inserció tan positiva que s'està duent a terme a l'Administració de la Generalitat de Catalunya, en el segon capítol de la tesi hem realitzat una aproximació a les característiques bàsiques de les insercions i a la situació laboral actual de les persones amb discapacitat psíquica que han participat en aquesta experiència d'inserció entre el 1998 i el 2002 a través d'un estudi descriptiu que ens ha permès obtenir informació sobre *l'objectiu 2* de la tesi.

A efectes de l'estudi hem considerat les insercions laborals realitzades per 111 persones amb discapacitat psíquica, la majoria de les quals tenien entre 21 i 34 anys d'edat. Els treballadors han estat objecte de diverses contractacions successives. Concretament, s'han realitzat un total de 331 relacions contractuals, totes elles de caràcter temporal atès que, en principi, no podien superar els dos anys de duració.

Entre les conclusions a què ha arribat aquest estudi descriptiu figura que 47 participants d'aquesta experiència d'inserció continuen treballant a l'Administració de la Generalitat; 23 treballadors estan treballant en el sector privat del mercat ordinari i 12 persones han passat del mercat ordinari al sector de treball protegit ja que s'han incorporat en CET. A més a més, hi ha 13 persones que no estan treballant, entre les quals 3 assisteixen a algun tipus de formació. Per

tant, la situació laboral que aglutina més casos és la dels treballadors que continuen treballant en el mercat ordinari, ja sigui públic o privat, però, de totes maneres, en el mercat ordinari. Així, són pocs els treballadors que s'han incorporat en el sector de treball protegit o que s'han quedat sense feina després d'haver estat un temps treballant a l'Administració de la generalitat de Catalunya tot i la temporalitat dels contractes. Des d'aquest punt de vista hem considerat que l'experiència ha sigut positiva.

En aquest sentit, l'experiència ha constatat que seria rendible per a l'Administració complir amb la reserva de treball prevista pel sector públic ja que les persones amb discapacitat, més concretament amb discapacitat psíquica, han desenvolupat rigorosament les tasques que se'ls ha assignat. Les relacions laborals s'han materialitzat a través de contractes laborals majoritàriament anomenats: “contractes a temps parcial de durada determinada” (en aquesta categoria trobem a: ajudants d'ofici, peons, netejadors, telefonistes, guardes, oficials de segona, etc.). També s'han realitzat alguns nomenaments d'interinitat en el grup E (en aquesta categoria trobem bàsicament a auxiliars administratius i subalterns).

La informació d'aquest estudi descriptiu ha constituït el punt de partida per a la realització de l'estudi de casos que ha estat orientat pels *objectius 3, 4, 5 i 6* de la tesi. S'ha valorat que era vàlid realitzar un estudi de casos amb un enfocament metodològic qualitatiu que permetés escoltar la veu dels seus protagonistes. Per tal d'obtenir informació pertinent als objectius i per aconseguir un coneixement ampli de cada cas, ha estat necessari comptar amb la col·laboració de persones que han tingut un paper significatiu en els processos d'inserció estudiats, bé com a professionals, bé com a persones que han viscut directament la situació. Ha estat de vital importància buscar nombroses i variades fonts d'informació que ens permetessin contrastar i elaborar la informació: el treballador amb discapacitat, el preparador laboral, el supervisor natural, el cap de secció i la família. Hem seleccionat deu casos i, per a cada cas, s'han entrevistat les fonts d'informació corresponents.

D'entrada, entre les conclusions d'aquest estudi de casos destaca que el desenvolupament dels processos d'inserció s'ha produït de forma correcta i satisfactòria per part de tots els implicats. Els treballadors han estat ben acollits en l'entorn laboral i el suport ofert pels preparadors laborals i pel propi marc laboral ha afavorit els aprenentatges necessaris per tal que els treballadors hagin desenvolupat les activitats laborals previstes.

Més concretament, respecte a *l'objectiu 3*, dedicat a analitzar la incidència dels processos d'inserció laboral en diferents dimensions de la vida dels participants en l'experiència, s'han apreciat canvis importants en els treballadors respecte a l'autopercepció, a l'autoestima i a l'autoconfiança.

L'experiència d'inserció ha capacitat als treballadors per a desenvolupar més tasques i per a acabar d'assumir hàbits laborals. Ara bé, amb els companys de treball i els caps de secció els treballadors han establert una relació estrictament professional. En aquest sentit, tal com afirmen Pallisera et al. (2001b) i Valls et al. (2004) seria molt important treballar més aspectes relacionats amb la inserció social dels treballadors. Igualment, Serra (2004) exposa que és convenient tot un treball paral·lel per part dels preparadors laborals a fora de l'entorn laboral, és a dir, cal realitzar una sèrie d'activitats dirigides intencionalment a augmentar la xarxa social de relacions. Així, Serra proposa una intervenció ecològica del preparador laboral que afecti a diferents àmbits de la vida dels treballadors amb discapacitat i faci ús dels recursos disponibles en la pròpia comunitat (des dels serveis d'assistència primària fins als serveis més especialitzats, passant pels cercles de relació més pròxims a la persona amb discapacitat). Per això, nosaltres entenem que l'objectiu ha de ser assolir una inserció sociolaboral que esdevé molt ambiciosa perquè no només vol aconseguir la inserció laboral de la persona en el mercat ordinari, sinó que vol quelcom més, pretén una inserció total en l'àmbit comunitari. Per tant, seria necessari que els professionals del servei de Treball amb Suport intervinguessin molt a fora de l'entorn laboral, en el sistema de relacions socials de la persona perquè, tot i que es desitjable tenir una bona relació

amb els nostres companys de feina, les nostres amistats no provenen habitualment de la feina.

De fet, en alguns casos, una vegada s'ha començat a solucionar amb èxit la inserció laboral i a mesura que es produeix una certa estabilitat laboral, han sorgit altres necessitats importants com la vida independent. Per això, també s'ha evidenciat que cal educar més per a l'autodeterminació, que és un concepte complex ja que no es pot reduir només a la independència econòmica, sinó que fa referència a l'oportunitat de prendre decisions per un mateix (Wehmeyer, 2001; Wehmeyer i Schalock, 2002). És a dir, és important implicar més a les persones amb discapacitat en les decisions que afecten a la seva vida. De la mateixa manera, també s'ha vist que cal fomentar l'emancipació mitjançant accions adreçades al suport a l'habitatge, tot i que aquesta tasca, d'entrada, no els pertoca o no és la funció principal dels serveis d'inserció laboral. En aquest sentit, Jordán de Urríes i Verdugo (2003) aposten per un concepte més ampli que el Treball amb Suport: la "Vida amb Suport" perquè consideren que aquelles persones que necessiten de suport estructurat i continuat per mantenir un lloc de treball, també els cal suport per accedir a una residència independent. Nosaltres també pensem que hi ha la necessitat que els professionals dels serveis d'inserció amplii el marc de suport tot passant d'una intervenció exclusivament laboral a una acció que afecti a diferents qüestions de vida mitjançant una gestió integral dels recursos i els suports existents en la comunitat i en els entorns pròxims a la persona.

Pel que fa a l'*objectiu 4*, referent a la incidència que ha tingut l'experiència d'inserció laboral en els itineraris de formació i treball viscuts a partir d'aquesta experiència, els treballadors han realitzat diversos cursos de formació (català, el graduat escolar, informàtica, riscos laborals, higiene i d'habilitats laborals, coneixement bàsic sobre l'estructura i organització de l'Administració). La formació ha tingut un pes molt rellevant en el procés d'inserció dels participants i per això la gran majoria d'ells s'han format molt i continuadament. Així doncs, podem pensar que la formació es presenta com la millor arma per lluitar contra la

desocupació del col·lectiu sempre i quan sigui flexible i adaptada a les característiques i necessitats dels treballadors.

Quant a expectatives laborals, els treballadors aspiren a feines similars a allò que han fet a l'Administració. Per això seria imprescindible tenir més en compte les semblances i les diferències que hi ha entre el sector públic i el sector privat, si no es podria donar el cas que l'experiència adquirida al sector públic no es pogués transferir o aprofitar totalment en empreses del sector privat.

A més a més, s'ha constatat que la majoria de treballadors i les seves famílies esperen que el procés d'inserció laboral continuï en el mercat ordinari, en un entorn normalitzat.

Tal i com afirmen Verdugo i Vicent (2004), cal potenciar el desenvolupament de "carreres", no només d'un treball. Aquesta idea implica acceptar la mobilitat en el treball i la possibilitat de desenvolupar varis treballs fins que la persona trobi aquell que li genera més satisfacció. D'aquesta manera, canviar de treball no pot considerar-se un fracàs, sinó una possibilitat de prosperar sempre i quan el treball sigui en el mercat ordinari. Així, s'ha vist oportú que, de forma preventiva, abans que un treballador finalitzi la seva relació laboral, els serveis d'inserció emprenguin de nou la recerca de feina, per tal que no s'experimenti un trencament des del sector públic al sector privat del mercat ordinari.

En relació a l'*objectiu 5*, referent a l'impacte dels processos d'inserció en l'entorn laboral, s'ha comprovat que les insercions han generat canvis positius en l'entorn laboral. Així, hi ha hagut canvis en les expectatives inicials dels companys de treball davant les possibilitats d'inserció laboral del col·lectiu, s'han sensibilitzat i s'han implicat en les insercions. A més a més, s'han previst realitzar més insercions laborals en aquesta línia perquè s'han considerat satisfactòries per a tots els implicats.

Finalment, a l'*objectiu 6* el qual ha volgut determinar orientacions per a la millora dels processos d'inserció laboral, s'ha vist que l'èxit o el fracàs de les insercions és conseqüència de la confluència de diversos factors:

1. És necessari difondre i estendre més l'experiència. En aquest sentit, cal analitzar l'estructura de la l'Administració de la Generalitat per tal de definir quins altres llocs de treball poden ser coberts per persones del col·lectiu. D'aquesta manera, es podrien realitzar noves insercions en altres seccions i Departaments que encara no han col·laborat en aquesta experiència.
2. Aconseguir un bon encaix entre el perfil laboral dels treballadors i les tasques a desenvolupar en el lloc de treball. Per això, els preparadors laborals han de fer una anàlisi exhaustiva de l'entorn de treball, de les competències que són necessàries per tal de realitzar les tasques requerides en el lloc de treball. De la mateixa manera, els preparadors laborals han d'esbrinar quines expectatives genera la inserció en els companys de feina i, alhora, decidir qui podrà desenvolupar el rol de supervisor natural, és a dir, qui podrà ser el company de treball que sigui referent directe del treballador a l'empresa ordinària.
3. Valorar el paper de les famílies. Els serveis de Treball amb Suport convé que facin més ús del context familiar per donar coherència als aprenentatges que les persones amb discapacitat adquireixen a l'entorn laboral. De la mateixa manera, les famílies poden col·laborar en aspectes no directament relacionats amb l'àmbit laboral, però que incideixen en l'adequada realització d'una feina: la puntualitat, el control de la higiene o l'autonomia. Dir també que des dels serveis de Treball amb Suport s'ha de mediar la relació entre l'entorn laboral i les famílies per tal d'evitar que aquestes es posin directament en contacte amb l'entorn laboral, o viceversa, i així eradicar actituds parternalistes i de sobreprotecció.
4. Establir bones relacions amb els companys de treball és imprescindible per aconseguir un clima de treball òptim. En aquest sentit, per aconseguir-ho, d'una banda, és convenient oferir assessorament i formació continuada als supervisors naturals, així com també a la resta de companys de treball, per

tal de fer conèixer: quines són les característiques de les persones amb discapacitat, els recursos per facilitar els processos d'inserció, els fonaments legals i els mecanismes d'inserció, les habilitats interpersonals que afavoreixin una comunicació efectiva amb les persones amb discapacitat i fonaments dels processos d'ensenyament i aprenentatge. D'altra banda, també és necessari insistir més en les habilitats socials de les persones amb discapacitat, és a dir, potenciar i millorar les seves habilitats de comunicació oral i corporal i les tècniques de comunicació aplicades a l'atenció directa al públic (saber parlar, saber estar, saber escoltar, saludar, presentar-se, donar les gràcies, entre d'altres), així com també potenciar els hàbits i les actituds necessaris per al seu desenvolupament com a persones autònomes.

5. L'acompanyament i el seguiment que els preparadors laborals han realitzat en el lloc de treball. Allò desitjable és que les accions de seguiment, amb el temps, es distanciïn les unes de les altres. Hi ha molts elements que condicionen el seguiment: les característiques individuals de cadascú, les característiques del lloc de treball, les dificultats de les tasques en relació amb les competències del treballador, els hàbits laborals, etc. Així, serà un bon seguiment aquell que s'adeqüi al màxim a la persona. Per això s'ha considerat oportú tant la demanda d'un seguiment llarg i intens com la demanda d'un seguiment breu i bàsic. Els preparadors laborals han dit que en cas d'una situació de crisi com menys presència del preparador laboral i més recursos naturals de l'empresa s'emprin millor. Aquesta situació d'autoregulació no sorgeix fortuïtament, sinó que el preparador laboral ha de preparar-la intencionadament, és a dir, cal que es plantegi l'acompanyament amb una cessió d'autonomia i responsabilitat cap a l'entorn laboral. Finalment, els professionals dels serveis d'inserció han determinat que per a millorar el seguiment és imprescindible aconseguir un bon finançament del Treball amb Suport mitjançant la seva regulació legislativa.
6. Prevenció dels períodes de transició laboral i/o qualsevol altre canvi que afecti a la persona inserida perquè s'assumeixin sense dificultats. Així, és

convenient que els serveis de Treball amb Suport treballin insistentment per mantenir unes expectatives realistes tant dels treballadors com de les famílies.

7. Potenciar la planificació del projecte de vida dels participants. Per afavorir que els treballadors amb discapacitat es creïn expectatives de futur els fa falta més estabilitat laboral que els garanteixi una mínima seguretat econòmica. Per això es proposa una millora de la temporalitat de les insercions tot potenciant noves vies de contractació del col·lectiu que afavoreixin insercions definitives. En aquest sentit, considerem que les convocatòries de procés selectiu de nou accés restringit per proveir places en règim de personal laboral fix adreçat al col·lectiu ha esdevingut una millora substancial, però seria desitjable incrementar el nombre de places convocades.
8. Necessitat que els processos d'inserció mitjançant Treball amb Suport es generalitzin a tots els serveis que treballen en la inserció laboral de les persones amb discapacitat al mercat ordinari. El fet que cada vegada siguin més freqüents les experiències d'inserció laboral de persones amb discapacitat en entorns ordinaris i l'anàlisi que des de la investigació es realitza d'aquests processos, ens permet justificar la validesa de la metodologia del Treball amb Suport.

Línies de recerca

A partir d'aquesta tesi, hem observat que hi ha altres aspectes que, més enllà de la inserció laboral, potencien la millora de la qualitat de vida de les persones amb discapacitat. La inserció laboral és fonamental, però alhora hem vist que és insuficient per a la inserció plena de les persones amb discapacitat a la societat. En aquest sentit, es posa de manifest que la inserció laboral és tan sols una part del que representa la inserció social. Per això, és necessari donar resposta a les necessitats de participació comunitària de les persones amb discapacitat.

Per aquesta raó, possibles línies de recerca a desenvolupar poden tractar qüestions relacionades amb: el suport de l'oci, l'habitatge, el suport a la família, el seguiment, la formació prèvia i/o la sensibilització dels agents laborals. En aquest sentit, és idoni plantejar recerques encaminades a l'estudi d'aquests tòpics perquè es tracta de dimensions interrelacionades que multipliquen les possibilitats d'inserció comunitària de les persones amb discapacitat.

Plantejar qüestions relacionades amb la gestió de l'oci i l'habitatge suposa anar més enllà de les funcions estrictes dels serveis de treball amb suport. Ara bé, com que es percep que els treballadors no tenen suficients habilitats per gestionar el seu temps lliure i la seva vida independent creiem convenient plantejar la conveniència i viabilitat de tractar-ho també des d'aquests serveis. Per tant, podem investigar quines tècniques, estratègies i metodologies poden oferir un adequat suport al temps lliure i a l'habitatge.

Pel que fa al suport a la família, és interessant veure quines estratègies poden afavorir la cooperació entre les famílies i els serveis de Treball amb Suport, és a dir, determinar els instruments, els canals, els mitjans que es poden posar en joc per part dels serveis al llarg dels diferents moments del procés d'inserció. En definitiva, contemplar què és fa i què s'hauria de fer. Descobrir quins són temes prioritaris a treballar amb les famílies: el paper de les expectatives sobre el futur laboral i sobre l'autonomia de la persona amb discapacitat.

Quant al seguiment, ens podem preguntar si aquest és necessari en qualsevol procés d'inserció laboral de persones amb discapacitat i contrastar la opinió dels professionals dels serveis de Treball amb Suport que consideren que les accions de seguiment han de tenir una temporalitat indefinida amb l'opinió d'aquells que entenen que el seguiment ha de tenir una durada limitada. Igualment, és interessant analitzar les diverses metodologies que es segueixen en l'establiment de seguiment per tal d'arribar a determinar un protocol d'accions a desenvolupar aplicable en diferents processos d'inserció. De la mateixa manera, ens podem qüestionar el rol dels preparadors laborals en les accions de seguiment en relació

a: l'empresa i els companys de treball, el treballador amb discapacitat, el grau de coneixement de les tasques laborals del treballador, la valoració del moment de retirada del suport presencial i les alternatives per assegurar la continuïtat del lloc de treball i la promoció laboral del treballador.

No hi ha dubte que tant la formació prèvia com la realitzada en el propi servei de Treball amb Suport són claus per afavorir els processos d'inserció del col·lectiu. Més concretament, en relació a la formació inicial dels treballadors fa falta estudiar el currículum de l'Educació Secundària Obligatòria per tal de veure com es preveu, per exemple, tot el treball relatiu a les habilitats sociopersonals, als continguts específics del món laboral i a les tècniques de recerca de feina. L'objectiu ha de ser fer propostes per millorar l'escassa orientació laboral que reben les persones amb discapacitat en aquesta etapa educativa. En aquest sentit, per facilitar la transició a la vida activa de les persones amb discapacitat és capdal qüestionar-nos com optimitzar els mecanismes de coordinació entre els serveis de Treball amb Suport i els serveis educatius.

Ens posicionem clarament a favor de les iniciatives que faciliten suport al col·lectiu per a la seva inserció en la empresa ordinària. Pensem que cal difondre més els bons resultats d'aquestes experiències que legitimen les possibilitats d'inserció de les persones amb discapacitat amb la finalitat d'aconseguir una major predisposició i sensibilització dels agents laborals que continuen valorant molt més aspectes com ara: la productivitat, l'eficàcia i la polivalència, en detriment del discurs social que comporta tot procés d'inserció. Així, convenen fer propostes encaminades a potenciar la sensibilització dels agents laborals perquè optin per complir la normativa legal vigent en matèria d'inserció laboral del col·lectiu.

BIBLIOGRAFIA

ALOMAR, E. (2004) *El treball dels joves amb retard mental en entorns normalitzats: anàlisi d'una realitat de treball amb suport*. Tesi doctoral. Universitat Ramon Llull. Document policopiat.

ALONSO, J.M.; AZNAR, M. (1997) *Realizaciones sobre discapacidad en España. Balance de 20 años*. Madrid: Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía.

ÁLVAREZ, J.J.; ROJO, J. (2002) “Datos estadísticos sobre el acceso al empleo público de personas con discapacidad” en REAL PATRONATO SOBRE DISCAPACIDAD (2002c) *Acceso de las personas con discapacidad al empleo público 1985-1999*. Madrid: Ministerio de trabajo y asuntos sociales & Real Patronato sobre discapacidad. 115-144.

ASTARLOA, A.; LIÉBANAS, A. (2002) “Los actores del empleo privado. Panorámica y propuestas sindicales sobre el empleo de personas con discapacidad”. Dins Real Patronato sobre Discapacidad (2002) *Empleo privado de las personas con discapacidad*. Madrid: MTAS i Real Patronato sobre Discapacidad. pp 81-107.

AZNAR, M. (2000) “Introducción al empleo público de las personas con discapacidad. Una perspectiva comparada” *Boletín del Real Patronato* nº46, 7-23.

BELLVER, F. (2002) “Perspectivas del empleo con apoyo en España”. Dins Real Patronato sobre Discapacidad (2002) *Empleo privado de las personas con discapacidad*. Madrid: MTAS i Real Patronato sobre Discapacidad. pp109-118

BUTTERWORTH, J.; HAGNER, D.; KIERNAN, W.E. i SCHALOCK, R.L. (1996) “Natural supports in the workplace: defining an agenda for research and

practice”. *Journal of the Association for Persons with severe handicaps*, 21 (3), 103-113.

BUTTERWORTH, J. et al. (2000) “Workplace culture, social interactions, and supports for transition-age young adults”. *Mental Retardation*, vol. 38 (4), 342-353.

CALEIDOSCOPIA (1996) *Factores personales y sociales de la integración laboral de las personas con discapacidad*. Madrid: Real Patronato de Prevención y Atención a Personas con Minusvalía.

CALEIDOSCOPIA (1997) *La integración laboral y las personas con discapacidades*. Madrid: Real Patronato.

CALZÓN, A (1993) *Orientación laboral del deficiente mental*. Madrid: Ibidem.

CANALS, G. (2002) “La Asociación Española de Empleo con Apoyo AESE. Líneas de actuación. Reflexiones en el VI SIMPOSIO”. Dins VERDUGO, M.A.; JORDÁN DE URRÍES, F.B. (2002) *Hacia la Integración Plena mediante el Empleo. Actas VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo*. Salamanca: INICO pp. 95-99.

CASADO, D. (1998) “El sentido de las políticas públicas de inserción laboral de personas con discapacidad, en España” *Siglo Cero* vol. 29(3), 23-30.

CASADO, D. (2002a) “El fundamento diagnóstico de las políticas de empleo para las personas con discapacidad”. Dins Real Patronato sobre Discapacidad (2002) *Empleo privado de las personas con discapacidad*. Madrid: MTAS i Real Patronato sobre Discapacidad. pp. 9-16

CASADO, D. (2002b) “El programa pro acceso de las personas con discapacidad al empleo público, del Real Patronato” en REAL PATRONATO SOBRE

DISCAPACIDAD (2002c) *Acceso de las personas con discapacidad al empleo público 1985-1999*. Madrid: Ministerio de trabajo y asuntos sociales & Real Patronato sobre discapacidad. 7-16

CASTRESANA, H. (2001) “El Proceso de mejora en un Centro Ocupacional. Una práctica de Investigación-Acción”. *Siglo Cero* vol. 32(5), 15-33.

CENTRE DE FORMACIÓ OCUPACIONAL JAUME CUSPINERA (CFOJC) (1998) “Inserció laboral: el model de treball amb suport”. *Quaderns de Serveis Socials. Les persones amb disminució*, núm13, 28-31.

CODINA, B. (1998) “Acceso al empleo público de las personas con discapacidad. Aplicación de la metodología del empleo con apoyo en las administraciones públicas”. En SINPROMI (Comps.) *Resumen de ponencias del IV Simposio Internacional de Empleo con Apoyo*. Tenerife: SINPROMI.

COLECTIVO IOÉ (1998) *Discapacidad y Trabajo en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

COLECTIVO IOÉ (2003) *La inserció laboral de les persones amb discapacitats*. Col·lecció d'Estudis Socials núm.14 de la Fundació la Caixa.

COLECTIVO IOÉ (2004) *Les desigualtats socials entre la població catalana amb discapacitats. Una anàlisi a partir de “la Encuesta sobre Discapacidades y Deficiencias (INE)”*. Barcelona: Editorial Mediterrània.

COLLER, X. (2000) *Estudio de casos. Cuadernos metodológicos*. Madrid: CIS

DÍAZ, S. et al. (2004) *La protección jurídica de las personas con discapacidad (estudio de la Ley 41/2003, de Protección Patrimonial de las personas con discapacidad)* Madrid: Ibermutuamur. Associació Catalana Nabiu.

Detecció de necessitats formatives pel col·lectiu amb capacitat intel·lectual límit (2004) Barcelona: Escola d'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Empleo y discapacidad. (1998) Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Observatorio de la discapacidad.

ESTEBAN, R. (1999) *Contrato de trabajo y discapacidad.* Madrid: Ibidem

ESTEBAN, R. (2000) “Marco legislativo en relación al empleo de personas con discapacidad”. *Ponència presentada al V Simposi Internacional de Trabajo con Apoyo.* FEAPS-Real Patronato, 8-10 novembre, 2000.

ESTEBAN, R. (2001a) “Empleo de personas con discapacidad, una visión desde el derecho”. En VERDUGO, M.A.; JORDÁN de URRÍES, F.B. (Coord.). *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida: actas de las IV Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad.* Salamanca: Amarú.

ESTEBAN, R. (2001b) *Derecho al trabajo de las personas con discapacidad.* Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.

EUROSTAT (2001) *Disability and Social participation in Europe.* European Comission. Luxemburg.

FERNÁNDEZ, A.; ARROYO, C. (2002a) “Normativa de las comunidades autónomas en materia de acceso a su función pública, con especial referencia, en su caso, a las relativas al acceso al empleo público de las personas con discapacidad” en REAL PATRONATO SOBRE DISCAPACIDAD (2002c) *Acceso de las personas con discapacidad al empleo público 1985-1999.* Madrid: Ministerio de trabajo y asuntos sociales & Real Patronato sobre discapacidad.35-

FERNÁNDEZ, A.; ARROYO, C. (2002b) “Análisis de la aplicación de las medidas por las diversas administraciones públicas en sus procesos de selección” en REAL PATRONATO SOBRE DISCAPACIDAD (2002c) *Acceso de las personas con discapacidad al empleo público 1985-1999*. Madrid: Ministerio de trabajo y asuntos sociales & Real Patronato sobre discapacidad.69-96

FRANCÈS, M. (1994) “La integració amb suport, una alternativa per a les persones amb disminució”. *Taleia. Revista d’Ocupació i Formació*, núm.9, 13-17.

FULLANA, J.; PALLISERA, M.; VILÀ, M. (2003) “La investigación sobre los procesos de integración laboral de personas con discapacidad en entornos ordinarios. Un estudio de casos cualitativo” *Revista de Investigación Educativa*. Vol. 21 (2) pp.305-321.

FUNDACIÓN ANDE (1994) *La percepción que tienen los empresarios de los discapacitados psíquicos como trabajadores*. Madrid

GALÁN, M.T. (1995) “Alternativas de empleo para discapacitados psíquicos”. *Siglo Cero*. Vol 26(3) nº159, 35-41.

GARCÍA-CAMINO, M.; RUEDA, B. (2002) “El entorno y los factores ambientales: algunas consideraciones sobre su influencia en el empleo de las personas con discapacidad”. Dins Real Patronato sobre Discapacidad (2002) *Empleo privado de las personas con discapacidad*. Madrid: MTAS i Real Patronato sobre Discapacidad. Pp.53-79.

GARCÍA ROCA, J. (1996) “La inserción: horizonte de las políticas sociales” *Claves de Educación Social* nº2 pp.29-35.

GARRIDO PÉREZ, E. (2000) *El trabajo de minusválidos en centros especiales de empleo*. Valencia: Tirant lo Blanch.

GENELIOUX, M. M. (2002) “Empleo con Apoyo y Satisfacción: la perspectiva de personas integradas en medio ordinario de trabajo”. Dins VERDUGO, M.A.; JORDÁN DE URRÍES, F.B. (2002) *Hacia la Integración Plena mediante el Empleo. Actas VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo*. Salamanca: INICO pp.225-238.

GENERALITAT DE CATALUNYA (1993) *10 anys de la llei d'integració social dels minusvàlids (LLISMI) a Catalunya: present i futur. Aportacions de les entitats, documents i recomanacions*. Barcelona: Generalitat de Catalunya- Departament de Benestar Social.

GENERALITAT DE CATALUNYA (Departament de Benestar Social) (1998) *Pla d'Inserció Sociolaboral de les Persones amb Disminució*. Barcelona: Departament de Benestar Social de la Generalitat de Catalunya.

GINÉ, C. (2000) “Las necesidades de la familia a lo largo del ciclo vital”. En VERDUGO, M.A. *Familias y discapacidad individual*. Madrid: FEAPS.

GOBIERNO VASCO (1994) *Empleo y discapacidad en la Comunidad autónoma del País Vasco*. Vitoria-Gasteiz.

GONZÁLEZ, A. (1993) “Centros Especiales de empleo. Un modelo de empresa revisable”. *Siglo Cero*, vol.25 (3) nº148, 49-53.

GRUPO ATED (1998) “Empleo apoyado, una vía para la integración” *Minusval* nº88, 32-33.

INE (2002) *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999. Resultados Detallados*. Madrid: INE

JORDÁN de URRÍES, F.B.; VERDUGO, M.A. (2001) “El Empleo con Apoyo en España. Una realidad consolidada. En VERDUGO, M.A.; JORDÁN de URRÍES,

F.B. (Coordinadores) *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida*. Salamanca: Amarú Ediciones. Pp.521-536

JORDÁN DE URRÍES, F. B. I VERDUGO, M.A. (2003) *El empleo con apoyo en España. Análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de servicios*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad. Documento 59/2003.

JIMÉNEZ, A. (2002) “Los factores personales en el empleo de las personas con discapacidad. Aproximación mediante la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estados de Salud, 1999”. Dins Real Patronato sobre Discapacidad (2002) *Empleo privado de las personas con discapacidad*. Madrid: MTAS i Real Patronato sobre Discapacidad. Pp.41-51.

KIERNAN, W. (2001) “Apoyos en empleo integrado para personas con discapacidades importantes” *Siglo Cero*, Vol. 32(2), 29-38.

LEACH, S. (2002) “Empleo con apoyo: buenas prácticas basadas en principios claros”. Dins VERDUGO, M.A.; JORDÁN DE URRÍES, F.B. (2002) *Hacia la Integración Plena mediante el Empleo. Actas VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo*. Salamanca: INICO pp. 13-34.

MANK, D.; CIOFFI, A. I YOVANOFF, P. (1997) “Analysis of the typicalness of supported employment jobs, natural supports and wage and integration outcomes”. *Mental Retardation*, 35(3), 185-197.

MANK, D.; CIOFFI, A. I YOVANOFF, P. (1998) “Employment outcomes for people with severe disabilities: opportunities for improvement”. *Mental Retardation*, 36(3), 205-216.

MARTÍNEZ, A.J.; Associació Catalana NABIU (2003) *Manual de bones pràctiques. Adreçat als empleats i les empleades de l'Administració Pública amb*

funcions d'atenció directa a persones amb capacitat intel·lectual límit. Barcelona: Associació Catalana NABIU i Direcció General de Relacions en l'Àmbit de la Funció Pública i Escola d'Administració Pública de Catalunya.

MARTÍNEZ, A.J.; PUIG,M. (2003): *La inserció sociolaboral dels borderlines a l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Una perspectiva jurídica.* Barcelona: Associació catalana NABIU, Direcció General de Relacions en l'Àmbit de la Funció Pública.

MARTINEZ, F. (1998) “El treball protegit”. *Quaderns de Serveis Socials. Les persones amb disminució*, núm13, 32-37.

MARTINEZ, S. (2002) “Algunos referentes actuales del empleo con apoyo”. Dins VERDUGO, M.A.; JORDÁN DE URRÍES, F.B. (2002) *Hacia la Integración Plena mediante el Empleo. Actas VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo.* Salamanca: INICO. Pp.101-109.

McCRAUGHRIN, W.B.; ELLIS, W.K.; RUSCH, F. I HEAL, L.W. (1993) “Cost-effectiveness of supported employment” *Mental Retardation*, 31 (1), 41-48.

MEMBRIVES, J. (1999) *La integració laboral de persones amb disminució a Catalunya a finals del segle XX.* Treball de fi de carrera d'Educació Social. Universitat de Girona. Document policopiat.

MOSELEY, C.R. (1988) “Job satisfaction research: Implications for supported employment”. *The Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 13(3), 211-219.

MUCCHIELLI, A. et al (1996) *Diccionario de métodos cualitativos en ciencias humanas.* Madrid: Síntesis.

PALLISERA, M. (1999) “Los servicios de atención a personas adultas con discapacidad psíquica en Cataluña. Características y profesionales de la intervención educativa”. En ARNÁIZ, P.; GUERRERO, C. (1999) *Discapacidad psíquica: formación y empleo*. Málaga: Aljibe. Pp.179-204.

PALLISERA, M.; BARRACHINA, S.; LOBATO, J. i VILÀ, M. (2000) “La inserción laboral de personas con discapacidad psíquica mediante el trabajo con apoyo. Estudio de los principales itinerarios de inserción”. En MIÑAMBRES i JOVÉ (coord.) (2000) *La atención a las necesidades educativas especiales: de la educación infantil a la Universidad. Actas de las XVII Jornadas Nacionales Universidad y Educación Especial*. Lleida: Universitat de Lleida, pp.597-604.

PALLISERA, M. (2001a) “Integración laboral de personas con discapacidad. Aportaciones para la comprensión de estos procesos a partir de la investigación” En BUENO, J.J.; NÚÑEZ, T.; IGLESIAS, A. *Atención educativa a la diversidad en el nuevo milenio* (XVIII Jornadas de Universidades y Educación Especial) A Coruña: Universidad A Coruña. Pp.211-232.

PALLISERA, M.; BARRACHINA, S.; FULLANA, J.; LOBATO, J. i VILÀ, M. (2001b) “Estudi sobre la integració laboral de persones amb discapacitat mitjançant el treball amb suport a les comarques de Girona”. *Suports, Revista Catalana d'Educació Especial i Atenció a la Diversitat*. 5 (1), 55-67.

PALLISERA, M.; FULLANA, J.; SOLER, P. i VILÀ, M. (2002a) *Estudi sobre la integració laboral de persones amb discapacitat intel·lectual anomenats “borderlines”* Lleida: Associació Catalana Nabiu/ Diputació de Lleida.

PALLISERA, M.; FULLANA, J.; JIMÉNEZ, P.; VILÀ, M.; RIUS, M.; CARDONA, M. i LOBATO, J.(2002b) “El proceso de inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario en el Estado español. Análisis de un cuestionario” En FORTEZA, D.; ROSSELLÓ, M^aR. *Educación, diversidad*

y calidad de vida (XIX Jornadas de Universidades y Educación Especial) A Palma de Mallorca, Universidad de les Illes Balears. Pp.769-779.

PALLISERA, M.; FULLANA, J.; JIMÉNEZ, P.; VILÀ, M. i RIUS, M. (2003a) *La inserció laboral de persones amb discapacitat intel·lectual límit a l'Administració pública de Catalunya. Anàlisi de les contractacions realitzades als Departaments de la Generalitat de Catalunya. Informe de la investigació.* Informe de recerca.

PALLISERA, M.; VILÀ, M.; VALLS, M.J.; RIUS, M.; FULLANA, J. JIMÉNEZ, P.; CARDONA, M. i LOBATO, J. (2003b) “La integración laboral de personas con discapacidad en la empresa ordinaria en España: aproximación a través de una investigación”. *Siglo Cero*. Vol.34 (4), nº208, 5-18.

PALLISERA, M. (2003) “Capacidad intelectual límite e integración laboral: desde la relatividad conceptual al análisis de las experiencias integradoras”. *Bordón* nº 55 (4) , 555-568.

PALLISERA, M. i RIUS, M. (2004) *La inserció laboral a l'Administració de la Generalitat de Catalunya de persones amb capacitat intel·lectual límit. Papers de recerca*, 9. Barcelona: Escola d'Administració Pública de Catalunya.

PARENT, W.; KREGEL, J.; METZLER, H. i TWARDZIK, G. (1992) “La integración social en el trabajo. Análisis de las actividades de interacción de los trabajadores con deficiencia mental y sus compañeros de trabajo” *Siglo Cero*, nº144, 24-29 (tr. *Education and Training in Mental Retardation*).

PASTOR, C. (2000) “¿Los centros ocupacionales facilitan la transición a la edad adulta y vida activa?”. En Miñambres, J. (Coords) (2000) *La atención a las necesidades educativas especiales: de la educación infantil a la Universidad*. Actas de las XVII Jornadas Nacionales Universidad y Educación Especial. Lleida: Universitat de Lleida. Pp.269-277.

Pautas para una correcta aplicación de las medidas relativas al acceso de las personas con discapacidad al empleo público (2003) Madrid: Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales. Real Patronato sobre Discapacidad.

PERALTA, M. (2002) “Cambios que produce el trabajo en la empresa ordinaria en las personas con discapacidad psíquica”. Dins Real Patronato sobre Discapacidad (2002) *Empleo privado de las personas con discapacidad. Documentos 61/2002*. Madrid: MTAS i Real Patronato sobre Discapacidad. pp. 17-29.

Persones amb discapacitat: una ullada al pasta per construir el futur (2003). Barcelona: Generalitat de Catalunya. Departament de Benestar i Família.

PLA, M. (1999) “El rigor en la investigación cualitativa”. *Revista de atención Primaria*, 24 (5) p.295-300.

REAL PATRONATO SOBRE DISCAPACIDAD (2002a) “Equiparación de oportunidades: Seminario sobre Empleo Privado de las personas con discapacidad” *Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad* nº51-52 pp.45-59

REAL PATRONATO SOBRE DISCAPACIDAD (2002b) *Empleo privado de las personas con discapacidad* Madrid: MTAS i Real Patronato sobre Discapacidad.

REAL PATRONATO SOBRE DISCAPACIDAD (2002c) *Acceso de las personas con discapacidad al empleo público 1985-1999*. Madrid: Ministerio de trabajo y asuntos sociales & Real Patronato sobre discapacidad.

ROSÓN, T. (2002) “Política y medidas pro acceso de las personas con discapacidad al empleo público, regulación general de las mismas y su inclusión en las convocatorias de pruebas selectivas en la administración general del estado” en REAL PATRONATO SOBRE DISCAPACIDAD (2002c) *Acceso de las*

personas con discapacidad al empleo público 1985-1999. Madrid: Ministerio de trabajo y asuntos sociales & Real Patronato sobre discapacidad.25-34

RUIZ OLABUENAGA, J.I.; ISPÍZUA, M.A. (1989) *La descodificación de la vida cotidiana. Métodos de investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto

SÁNCHEZ-CERVERA SENRA, J.M.; SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M.(2000) *Los trabajadores discapacitados* Valencia: Ciss-Praxis.

SERRA, F.; BELLVER, F. (2002) “El empleo con apoyo, la planificación centrada en la persona y las redes de apoyo”. *Siglo Cero*, vol 33 (1), 5-14.

SERRA, F. (2004) *La presència del suport natural en els processos d'inclusió laboral mitjançant el model de treball amb suport (supported employment)*. Tesis doctoral. Universitat de la Illes Balears. Document policopiat.

SEVILLA, M. (2002) “Intermediación pública en el mercado de trabajo”. Dins Real Patronato sobre Discapacidad (2002) *Empleo privado de las personas con discapacidad*. Madrid: MTAS i Real Patronato sobre Discapacidad. Pp137-145.

SINNOTT-OSWALD, M.; GLINER, J.A. i SPENCER, K.C. (1991) “Supported and sheltered employment: Quality of life issues among workers with disabilities”. *Education and Training in Mental Retardation*, December, 388-397.

SOTELO, H. (2002) “La normativa en materia de empleo privado de las personas con discapacidad. Apuntes sobre la situación europea”. Dins Real Patronato sobre Discapacidad (2002) *Empleo privado de las personas con discapacidad*. Madrid: MTAS i Real Patronato sobre Discapacidad. pp 119-136.

STAKE, R.E. (1998) "Case Studies". En DENZIN, N.K.; LINCOLN, Y.S. (Eds). *Strategies of Qualitative Inquiry*. Thousands Oaks, CA: Sage Publications. Pp.86-109.

TAYLOR, S. J I BODGAN, R. (1986) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. Barcelona: Paidós.

TEST, D.; CARVER, T.; EWERS, L.; HADDAD, J.; i PERSON, J. (2000). "Longitudinal Job satisfaction of persons in supported employment" *Education and Training in Mental Retardation and developmental disabilities*, 35 (4), 365-373.

UNIVERSIDAD MENÉNDEZ PELAYO (1996) *La discapacidad en el siglo XXI. Plan de Acción. Una propuesta de futuro* (seminario). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales –INSERSO.

VALLS, M^aJ. (2001) *Elaboración, implementación y evaluación de una propuesta curricular bajo los planteamientos de la investigación-acción para facilitar el proceso de transición a la edad adulta y a la vida activa de las personas con discapacidad psíquica*. Tesis doctoral. Directora: Dra. Glòria Jové Monclús. Departament de Pedagogia i Psicologia de la Universitat de Lleida. Document policopiat.

VALLS, M^aJ.; VILÀ, M.; PALLISERA, M.; CARDONA, M.; JIMÉNEZ, P. i RIUS, M. (2002) "Estrategias para el acceso y entrenamiento en el puesto de trabajo de personas con discapacidades; aportaciones a partir de una investigación en el contexto de Cataluña". En VERDUGO, M.A.; JORDÁN de URRÍES, F.B. *Hacia la Integración plena mediante el Empleo. VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo*. Salamanca: INICO pp.201-215

VALLS, M.J.; VILÀ, M. i PALLISERA, M. (2004) “La inserción de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario. El papel de la familia”. *Revista de Educación*, núm. 334, pp. 99-117.

VERDUGO, M.A.; JENARO, C. (1993) “El empleo con apoyo. Una nueva posibilidad laboral para personas con discapacidad”. *Siglo Cero* vol. 24(3), 5-12

VERDUGO, M.A.; JORDÁN de URRÍES, F.B. i BELLVER, F. (1998) “Situación actual del empleo con apoyo en España”. *Siglo Cero* vol. 29(1), 23-31

VERDUGO, M.A.; JORDÁN de URRÍES, F.B. (2001) *Panorámica del empleo con apoyo en España (Documento 59/2001)*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.

VERDUGO, M.A.; JORDÁN DE URRÍES, F.B. (2002) *Hacia la Integración Plena mediante el Empleo. Actas VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo*. Salamanca: INICO

VERDUGO, M.A. i VICENT, C. (2004) *Evaluación de la Calidad de Vida en Empleo con Apoyo. Proyecto ALSOI. Colección Investigación 1/2004*. Salamanca: Publicaciones del INICO.

VILÀ, A. (2002) “Normativa básica para el acceso de las personas con discapacidad al empleo público en las corporaciones locales” en REAL PATRONATO SOBRE DISCAPACIDAD (2002c) *Acceso de las personas con discapacidad al empleo público 1985-1999*. Madrid: Ministerio de trabajo y asuntos sociales & Real Patronato sobre discapacidad. 57-65

VILÀ, M. i PALLISERA, M.(2002) “La integración sociolaboral de personas con gran discapacidad física y formación superior” *Revista de Educación Especial* n°31 pp.51-71

WARBURTON, D.M. i SUITER, J.I. (1996) "The costs of job dissatisfaction"
Dins WARBURTON, D.M. i SHERWOOD, N. (eds.) *Pleasure and Quality of Life*. New York: John Wiley.

WEHMAN, P. I REVELL, W.G. (1997) "Transición al empleo con apoyo en personas con discapacidades severas: prácticas actuales y tendencias futuras"
Siglo Cero, vol. 28(3), nº171, 27-34.

WEHMAN, P.; BRICOUT, J. I KREGEL, J. (2000). "Supported employment in 2000: changing the locus of control from agency to consumer" Dins WEHMEYER, M.L. i PATTON, J.R. (eds) (2000) *Mental Retardation in the 21st Century*. Austin, Texas: Pro-Ed. Inc. pp. 115-150.

WEHMEYER, M. (2001) "Autodeterminación: una visión de conjunto conceptual y análisis empírico" *Siglo Cero*, vol. 32 (2), núm. 194, 5-15.

WEHMEYER, M. i SCHALOCK, R.L. (2002) "Autodeterminación y calidad de vida: implicaciones para los servicios de educación especial y para los apoyos".
Siglo Cero, vol.33 (3), nº201, 15-31.

Incentivos a la contratación laboral de trabajadores con discapacidad.
(Documento actualizado el 8 de abril de 2002). Recuperat d'Internet, novembre, 2002: [http:// www.cermi.es/texto/documentos.asp](http://www.cermi.es/texto/documentos.asp)

Disposicions legals de l'Estat espanyol

- Decret 72/1984 del 15 de març sobre integració de persones amb discapacitat en organismes dependents de la Administració catalana.
- Decret 279/1987 de 27 d'agost (en DOGC núm.889, de 14-9-87) pel qual es regulen els CO per a disminuïts a Catalunya.
- Decret 280/1993 de 28 de setembre de modificació del Decret 279/1987, de 27 d'agost, pel qual es regulen els Centres Ocupacionals per a disminuïts (DOGC núm.1827, de 29-11-1993).
- Decret 336/1995 de 28 de desembre (DOGC núm. 2165 de 7-2-1996) pel qual es regula el Servei Ocupacional d'Inserció en els Centres Ocupacionals per a persones amb disminució.
- Decret legislatiu 1/1997, del 31 d'octubre que refon en un text únic preceptes de determinats textos legals a Catalunya en matèria de Funció Pública.
- Decret 66/1999 de 9 de març, sobre l'accés a la funció pública de les persones amb discapacitat i dels equips de valoració multiprofessional (DOGC núm.2852, de 22-3-1999).
- DOCE núm. C66/35 de 3 de març de 1997 (Document Oficial de la Comunitat Europea)
- GENERALITAT DE CATALUNYA (1997) Acord de Govern pel qual s'aprova un projecte de gestió d'integració laboral per a persones amb deficiència mental límit (aprovat en la sessió de govern de l'11-11-97).
- GENERALITAT DE CATALUNYA (1998) Acord de Govern de la Generalitat pel qual s'amplia el nombre de llocs de treball previstos en l'Acord de l'11 de novembre de 1997 relatiu al projecte de gestió d'integració laboral per a persones amb deficiència mental límit (aprovat en la sessió del Govern del dia 21 d'octubre de 1998).
- GENERALITAT DE CATALUNYA (1999) Acord de Govern de la Generalitat pel qual es prorroga i s'amplia el projecte de gestió i d'integració laboral per a persones amb discapacitat límit (aprovat en la sessió del 15 de juny de 1999).

- GENERALITAT DE CATALUNYA (2001) Acord de Govern de la Generalitat pel qual es prorroga el projecte de gestió d'integració laboral per a persones amb discapacitat intel·lectual límit (borderline) i s'amplia a d'altres col·lectius de joves amb discapacitat psíquiques (aprovat en la sessió del 29 de maig de 2001).
- GENERALITAT DE CATALUNYA (2003) Acord de Govern de la Generalitat pel qual es prorroga el projecte de gestió d'integració laboral per a persones amb discapacitat intel·lectual límit (borderline) i s'amplia a d'altres col·lectius de joves amb discapacitat psíquiques (aprovat en la sessió del 23 de maig de 2003).
- Llei 13/1982, del 7 d'abril d'Integració Social dels Minusvàlids (BOE 30-4-1982).
- Llei 30/1984 del 2 d'agost mesures per a la reforma de la Funció Pública.
- Llei 17/1985 de Funció Pública de l'Administració de la Generalitat catalana de 23 de juliol. Reformada per la Llei 9/1994 de 29 de juny.
- Llei 42/1994, del 30 de desembre (BOE 31-12-1994) de Mesures Fiscals Administratives i d'Ordre Social.
- Llei 137/1996, del 30 de desembre (BOE 31-12-1996) de Mesures Fiscals Administratives i d'Ordre Social.
- Llei 66/1997 de 30 de desembre introdueix reformes en la regulació de la reserva de treball
- Llei 23/1998 de 28 de juliol, modificació de la llei de mesures per a la reforma de la Funció Pública.
- Llei 50/1998 de 30 de desembre introdueix reformes en la regulació de la reserva de treball i foment de la contractació indefinida.
- Llei 4/2000 de 26 de maig de mesures fiscals i administratives (DOGC núm. 3149 del 29 de maig). Aquesta llei es desenvolupa amb la resolució del 5 de setembre de 2000 (DOGC núm.3226, de 15-9-2000).
- Llei 12/2001, del 9 de juliol (BOE 10-7-2001) modifica el RD 1/1995 del 24 de març, sobre de Mesures Fiscals Administratives i d'Ordre Social.
- Llei 24/2001, del 27 de desembre (BOE 31-12-2001) de Mesures Fiscals Administratives i d'Ordre Social.

- Ordre de l'1 de març de 1990 (DOGC núm.1267, de 14-3-1990), per la qual s'institueixen els Serveis Socials de suport a la Integració laboral de les persones amb disminució i es regula el seu règim jurídic.
- Ordre ministerial del 6 d'abril de 1992, per la qual s'obre el termini de presentació de sol·licituds d'ajuts públics a persones amb disminució per a l'exercici de 1992, i es determinen els límits d'ingressos i els tipus i les quanties dels ajuts (BOE núm. 91, de 15 d'abril de 1992).
- Ordre del 12 de juny de 1992 (DOGC núm.1610, de 22-6-1992) per la qual es crea el registre de CET i la comissió d'avaluació i seguiment dels programes de suport a la integració de disminuïts.
- Ordre del 28 de juliol de 1992 de desplegament del Decret 279/1987, de 27 d'agost, pel qual es regulen els Centres Ocupacionals per a persones amb disminució (DOGC núm.1640, de 2-9-1992).
- Ordre de 29 d'octubre de 1993 que modifica el Decret 279/1987 pel qual es regulen els CO per a disminuïts a Catalunya.
- Ordre del 13 d'abril de 1994 sobre treball selectiu i mesures de foment, desenvolupa el RD 1451/1983.
- Ordre del 8 de maig de 1995, per la qual es regulen les accions desenvolupades per la Direcció General d'Ocupació del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya relatives al Servei Català de Col·locació.
- Ordre de 10 d'abril de 1997, d'aprovació de ràtios de personal per al Servei de Teràpia Ocupacional (DOGC núm. 2371, de 15-4-1997).
- Ordre de 24 de juliol de 1997 de desenvolupament reglamentari de la nova reserva de treball.
- Ordre de 16 d'octubre de 1998 sobre concessió de subvencions públiques destinades al foment de la integració laboral dels minusvàlids a CET i al treball autònom (BOE núm.279, de 21-11-98).
- Ordre del 14 de desembre de 1998 de la comunitat de Castella i Lleó que incrementa la subvenció destinada al lloc de treball en el mercat ordinari ocupat per a persones amb discapacitat que hagin treballat en un CET.

- Ordre de 21 de gener de 1999, de modificació de l'ordre de 28 de juliol de 1992, de desplegament del Decret 279/1987, pel qual es regulen els CO per a persones amb disminució.
- Ordre del 17 de febrer de 1999 de convocatòria pública per a la concessió de subvencions per a la creació i el manteniment de llocs de treball per a persones amb discapacitat del Departament de Benestar i Família (DOGC núm.2834, de 24-2-99).
- Ordre del 29 de desembre de 2000 de la Comunitat Valenciana a través de la qual es regula el TAS en aquest context.
- Ordre del 28 de febrer de 2001 de la Regió de Múrcia a través de la qual també es regula el TAS en aquest context.
- Ordre BEF/117/2003, de 6 de març, de convocatòria pública per a la concessió de subvencions per a la creació i el manteniment de llocs de treball per a persones amb discapacitat.
- RD 1451/1983, del 11 de maig, modificat pel RD 4/1999, del 8 de gener (BOE núm.133, de 26-1-1999) que regula l'ocupació selectiva i les mesures de foment de l'ocupació de treballadors minusvàlids.
- RD 1368/1985, del 17 de juliol, que regula la relació laboral de caràcter especial dels disminuïts que treballin en CET i els Equips Multiprofessionals (BOE núm.189, de 8-8-1985).
- RD 2273/1985, de 4 de desembre, que regula l'organització i el funcionament dels CET (BOE núm.294, de 9-12-1985).
- RD 2274/1985, del 4 de desembre, que regula els CO per minusvàlids i aprova el reglament dels CET.
- RD 1/1995, del 24 de març (BOE núm.75, de 29-3-1995), text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i sobre la quota de Reserva Legal en la contractació de treballadors minusvàlids per empreses i administracions públiques.
- RD 364/1995 del 10 de març, s'aprova el Reglament General d'Ingrés, Provisió de llocs de treball i Promoció professional de funcionaris civils de l'Administració General de l'Estat.

- RD 488/1998, del 27 de març (BOE núm.85 del 9-4-1998) que regula diferents aspectes de la contractació laboral.
- RD 5/2000 que desenvolupa la Llei d'Infraccions i Sancions a L'Ordre Social.
- RD 27/2000 desenvolupament reglamentari de l'Ordre de 24 de juliol de 1997, introdueix reformes en la regulació de la reserva de treball, entre elles les mesures alternatives a la reserva de treball.
- RD 170/2004, del 30 de gener (BOE núm. 31 del 31-01-2004) que modifica el RD 1451/1983 que regulava el treball selectiu i les mesures de foment del treball de treballadors minusvàlids.
- RD 290/2004, del 20 de febrer (BOE núm. 45 del 21-02-2004) que regula els enclavaments laborals com a mesura de foment del treball de les persones amb discapacitat.
- RD 2271/2004, del 3 de desembre (BOE núm. 303 del 17-12-2004) que regula l'accés al treball públic i la provisió de llocs de treball de les persones amb discapacitat.
- RD 364/2005, del 8 d'abril (BOE núm. 94 del 20-04-2005) que regula el compliment alternatiu amb caràcter excepcional de la quota de reserva a favor dels treballadors amb discapacitat.
- Resolució de 25 de març de 1998, es convoquen i regulen ajudes destinades a la promoció de l'ocupació autònoma del Departament de Treball de la Generalitat de CAT (DOGC n°2632 del 5-5-1998).