



**Dossiers
del Tercer
Sector**

núm. 29
setembre de 2013

Present i futur dels Centres Especials de Treball (CET)

**Un model d'integració social i laboral per a
les persones amb discapacitat intel·lectual**

Subvenciona:



1. Introducció

El sector de la discapacitat intel·lectual s'enfronta a un dels escenaris més difícils i complexos de les últimes dècades. Els efectes de les polítiques d'austeritat aplicades per les diferents administracions ja són visibles i, avui en dia, s'evidencia un retrocés de 30 anys en els drets d'aquest col·lectiu, entre els quals un de fonamental i irrenunciable: el del treball. Aquest pas enrere arriba just en un moment en què encara no s'havia aconseguit una plena igualtat d'oportunitats amb la resta de la ciutadania i posa clarament en risc la feina d'entitats i famílies que, des de la mateixa societat civil, han impulsat iniciatives que garanteixen una vida digna i inclusiva per a les persones amb especials dificultats en la inserció laboral.

Les retallades han estat un cop dur per a les entitats sense ànim de lucre que s'encarreguen de la integració sociolaboral a través dels Centres Especials de Treball (CET). Segons càlculs de Dincat (Discapacitat Intel·lectual Catalunya) [1], el sector ha patit una tisorada de gairebé 53 milions d'euros [2], dels quals prop d'un 60% han repercutit directament en la partida del treball. Un any més, l'Estat no aportarà a Catalunya els fons necessaris que marca la llei, és a dir, no pagarà la subvenció del 50% del Sou Mínim Interprofessional dels treballadors dels CET, uns recursos que Madrid transfereix a la Generalitat de Catalunya, com estableix la normativa. A banda de la pèrdua d'ingressos a través de les ajudes públiques, els CET també tenen dificultats financeres perquè hi ha un retard de fins a 3 anys en el pagament de les subvencions. La crisi econòmica, sumada a una manca de crèdit i a les retallades, dibuixen un escenari ple de reptes per a les entitats no lucratives que lluiten per no perdre tot el que s'havia guanyat i avançat en les últimes dècades.

El sector denuncia que la política d'ajustos està comportant una vulneració i una minva dels drets de les persones amb discapacitat intel·lectual i reclama a les administracions que preservin aquells pilars bàsics que garanteixen la cohesió de la societat. No hi ha cap dubte que el treball és la forma més eficaç d'inclusió en termes de valor personal i autoestima individual; en qualitat, eficiència i impacte social i en eficàcia i sostenibilitat econòmica.

D'altra banda, la laxitud de la normativa ha permès que empreses privades puguin operar com a CET, aprofitant les subvencions, els beneficis fiscals i les bonificacions de la seguretat social de les quals disposen. Això comporta que els Centres Especials de Treball sense ànim de lucre hagin de fer front, a més, a la competència deslleial d'aquestes empreses que, principalment, busquen el benefici dels seus accionistes.

En aquest dossier explicarem què són els Centres Especials de Treball, perquè són una eina bàsica per a la inclusió social i laboral del col·lectiu, amb quines dificultats es troben actualment i quins són els reptes de futur. La finalitat d'aquest document és fer una aproximació a un model d'integració que s'ha impulsat des de Catalunya i que ha servit d'exemple i de referència per a la resta de l'Estat en els últims 30 anys.

[1] Dincat (Discapacitat Intel·lectual Catalunya) agrupa més de 300 entitats i defensa els drets de més de 30.000 persones amb discapacitat intel·lectual i de desenvolupament i les seves famílies a Catalunya.

[2] La xifra és un càlcul estimatiu de Dincat a partir de la retallada acumulada fins a l'any 2012 i tenint en compte que es manté la mateixa dotació pressupostària per al 2013 amb la incertesa, però, que es puguin aplicar noves tisorades i que, en conseqüència, l'estimació encara seria més alta.

2. Què són els Centres Especials de Treball (CET)?

Abans de definir que són els Centres Especials de Treball és important aclarir el concepte de persones amb especials dificultats. La llei considera que ho són aquelles que tenen una discapacitat intel·lectual, un trastorn mental o una paràlisi cerebral amb un grau reconegut, igual o superior, al 33% i aquelles persones amb una discapacitat física o sensorial amb un grau reconegut, igual o superior, al 65%.

Actualment, a Catalunya hi ha 211 CET, la majoria dels quals són d'iniciativa social i sense ànim de lucre, que donen feina a 8.654 persones amb discapacitat d'especials dificultats, segons dades del Butlletí Oficial de les Corts Generals-Congrés dels Diputats.

Els CET van ser concebuts per la LISMI (Llei d'Integració Social del Minusvàlid de l'any 1982) com un instrument per donar feina a persones amb discapacitat que no poden integrar-se al mercat de treball ordinari [3]. La finalitat principal és oferir oportunitats laborals a aquelles persones amb especials dificultats i assegurar que aquestes reben els serveis de suport individualitzat i integral que necessiten a l'entorn laboral per poder desenvolupar la seva feina amb garanties de qualitat i amb un rendiment òptim. Aquest assessorament específic s'ofereix a través de les USAP (Unitats de Suport a l'Activitat Professional), un equip multidisciplinari integrat per psicòlegs, treballadors socials i monitors especialitzats que ajuda el treballador/a a superar les barreres, obstacles o dificultats que té en el procés d'incorporació a un lloc de treball, així com en la permanència i progressió del mateix.

Els CET tenen en comú amb altres empreses que competeixen en el mateix mercat productiu (poden operar en qualsevol sector: neteja, jardineria, manipulats industrials, packaging, agricultura, etcètera), però el que les diferencia, és que la seva plantilla està formada per persones amb discapacitat i que la seva funció és 100% social. Són estructures imprescindibles per assegurar el compliment del dret a treballar de les persones amb especials dificultats, reconegut a la legislació i normatives vigents com la Convenció sobre els Drets Humans de les Persones amb Discapacitat de l'ONU, la Constitució espanyola [4], l'Estatut de Catalunya [5], l'Estatut dels Treballadors, la Llei d'Integració Social del Minusvàlid (LISMI) i la Llei d'Igualtat, No Discriminació i Accessibilitat Universal (LIONDAU).

[3] LISMI Llei 13/1982. Article 41. "Los minusválidos que por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales, deberán ser empleados en Centros Especiales de Empleo, cuando su capacidad de trabajo sea igual o superior a un porcentaje de la capacidad habitual que se fijará por la correspondiente norma reguladora de la relación laboral de carácter especial de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en Centros Especiales de Empleo".

[4] L'article 9.2 de la Constitució espanyola determina que correspon als poder públics promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives i remoure els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social. De conformitat amb l'article 49 de la Constitució espanyola, els poders públics duren a terme una política de previsió, tractament, rehabilitació i integració dels disminuïts físics, sensorials i psíquics, als quals es prestarà l'atenció especialitzada que requereixin i els empararan especialment en la consecució dels drets que el títol I atorga a tots els ciutadans, entre els quals hi ha el dret al treball i a la promoció a través del treball (art.35 CE).

[5] L'article 40.5 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya determina que els poders públics han de promoure la integració social, econòmica i laboral de les persones amb discapacitat.

3. Catalunya, pionera en el model d'integració a través d'entitats sense ànim de lucre

Les entitats que buscaven la integració laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual van néixer a Catalunya a la dècada dels 70 en un moment en què la discapacitat era un tema tabú. Als anys 80, van néixer a casa nostra els Centres Especials de Treball i des d'aleshores es va lluitar perquè la LISMI els reconegués i regulés. En els últims 30 anys, Catalunya ha estat el territori que més ha avançat en la inclusió social del col·lectiu i ha estat un referent per a la resta de l'Estat.

Segons dades de 2012 del Butlletí Oficial de les Corts Generals-Congrés dels Diputats, Catalunya és el territori que dona feina a més persones amb discapacitat als CET, amb un total de 12.239 persones. A més, també és la comunitat autònoma que lidera l'ocupació de persones amb especials dificultats, tant en valors absoluts (8.654 persones) com el percentatge (27,3%).

Aquesta iniciativa de Catalunya no s'ha traduït en els fons distribuïts per l'Estat. El criteri que segueix el govern central per distribuir els pressupostos públics és per població total censada, tant si treballa com no, i no per la quantitat de llocs de treball que es generen. Com a conseqüència, un CET català rep pel seu treballador una subvenció de gairebé 2.500 euros mentre que un de Galícia, per posar un exemple, té un ajut de 9.200 euros, pràcticament 5 vegades més. (Veure quadre annex sobre les plantilles de CET de l'any 2012)

4. Acció positiva a favor de les persones amb discapacitats amb especials dificultats

a. La discapacitat no és un concepte únic

La LIONDAU (Llei d'Igualtat d'Oportunitats, No Discriminació i Accessibilitat Universal de les Persones amb Discapacitat de l'any 2003) ja estableix que les persones amb discapacitat constitueixen un sector de població heterogènia, és a dir, que la discapacitat és múltiple i diversa perquè compta amb diferents tipologies i graus, segons cada etiologia.

b. Tipus i grau de discapacitat vs productivitat

Partint d'aquest reconeixement de la diversitat de tipologies i graus de discapacitat, s'ha d'acceptar també les diferències d'impacte de cada individu sobre la productivitat vinculada a l'activitat econòmica que la persona pot desenvolupar segons les seves capacitats.

La justificació de les subvencions públiques al salari respon a un principi de compensació per la diferència de productivitat vinculada a la discapacitat. Contrastant aleshores aquest principi amb el reconeixement de la diversitat de la discapacitat, resultaria evident que aquests ajuts no fossin homogenis. Tot i això, actualment no s'aplica cap diferenciació entre, per posar alguns exemples, un titulat superior i màster en dret amb discapacitats motrius, persones amb discapacitats sensorials severes, un treballador de la construcció al·lèrgic al ciment amb una incapacitat professional i una persona amb una discapacitat intel·lectual que necessita el suport

d'una USAP en el seu lloc de treball. Les seves limitacions professionals són sensiblement diferents i, en conseqüència, les ajudes compensatòries també haurien de ser-ho, tenint en compte inclosa la seva diferent naturalesa: accessibilitat, productivitat, ergonomia, etc.

c. Acció positiva per a la igualtat

Les directrius de la Unió Europea, la Constitució espanyola i altres normes, com la LISMI i la LIONDAU, marquen com a dret irrenunciable la no discriminació de qualsevol ciutadà per raó de discapacitat. Donat que aquest col·lectiu presenta dificultats per a la seva plena integració sociolaboral, i tenint en compte l'heterogeneïtat de la població amb discapacitat (diversitat de perfils, limitacions i capacitats), la llei contempla que l'Administració executi accions positives diferenciades que promoguin la igualtat d'oportunitats en el desenvolupament, en aquest cas, del dret al treball de les persones amb discapacitat, marcant com a prioritat les iniciatives orientades a la inclusió laboral de les persones amb especials dificultats.

Tot això, es recull a la LIONDAU (Llei d'Igualtat d'Oportunitats, No Discriminació i Acció Universal) que data de l'any 2003 i que complementa la LISMI. Segons aquesta norma, la igualtat d'oportunitats es basa tant en l'absència de discriminació com en l'aplicació de mesures d'acció positiva que evitin o compensin els desavantatges que té una persona amb capacitats diferents.

5. CET sense ànim de lucre vs lucratiu

En el moment que van ser concebuts els CET, la LISMI incloïa en els seus articles que les associacions, institucions i fundacions no lucratives rebrien una especial atenció, sobretot les promogudes des de la societat civil, [7] i que per definir les compensacions econòmiques els criteris que se seguirien serien d'utilitat pública, imprescindibilitat i manca de lucre. Posteriorment, la llei va obrir la porta a l'entrada d'iniciatives privades, és a dir, que empreses que busquen l'enriquiment i la distribució de beneficis entre els seus accionistes estan tenint accés a recursos públics.

[6] LIONDAU Llei 51/2003. Article 8

1. "Se consideran medidas de acción positiva aquellos apoyos de carácter específico destinados a prevenir o compensar las desventajas o especiales dificultades que tienen las personas con discapacidad en la incorporación y participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social, atendiendo a los diferentes tipos y grados de discapacidad".

2. "Los poderes públicos adoptarán las medidas de acción positiva suplementarias para aquellas personas con discapacidad que objetivamente sufren un mayor grado de discriminación o presentan menor igualdad de oportunidades, como son las mujeres con discapacidad, las personas con discapacidad severamente afectadas, las personas con discapacidad que no pueden representarse a sí mismas o las que padecen una más acusada exclusión social por razón de su discapacidad, así como las personas con discapacidad que viven habitualmente en el ámbito rural".

[7] LISMI. Ley 13/1982. Artículo 4.1. "La Administración del Estado, las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales ampararán la iniciativa privada sin ánimo de lucro, colaborando en el desarrollo de estas actividades mediante asesoramiento técnico, coordinación, planificación y apoyo económico. Especial atención recibirán las instituciones, asociaciones y fundaciones sin fin de lucro, promovidas por los propios minusválidos, sus familiares o sus representantes legales."

A diferència dels lucratius, els CET d'iniciativa social i sense ànim de lucre no tenen una estratègia orientada als resultats econòmics perquè la seva missió i filosofia és 100% social i perquè garanteixen que les ajudes públiques són reinvertides en les mateixes persones, els seus familiars i en la societat. Així ho exemplifica l'Anàlisi del Retorn Econòmic Directe de la Inversió Pública en els Centres Especials de Treball no lucratius mitjançant l'Aplicació de la Metodologia SROI (Retorn Social de les Inversions), un informe elaborat per Ecodes i Alter Civites a l'octubre de 2012. Basant-se en dades de 2011 i prenent com a referència la comunitat de Navarra, l'estudi mesura l'impacte total (social, ambiental i econòmic) i visibilitza els beneficis socials, laborals i econòmics que l'activitat dels CET d'iniciativa social aporta al conjunt de la societat.

Per cada 100 euros invertits per les administracions públiques en els Centres Especials de Treball sense ànim de lucre (via subvencions del cost salarial, bonificacions de la seguretat social, ajudes per a inversions i subvencions a les unitats de suport), el CET ha aconseguit retornar a la societat amb la seva activitat 209 euros (any 2011). D'aquests 209 euros:

- 37 euros han estat ingressos directes per a l'administració via impostos (IVA, IRPF, altres impostos i tributs) i aportacions a la seguretat social.
- 91 euros han estat aportacions directes per als treballadors amb discapacitat dels CET via salaris, descomptes aportacions Seguretat Social i IRPF.
- 81 euros han redundat en aportacions directes per al desenvolupament econòmic de la comunitat via salaris de treballadors sense discapacitat i contribució a l'activitat econòmica mitjançant compres de materials o productes o contractació de serveis necessaris per a la producció o activitat del CET.

6. Desviacions del sistema: els CET vistos com una oportunitat de negoci

El fet que els CET tinguin accés a ajudes públiques ha generat una visió d'oportunitat de negoci que ha calat en determinades iniciatives empresarials que, movent-se a prop dels límits reglamentaris, busquen aprofitar-se de les imperfeccions del sistema i entren en competència deslleial amb els CET sense ànim de lucre.

Aquestes empreses lucratives veuen l'acreditació de la discapacitat com un valor d'accés a incentius (ajudes, fiscalitat, criteris de prioritat, etc) o una via per a la superació d'obligacions d'organitzacions (discapacitat acreditada a iniciativa d'empreses per donar compliment a les seves obligacions en concepte de quotes de reserva de plantilla per a persones amb discapacitat). Contracten persones amb discapacitats lleus que podrien treballar al mercat ordinari i, com a conseqüència, això els fa ser molt competitius respecte els CET sense afany de lucre perquè gaudeixen dels mateixos ajuts que aquests però, en canvi, tenen treballadors amb una productivitat més alta perquè no atenen persones amb especials dificultats que necessiten del suport de professionals (monitors, treballadors socials, psicòlegs, etc).

7. Reptes de futur: revisió del model d'inserció laboral de les persones amb discapacitat d'especials dificultats

a. Reorientació del model CET

En aquest escenari és indispensable una reforma del model de Centre Especial de Treball, assegurant un desenvolupament fidel i coherent amb l'esperit de la LISMI i la LIONDAU, corregint les desviacions abans esmentades del sistema actual i garantint la millor i més eficaç destinació dels recursos públics. Aquesta reorientació ha d'anar acompanyada d'una acció positiva a favor de les persones amb discapacitat amb especials dificultats. La revisió del model va estretament lligada a una modificació del desenvolupament normatiu i de les polítiques de foment de l'economia social sobretot en qüestions com: requeriments i la composició dels CET (orientació a l'especial dificultat), ajust del finançament a compensar les limitacions a la productivitat per garantir l'equilibri d'oportunitats i relació laboral de caràcter especial.

b. Millora de la competitivitat dels CET

En relació amb aquesta reorientació del model de CET és necessari promoure iniciatives que enforteixin el model i la xarxa d'organitzacions concebudes amb aquesta finalitat. En aquest sentit, es proposa:

- Inversions orientades a la millora de la competitivitat i eficiència dels models productius dels CET socials o inversions per a la reconversió, quan aquesta sigui necessària.
- Fomentar la compra social. En el sector públic, establint quotes de contractació reservada a CET, aplicables als diferents organismes de l'administració pública, amb atenció específica a les entitats d'iniciativa social i a les activitats que aquestes desenvolupen, i promovent la utilització de les clàusules socials en altres contractacions. En el sector privat, establint incentius a la contractació i fomentant programes de RSC i acreditant CET d'iniciativa social.

c. Accés al finançament

Per poder fer front a les tensions puntuals de tresoreria és convenient la creació d'una línia de finançament exprés perquè les entitats, si s'escau, puguin cobrir possibles ajornaments en els pagaments ordinaris de les convocatòries i, en aquest últim cas, amb el cost financer subvencionat.

d. Fons de contingència

Alhora caldria preveure un fons de contingència per intervenir en aquelles situacions d'inviabilitat o contingència que afectin la continuïtat de projectes que afectin l'ocupació de persones amb discapacitat d'especial dificultat i que possibilitin alternatives de reconversió amb el control adequat.

e. Revisió del decret d'acreditació

Revisar el decret d'acreditacions on se substantivi la possibilitat de desacreditació d'un CET, així com les causes que poden justificar-ho com podrien ser el frau de llei, determinats abusos sobre el marc normatiu i la mateixa inviabilitat del projecte. La reforma del model de CET ha de permetre reactivar les acreditacions raonables i desitjades d'acord als objectius proposats.

8. Conclusions

En aquest context de crisi i de limitació dels recursos públics, és lògic que el sector de la discapacitat intel·lectual reclami que s'acceleri la revisió del model de treball protegit, incorporant mesures de discriminació positiva que garanteixin la igualtat d'oportunitats i adequant-se a tipologies i graus de discapacitat amb atenció específica i prioritària a les persones amb discapacitats d'especials dificultats. És clar que si no es reorienta l'actual model d'inserció laboral, les persones amb discapacitat per les quals van ser concebuts, precisament, els Centres Especials de Treball en quedaran excloses.

La pèrdua de llocs de treball protegit afectaria greument les persones amb discapacitat amb especials dificultats que perdrien la visibilitat i el reconeixement social, el rol de participació i creació de valor afegit i l'oportunitat de tenir un projecte de vida propi que fomentés la seva autonomia i les seves capacitats.

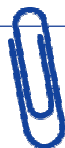
Afectaria també les famílies que, després d'haver fet un esforç per aconseguir que els seus fills/es siguin ciutadans de ple dret, es trobarien que la feina per la qual van lluitar durant dècades quedaria pràcticament en paper mullat i també afectaria la societat en general i, fins i tot, a la butxaca dels mateixos contribuents. El cost públic d'un lloc de treball protegit es pot convertir, fàcilment, en un cost superior demà perquè es passaria d'un model actiu a un d'assistencial en què la persona deixaria de treballar, de generar riquesa social i de sentir-se útil per convertir-se en un subjecte passiu receptor de prestacions i serveis sanitaris i d'atenció social.

Per les conseqüències que se'n poden derivar i l'impacte irreparable que pot tenir, les polítiques i els poders públics han de ser responsables amb les decisions que prenen i, a la vegada, no han d'oblidar que han de preservar i complir amb el que disposen les normatives, tot i la conjuntura econòmica actual. Les administracions competents han de continuar adoptant totes les mesures de discriminació positiva que tinguin a l'abast per complir el que marca la llei.

Encara sobre la legislació, és palès que els principis recollits per la LISMI i tot el seu desenvolupament normatiu requereixen una revisió que s'adapti a les necessitats actuals i als canvis socials esdevinguts, 30 anys després de la seva creació. Resta pendent que l'Estat faci un pas endavant i decidit per seguir la mateixa línia que marca la legislació internacional, en concret la Convenció sobre els Drets Humans de les Persones amb Discapacitat de l'ONU. És el moment que les administracions mostrin el seu compromís real amb les persones amb discapacitat, sobretot amb les d'especial dificultat, amb la seva inclusió social i amb l'aplicació de polítiques d'igualtat d'oportunitats que mantinguin la viabilitat i totalitat dels 8.654 llocs de treball d'especial dificultat que hi ha a Catalunya i que fomentin la creació de nous d'acord a la major demanda i necessitat del col·lectiu. Més enllà de reconèixer-ho, el col·lectiu necessita el suport, els recursos i els instruments necessaris perquè el seu dret a treballar pugui ser exercit com qualsevol altre ciutadà.

ANNEX. Quadre plantilles CET i persones amb especials dificultats d'inserció. Font: Boletín Oficial de las Cortes Generales-Congreso de los Diputados 28-05-2012.

Plantilles de CET i persones amb discapacitat amb especials dificultats d'inserció (Font: Boletín Oficial)											Pressupost 2012			
Dades en brut						Comparativa C.A. amb el total de l'Estat					Partida 454.05 (inclou CET)	% d'€ sobre total pressupost	Diferencial entre % llocs de treball i % €	€/ P. amb disc Mitjana = 4622€/persona
C.A.	CET	Plantilla total a 31-12-2012			P. amb disc. especials dificultats	% CET	Plantilla total a 31-12-2012			% P. amb disc. especials dificultats				
		No disc.	Disc.	Total			% No disc.	% Disc.	% Total					
Andalusia	402	5.465	10.737	16.202	3.986	21,3	44,2	17,5	21,9	12,6	47.523.250 €	22,6	5,2	4.426 €
Aragó	66	329	1.617	1.946	854	3,5	2,7	2,6	2,6	2,7	5.094.026 €	2,4	-0,2	3.150 €
Astúries	99	204	1.876	2.080	725	5,2	1,6	3,1	2,8	2,3	6.422.055 €	3,1	0,0	3.423 €
Balears	32	172	750	922	402	1,7	1,4	1,2	1,2	1,3	3.744.429 €	1,8	0,6	4.993 €
Canàries	59	138	1.182	1.320	604	3,1	1,1	1,9	1,8	1,9	12.105.084 €	5,8	3,8	10.241 €
Cantàbria	19	153	965	1.118	477	1,0	1,2	1,6	1,5	1,5	2.819.626 €	1,3	-0,2	2.922 €
Castella-La Man	98	176	2.069	2.245	763	5,2	1,4	3,4	3,0	2,4	9.992.957 €	4,8	1,4	4.830 €
Castella - Lleó	190	511	3.872	4.383	1.870	10,1	4,1	6,3	5,9	5,9	12.119.694 €	5,8	-0,5	3.130 €
Catalunya	211	1.957	12.239	14.196	8.654	11,2	15,8	19,9	19,2	27,3	30.447.122 €	14,5	-5,4	2.488 €
C. Valenciana	122	0	3.778	3.778	1.701	6,5	0,0	6,1	5,1	5,4	20.923.988 €	10,0	3,8	5.538 €
Extremadura	116	146	1.258	1.404	430	6,1	1,2	2,0	1,9	1,4	7.444.671 €	3,5	1,5	5.918 €
Galícia	102	163	1.825	1.988	701	5,4	1,3	3,0	2,7	2,2	16.967.457 €	8,1	5,1	9.297 €
Madrid	196	1.516	9.553	11.069	5.227	10,4	12,3	15,5	15,0	16,5	25.510.464 €	12,1	-3,4	2.670 €
Múrcia	36	81	833	914	288	1,9	0,7	1,4	1,2	0,9	5.521.797 €	2,6	1,3	6.629 €
Navarra	17	265	1.289	1.554	825	0,9	2,1	2,1	2,1	2,6	2.135.586 €	1,0	-1,1	1.657 €
La Rioja	28	43	466	509	216	1,5	0,3	0,8	0,7	0,7	1.227.794 €	0,6	-0,2	2.635 €
País Basc	84	1.036	7.104	8.140	3.904	4,5	8,4	11,6	11,0	12,3				
Ceuta	4	10	51	61	29	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1				
Melilla	6	4	36	40	15	0,3	0,0	0,1	0,1	0,0				
TOTAL	1.887	12.369	61.500	73.869	31.671	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	210.000.000 €	100,0		



**Dossiers
del Tercer
Sector**

Podeu trobar més dossiers a:
www.tercersector.cat

Autor: Dincat (Discapacitat Intel·lectual Catalunya)



**Dossiers
del Tercer
Sector**

núm. 29
setembre de 2013

Present i futur dels Centres Especials de Treball (CET)

**Un model d'integració social i laboral per a
les persones amb discapacitat intel·lectual**

Subvenciona:



1. Introducció

El sector de la discapacitat intel·lectual s'enfronta a un dels escenaris més difícils i complexos de les últimes dècades. Els efectes de les polítiques d'austeritat aplicades per les diferents administracions ja són visibles i, avui en dia, s'evidencia un retrocés de 30 anys en els drets d'aquest col·lectiu, entre els quals un de fonamental i irrenunciable: el del treball. Aquest pas enrere arriba just en un moment en què encara no s'havia aconseguit una plena igualtat d'oportunitats amb la resta de la ciutadania i posa clarament en risc la feina d'entitats i famílies que, des de la mateixa societat civil, han impulsat iniciatives que garanteixen una vida digna i inclusiva per a les persones amb especials dificultats en la inserció laboral.

Les retallades han estat un cop dur per a les entitats sense ànim de lucre que s'encarreguen de la integració sociolaboral a través dels Centres Especials de Treball (CET). Segons càlculs de Dincat (Discapacitat Intel·lectual Catalunya) [1], el sector ha patit una tisorada de gairebé 53 milions d'euros [2], dels quals prop d'un 60% han repercutit directament en la partida del treball. Un any més, l'Estat no aportarà a Catalunya els fons necessaris que marca la llei, és a dir, no pagarà la subvenció del 50% del Sou Mínim Interprofessional dels treballadors dels CET, uns recursos que Madrid transfereix a la Generalitat de Catalunya, com estableix la normativa. A banda de la pèrdua d'ingressos a través de les ajudes públiques, els CET també tenen dificultats financeres perquè hi ha un retard de fins a 3 anys en el pagament de les subvencions. La crisi econòmica, sumada a una manca de crèdit i a les retallades, dibuixen un escenari ple de reptes per a les entitats no lucratives que lluiten per no perdre tot el que s'havia guanyat i avançat en les últimes dècades.

El sector denuncia que la política d'ajustos està comportant una vulneració i una minva dels drets de les persones amb discapacitat intel·lectual i reclama a les administracions que preservin aquells pilars bàsics que garanteixen la cohesió de la societat. No hi ha cap dubte que el treball és la forma més eficaç d'inclusió en termes de valor personal i autoestima individual; en qualitat, eficiència i impacte social i en eficàcia i sostenibilitat econòmica.

D'altra banda, la laxitud de la normativa ha permès que empreses privades puguin operar com a CET, aprofitant les subvencions, els beneficis fiscals i les bonificacions de la seguretat social de les quals disposen. Això comporta que els Centres Especials de Treball sense ànim de lucre hagin de fer front, a més, a la competència deslleial d'aquestes empreses que, principalment, busquen el benefici dels seus accionistes.

En aquest dossier explicarem què són els Centres Especials de Treball, perquè són una eina bàsica per a la inclusió social i laboral del col·lectiu, amb quines dificultats es troben actualment i quins són els reptes de futur. La finalitat d'aquest document és fer una aproximació a un model d'integració que s'ha impulsat des de Catalunya i que ha servit d'exemple i de referència per a la resta de l'Estat en els últims 30 anys.

[1] Dincat (Discapacitat Intel·lectual Catalunya) agrupa més de 300 entitats i defensa els drets de més de 30.000 persones amb discapacitat intel·lectual i de desenvolupament i les seves famílies a Catalunya.

[2] La xifra és un càlcul estimatiu de Dincat a partir de la retallada acumulada fins a l'any 2012 i tenint en compte que es manté la mateixa dotació pressupostària per al 2013 amb la incertesa, però, que es puguin aplicar noves tisorades i que, en conseqüència, l'estimació encara seria més alta.

2. Què són els Centres Especials de Treball (CET)?

Abans de definir que són els Centres Especials de Treball és important aclarir el concepte de persones amb especials dificultats. La llei considera que ho són aquelles que tenen una discapacitat intel·lectual, un trastorn mental o una paràlisi cerebral amb un grau reconegut, igual o superior, al 33% i aquelles persones amb una discapacitat física o sensorial amb un grau reconegut, igual o superior, al 65%.

Actualment, a Catalunya hi ha 211 CET, la majoria dels quals són d'iniciativa social i sense ànim de lucre, que donen feina a 8.654 persones amb discapacitat d'especials dificultats, segons dades del Butlletí Oficial de les Corts Generals-Congrés dels Diputats.

Els CET van ser concebuts per la LISMI (Llei d'Integració Social del Minusvàlid de l'any 1982) com un instrument per donar feina a persones amb discapacitat que no poden integrar-se al mercat de treball ordinari [3]. La finalitat principal és oferir oportunitats laborals a aquelles persones amb especials dificultats i assegurar que aquestes reben els serveis de suport individualitzat i integral que necessiten a l'entorn laboral per poder desenvolupar la seva feina amb garanties de qualitat i amb un rendiment òptim. Aquest assessorament específic s'ofereix a través de les USAP (Unitats de Suport a l'Activitat Professional), un equip multidisciplinari integrat per psicòlegs, treballadors socials i monitors especialitzats que ajuda el treballador/a a superar les barreres, obstacles o dificultats que té en el procés d'incorporació a un lloc de treball, així com en la permanència i progressió del mateix.

Els CET tenen en comú amb altres empreses que competeixen en el mateix mercat productiu (poden operar en qualsevol sector: neteja, jardineria, manipulats industrials, packaging, agricultura, etcètera), però el que les diferencia, és que la seva plantilla està formada per persones amb discapacitat i que la seva funció és 100% social. Són estructures imprescindibles per assegurar el compliment del dret a treballar de les persones amb especials dificultats, reconegut a la legislació i normatives vigents com la Convenció sobre els Drets Humans de les Persones amb Discapacitat de l'ONU, la Constitució espanyola [4], l'Estatut de Catalunya [5], l'Estatut dels Treballadors, la Llei d'Integració Social del Minusvàlid (LISMI) i la Llei d'Igualtat, No Discriminació i Accessibilitat Universal (LIONDAU).

[3] LISMI Llei 13/1982. Article 41. "Los minusválidos que por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales, deberán ser empleados en Centros Especiales de Empleo, cuando su capacidad de trabajo sea igual o superior a un porcentaje de la capacidad habitual que se fijará por la correspondiente norma reguladora de la relación laboral de carácter especial de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en Centros Especiales de Empleo".

[4] L'article 9.2 de la Constitució espanyola determina que correspon als poder públics promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives i remoure els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social. De conformitat amb l'article 49 de la Constitució espanyola, els poders públics duren a terme una política de previsió, tractament, rehabilitació i integració dels disminuïts físics, sensorials i psíquics, als quals es prestarà l'atenció especialitzada que requereixin i els empararan especialment en la consecució dels drets que el títol I atorga a tots els ciutadans, entre els quals hi ha el dret al treball i a la promoció a través del treball (art.35 CE).

[5] L'article 40.5 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya determina que els poders públics han de promoure la integració social, econòmica i laboral de les persones amb discapacitat.

3. Catalunya, pionera en el model d'integració a través d'entitats sense ànim de lucre

Les entitats que buscaven la integració laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual van néixer a Catalunya a la dècada dels 70 en un moment en què la discapacitat era un tema tabú. Als anys 80, van néixer a casa nostra els Centres Especials de Treball i des d'aleshores es va lluitar perquè la LISMI els reconegués i regulés. En els últims 30 anys, Catalunya ha estat el territori que més ha avançat en la inclusió social del col·lectiu i ha estat un referent per a la resta de l'Estat.

Segons dades de 2012 del Butlletí Oficial de les Corts Generals-Congrés dels Diputats, Catalunya és el territori que dona feina a més persones amb discapacitat als CET, amb un total de 12.239 persones. A més, també és la comunitat autònoma que lidera l'ocupació de persones amb especials dificultats, tant en valors absoluts (8.654 persones) com el percentatge (27,3%).

Aquesta iniciativa de Catalunya no s'ha traduït en els fons distribuïts per l'Estat. El criteri que segueix el govern central per distribuir els pressupostos públics és per població total censada, tant si treballa com no, i no per la quantitat de llocs de treball que es generen. Com a conseqüència, un CET català rep pel seu treballador una subvenció de gairebé 2.500 euros mentre que un de Galícia, per posar un exemple, té un ajut de 9.200 euros, pràcticament 5 vegades més. (Veure quadre annex sobre les plantilles de CET de l'any 2012)

4. Acció positiva a favor de les persones amb discapacitats amb especials dificultats

a. La discapacitat no és un concepte únic

La LIONDAU (Llei d'Igualtat d'Oportunitats, No Discriminació i Accessibilitat Universal de les Persones amb Discapacitat de l'any 2003) ja estableix que les persones amb discapacitat constitueixen un sector de població heterogènia, és a dir, que la discapacitat és múltiple i diversa perquè compta amb diferents tipologies i graus, segons cada etiologia.

b. Tipus i grau de discapacitat vs productivitat

Partint d'aquest reconeixement de la diversitat de tipologies i graus de discapacitat, s'ha d'acceptar també les diferències d'impacte de cada individu sobre la productivitat vinculada a l'activitat econòmica que la persona pot desenvolupar segons les seves capacitats.

La justificació de les subvencions públiques al salari respon a un principi de compensació per la diferència de productivitat vinculada a la discapacitat. Contrastant aleshores aquest principi amb el reconeixement de la diversitat de la discapacitat, resultaria evident que aquests ajuts no fossin homogenis. Tot i això, actualment no s'aplica cap diferenciació entre, per posar alguns exemples, un titulat superior i màster en dret amb discapacitats motrius, persones amb discapacitats sensorials severes, un treballador de la construcció al·lèrgic al ciment amb una incapacitat professional i una persona amb una discapacitat intel·lectual que necessita el suport

d'una USAP en el seu lloc de treball. Les seves limitacions professionals són sensiblement diferents i, en conseqüència, les ajudes compensatòries també haurien de ser-ho, tenint en compte inclosa la seva diferent naturalesa: accessibilitat, productivitat, ergonomia, etc.

c. Acció positiva per a la igualtat

Les directrius de la Unió Europea, la Constitució espanyola i altres normes, com la LISMI i la LIONDAU, marquen com a dret irrenunciable la no discriminació de qualsevol ciutadà per raó de discapacitat. Donat que aquest col·lectiu presenta dificultats per a la seva plena integració sociolaboral, i tenint en compte l'heterogeneïtat de la població amb discapacitat (diversitat de perfils, limitacions i capacitats), la llei contempla que l'Administració executi accions positives diferenciades que promoguin la igualtat d'oportunitats en el desenvolupament, en aquest cas, del dret al treball de les persones amb discapacitat, marcant com a prioritat les iniciatives orientades a la inclusió laboral de les persones amb especials dificultats.

Tot això, es recull a la LIONDAU (Llei d'Igualtat d'Oportunitats, No Discriminació i Acció Universal) que data de l'any 2003 i que complementa la LISMI. Segons aquesta norma, la igualtat d'oportunitats es basa tant en l'absència de discriminació com en l'aplicació de mesures d'acció positiva que evitin o compensin els desavantatges que té una persona amb capacitats diferents.

5. CET sense ànim de lucre vs lucratiu

En el moment que van ser concebuts els CET, la LISMI incloïa en els seus articles que les associacions, institucions i fundacions no lucratives rebrien una especial atenció, sobretot les promogudes des de la societat civil, [7] i que per definir les compensacions econòmiques els criteris que se seguirien serien d'utilitat pública, imprescindibilitat i manca de lucre. Posteriorment, la llei va obrir la porta a l'entrada d'iniciatives privades, és a dir, que empreses que busquen l'enriquiment i la distribució de beneficis entre els seus accionistes estan tenint accés a recursos públics.

[6] LIONDAU Llei 51/2003. Article 8

1. "Se consideran medidas de acción positiva aquellos apoyos de carácter específico destinados a prevenir o compensar las desventajas o especiales dificultades que tienen las personas con discapacidad en la incorporación y participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social, atendiendo a los diferentes tipos y grados de discapacidad".

2. "Los poderes públicos adoptarán las medidas de acción positiva suplementarias para aquellas personas con discapacidad que objetivamente sufren un mayor grado de discriminación o presentan menor igualdad de oportunidades, como son las mujeres con discapacidad, las personas con discapacidad severamente afectadas, las personas con discapacidad que no pueden representarse a sí mismas o las que padecen una más acusada exclusión social por razón de su discapacidad, así como las personas con discapacidad que viven habitualmente en el ámbito rural".

[7] LISMI. Ley 13/1982. Artículo 4.1. "La Administración del Estado, las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales ampararán la iniciativa privada sin ánimo de lucro, colaborando en el desarrollo de estas actividades mediante asesoramiento técnico, coordinación, planificación y apoyo económico. Especial atención recibirán las instituciones, asociaciones y fundaciones sin fin de lucro, promovidas por los propios minusválidos, sus familiares o sus representantes legales."

A diferència dels lucratis, els CET d'iniciativa social i sense ànim de lucre no tenen una estratègia orientada als resultats econòmics perquè la seva missió i filosofia és 100% social i perquè garanteixen que les ajudes públiques són reinvertides en les mateixes persones, els seus familiars i en la societat. Així ho exemplifica l'Anàlisi del Retorn Econòmic Directe de la Inversió Pública en els Centres Especials de Treball no lucratis mitjançant l'Aplicació de la Metodologia SROI (Retorn Social de les Inversions), un informe elaborat per Ecodes i Alter Civites a l'octubre de 2012. Basant-se en dades de 2011 i prenent com a referència la comunitat de Navarra, l'estudi mesura l'impacte total (social, ambiental i econòmic) i visibilitza els beneficis socials, laborals i econòmics que l'activitat dels CET d'iniciativa social aporta al conjunt de la societat.

Per cada 100 euros invertits per les administracions públiques en els Centres Especials de Treball sense ànim de lucre (via subvencions del cost salarial, bonificacions de la seguretat social, ajudes per a inversions i subvencions a les unitats de suport), el CET ha aconseguit retornar a la societat amb la seva activitat 209 euros (any 2011). D'aquests 209 euros:

- 37 euros han estat ingressos directes per a l'administració via impostos (IVA, IRPF, altres impostos i tributs) i aportacions a la seguretat social.
- 91 euros han estat aportacions directes per als treballadors amb discapacitat dels CET via salaris, descomptes aportacions Seguretat Social i IRPF.
- 81 euros han redundat en aportacions directes per al desenvolupament econòmic de la comunitat via salaris de treballadors sense discapacitat i contribució a l'activitat econòmica mitjançant compres de materials o productes o contractació de serveis necessaris per a la producció o activitat del CET.

6. Desviacions del sistema: els CET vistos com una oportunitat de negoci

El fet que els CET tinguin accés a ajudes públiques ha generat una visió d'oportunitat de negoci que ha calat en determinades iniciatives empresarials que, movent-se a prop dels límits reglamentaris, busquen aprofitar-se de les imperfeccions del sistema i entren en competència deslleial amb els CET sense ànim de lucre.

Aquestes empreses lucratives veuen l'acreditació de la discapacitat com un valor d'accés a incentius (ajudes, fiscalitat, criteris de prioritat, etc) o una via per a la superació d'obligacions d'organitzacions (discapacitat acreditada a iniciativa d'empreses per donar compliment a les seves obligacions en concepte de quotes de reserva de plantilla per a persones amb discapacitat). Contracten persones amb discapacitats lleus que podrien treballar al mercat ordinari i, com a conseqüència, això els fa ser molt competitius respecte els CET sense afany de lucre perquè gaudeixen dels mateixos ajuts que aquests però, en canvi, tenen treballadors amb una productivitat més alta perquè no atenen persones amb especials dificultats que necessiten del suport de professionals (monitors, treballadors socials, psicòlegs, etc).

7. Reptes de futur: revisió del model d'inserció laboral de les persones amb discapacitat d'especials dificultats

a. Reorientació del model CET

En aquest escenari és indispensable una reforma del model de Centre Especial de Treball, assegurant un desenvolupament fidel i coherent amb l'esperit de la LISMI i la LIONDAU, corregint les desviacions abans esmentades del sistema actual i garantint la millor i més eficaç destinació dels recursos públics. Aquesta reorientació ha d'anar acompanyada d'una acció positiva a favor de les persones amb discapacitat amb especials dificultats. La revisió del model va estretament lligada a una modificació del desenvolupament normatiu i de les polítiques de foment de l'economia social sobretot en qüestions com: requeriments i la composició dels CET (orientació a l'especial dificultat), ajust del finançament a compensar les limitacions a la productivitat per garantir l'equilibri d'oportunitats i relació laboral de caràcter especial.

b. Millora de la competitivitat dels CET

En relació amb aquesta reorientació del model de CET és necessari promoure iniciatives que enforteixin el model i la xarxa d'organitzacions concebudes amb aquesta finalitat. En aquest sentit, es proposa:

- Inversions orientades a la millora de la competitivitat i eficiència dels models productius dels CET socials o inversions per a la reconversió, quan aquesta sigui necessària.
- Fomentar la compra social. En el sector públic, establint quotes de contractació reservada a CET, aplicables als diferents organismes de l'administració pública, amb atenció específica a les entitats d'iniciativa social i a les activitats que aquestes desenvolupen, i promovent la utilització de les clàusules socials en altres contractacions. En el sector privat, establint incentius a la contractació i fomentant programes de RSC i acreditant CET d'iniciativa social.

c. Accés al finançament

Per poder fer front a les tensions puntuals de tresoreria és convenient la creació d'una línia de finançament exprés perquè les entitats, si s'escau, puguin cobrir possibles ajornaments en els pagaments ordinaris de les convocatòries i, en aquest últim cas, amb el cost financer subvencionat.

d. Fons de contingència

Alhora caldria preveure un fons de contingència per intervenir en aquelles situacions d'inviabilitat o contingència que afectin la continuïtat de projectes que afectin l'ocupació de persones amb discapacitat d'especial dificultat i que possibilitin alternatives de reconversió amb el control adequat.

e. Revisió del decret d'acreditació

Revisar el decret d'acreditacions on se substantivi la possibilitat de desacreditació d'un CET, així com les causes que poden justificar-ho com podrien ser el frau de llei, determinats abusos sobre el marc normatiu i la mateixa inviabilitat del projecte. La reforma del model de CET ha de permetre reactivar les acreditacions raonables i desitjades d'acord als objectius proposats.

8. Conclusions

En aquest context de crisi i de limitació dels recursos públics, és lògic que el sector de la discapacitat intel·lectual reclami que s'acceleri la revisió del model de treball protegit, incorporant mesures de discriminació positiva que garanteixin la igualtat d'oportunitats i adequant-se a tipologies i graus de discapacitat amb atenció específica i prioritària a les persones amb discapacitats d'especials dificultats. És clar que si no es reorienta l'actual model d'inserció laboral, les persones amb discapacitat per les quals van ser concebuts, precisament, els Centres Especials de Treball en quedaran excloses.

La pèrdua de llocs de treball protegit afectaria greument les persones amb discapacitat amb especials dificultats que perdrien la visibilitat i el reconeixement social, el rol de participació i creació de valor afegit i l'oportunitat de tenir un projecte de vida propi que fomentés la seva autonomia i les seves capacitats.

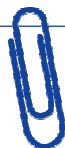
Afectaria també les famílies que, després d'haver fet un esforç per aconseguir que els seus fills/es siguin ciutadans de ple dret, es trobarien que la feina per la qual van lluitar durant dècades quedaria pràcticament en paper mullat i també afectaria la societat en general i, fins i tot, a la butxaca dels mateixos contribuents. El cost públic d'un lloc de treball protegit es pot convertir, fàcilment, en un cost superior demà perquè es passaria d'un model actiu a un d'assistencial en què la persona deixaria de treballar, de generar riquesa social i de sentir-se útil per convertir-se en un subjecte passiu receptor de prestacions i serveis sanitaris i d'atenció social.

Per les conseqüències que se'n poden derivar i l'impacte irreparable que pot tenir, les polítiques i els poders públics han de ser responsables amb les decisions que prenen i, a la vegada, no han d'oblidar que han de preservar i complir amb el que disposen les normatives, tot i la conjuntura econòmica actual. Les administracions competents han de continuar adoptant totes les mesures de discriminació positiva que tinguin a l'abast per complir el que marca la llei.

Encara sobre la legislació, és palès que els principis recollits per la LISMI i tot el seu desenvolupament normatiu requereixen una revisió que s'adapti a les necessitats actuals i als canvis socials esdevinguts, 30 anys després de la seva creació. Resta pendent que l'Estat faci un pas endavant i decidit per seguir la mateixa línia que marca la legislació internacional, en concret la Convenció sobre els Drets Humans de les Persones amb Discapacitat de l'ONU. És el moment que les administracions mostrin el seu compromís real amb les persones amb discapacitat, sobretot amb les d'especial dificultat, amb la seva inclusió social i amb l'aplicació de polítiques d'igualtat d'oportunitats que mantinguin la viabilitat i totalitat dels 8.654 llocs de treball d'especial dificultat que hi ha a Catalunya i que fomentin la creació de nous d'acord a la major demanda i necessitat del col·lectiu. Més enllà de reconèixer-ho, el col·lectiu necessita el suport, els recursos i els instruments necessaris perquè el seu dret a treballar pugui ser exercit com qualsevol altre ciutadà.

ANNEX. Quadre plantilles CET i persones amb especials dificultats d'inserció. Font: Boletín Oficial de las Cortes Generales-Congreso de los Diputados 28-05-2012.

Plantilles de CET i persones amb discapacitat amb especials dificultats d'inserció (Font: Boletín Oficial)											Pressupost 2012			
Dades en brut						Comparativa C.A. amb el total de l'Estat					Partida 454.05 (inclou CET)	% d'€ sobre total pressupost	Diferencial entre % llocs de treball i % €	€/ P. amb disc Mitjana = 4622€/persona
C.A.	CET	Plantilla total a 31-12-2012			P. amb disc. especials dificultats	% CET	Plantilla total a 31-12-2012			% P. amb disc. especials dificultats				
		No disc.	Disc.	Total			% No disc.	% Disc.	% Total					
Andalusia	402	5.465	10.737	16.202	3.986	21,3	44,2	17,5	21,9	12,6	47.523.250 €	22,6	5,2	4.426 €
Aragó	66	329	1.617	1.946	854	3,5	2,7	2,6	2,6	2,7	5.094.026 €	2,4	-0,2	3.150 €
Astúries	99	204	1.876	2.080	725	5,2	1,6	3,1	2,8	2,3	6.422.055 €	3,1	0,0	3.423 €
Balears	32	172	750	922	402	1,7	1,4	1,2	1,2	1,3	3.744.429 €	1,8	0,6	4.993 €
Canàries	59	138	1.182	1.320	604	3,1	1,1	1,9	1,8	1,9	12.105.084 €	5,8	3,8	10.241 €
Cantàbria	19	153	965	1.118	477	1,0	1,2	1,6	1,5	1,5	2.819.626 €	1,3	-0,2	2.922 €
Castella-La Man	98	176	2.069	2.245	763	5,2	1,4	3,4	3,0	2,4	9.992.957 €	4,8	1,4	4.830 €
Castella - Lleó	190	511	3.872	4.383	1.870	10,1	4,1	6,3	5,9	5,9	12.119.694 €	5,8	-0,5	3.130 €
Catalunya	211	1.957	12.239	14.196	8.654	11,2	15,8	19,9	19,2	27,3	30.447.122 €	14,5	-5,4	2.488 €
C. Valenciana	122	0	3.778	3.778	1.701	6,5	0,0	6,1	5,1	5,4	20.923.988 €	10,0	3,8	5.538 €
Extremadura	116	146	1.258	1.404	430	6,1	1,2	2,0	1,9	1,4	7.444.671 €	3,5	1,5	5.918 €
Galícia	102	163	1.825	1.988	701	5,4	1,3	3,0	2,7	2,2	16.967.457 €	8,1	5,1	9.297 €
Madrid	196	1.516	9.553	11.069	5.227	10,4	12,3	15,5	15,0	16,5	25.510.464 €	12,1	-3,4	2.670 €
Múrcia	36	81	833	914	288	1,9	0,7	1,4	1,2	0,9	5.521.797 €	2,6	1,3	6.629 €
Navarra	17	265	1.289	1.554	825	0,9	2,1	2,1	2,1	2,6	2.135.586 €	1,0	-1,1	1.657 €
La Rioja	28	43	466	509	216	1,5	0,3	0,8	0,7	0,7	1.227.794 €	0,6	-0,2	2.635 €
País Basc	84	1.036	7.104	8.140	3.904	4,5	8,4	11,6	11,0	12,3				
Ceuta	4	10	51	61	29	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1				
Melilla	6	4	36	40	15	0,3	0,0	0,1	0,1	0,0				
TOTAL	1.887	12.369	61.500	73.869	31.671	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	210.000.000 €	100,0		



**Dossiers
del Tercer
Sector**

Podeu trobar més dossiers a:
www.tercersector.cat

Autor: Dincat (Discapacitat Intel·lectual Catalunya)
