**DEBATE GENERAL SOBRE EL ARTÍCULO 27 DE LA CONVENCIÓN DE DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

**Los CENTROS ESPECIALES de EMPLEO de INICIATIVA SOCIAL.**

**Una oportunidad para las personas con especiales dificultades de inclusión, mantenimiento y promoción laboral.**

**Contextualización histórica y origen**

Los Centros Especiales de Empleo (en adelante CEE) en Catalunya son, en su mayoría, entidades de iniciativa social surgidas del impulso de las familias que, en su momento, se movilizaron para tener mejores alternativas y perspectivas de futuro para sus hijos con discapacidad intelectual o con problemas de salud mental. Así, en los años 60 se crearon las primeras entidades de atención, muchas ellas escuelas de educación especializada. Una vez las personas comenzaron a finalizar la etapa escolar, los mismos padres y madres impulsaron lo que se denominó talleres, espacios en los que el objetivo era generar una ocupación significativa y un empleo remunerado para personas con discapacidad intelectual o personas con problemas de salud mental. Por tanto, se trata de entidades surgidas de la iniciativa privada, con vocación social y sin ánimo de lucro.

Con el desarrollo del Estado de Bienestar, estas entidades también desarrollaron los servicios y apoyos para las personas con discapacidad (atención a la infancia, atención diurna, atención residencial y vivienda en la comunidad, tutela…) que se fueron concretando en servicios públicos en colaboración público-privada. Así, la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI) marcaba la regulación de estos servicios y apoyos.

En el ámbito laboral, la LISMI recogía, como uno de los principales objetivos, la integración social de las personas con discapacidad a través de la ocupación. De esta manera se desarrollaba el artículo 49 de la Constitución Española[[1]](#footnote-1).

En cumplimiento del mandato constitucional, la LISMI señalaba que “*sería finalidad primordial de la política de ocupación de trabajadores con discapacidad su integración en condiciones que garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato, en el sistema ordinario de trabajo o, si no es posible, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial del trabajo protegido*”. Además, la ley recogía y detallaba las diferentes alternativas al trabajo, señalando que las personas con discapacidad podían ejercer su derecho al trabajo a través de: el trabajo ordinario, incluyendo servicios de trabajo con apoyos; el trabajo protegido en CEE y enclaves laborales; y el trabajo autónomo.

La LISMI, por tanto, pasaba a regular y configurar los CEE como entornos de trabajo para garantizar las oportunidades laborales de las personas con discapacidad. Ahora bien, hay que remarcar que Catalunya ya había sido una comunidad pionera a la hora de apostar por el trabajo como una herramienta de inserción socio-laboral a través de los talleres, y lo continuó siendo priorizando la integración social mediante la inserción laboral, cuando en otros territorios se optó por la integración social mediante servicios asistenciales. Este hecho se pone de manifiesto en los datos de población ocupada en los CEE, destacando que Catalunya representa alrededor del 16% de la población del estado, pero representa el 27% de los puestos de trabajo de personas con discapacidad y especial dificultad que trabajan en CEE.

En los años 80 se contaba con un modelo de inserción socio-laboral en el que los CEE se concebían para garantizar las oportunidades laborales de las personas que tenían menos posibilidades de inserción en la empresa ordinaria, principalmente personas con discapacidad y especiales dificultades. Complementariamente, las personas con discapacidad más leves se incorporaban en la empresa ordinaria.

A finales de los años 90 el panorama en el entorno de la ocupación de las personas con discapacidad cambió significativamente. Algunas reformas priorizaron los CEE como vía para incrementar la ocupación de todas las personas con discapacidad, sin hacer distinciones de perfiles y/o de necesidades de atención y apoyo. Esto se tradujo en una relajación de la cuota de reserva de ocupación obligatoria para empresas de 50 o más trabajadores y en la puesta en marcha de la excepcionalidad y las medidas alternativas, cuestiones que alentaron un crecimiento de la ocupación protegida y el desembarco de organizaciones con ánimo de lucro y formadas por plantillas de escasa discapacidad.

Tras unos años en los que la discapacidad fue tratada por igual, a partir del año 2000 se empiezan a aprobar normativas que reconocen la existencia de la especial dificultad. Los Reales Decretos 290/2004 y 469/2006, y después la Ley 43/2006, modificada por la Ley 27/2009, establecieron que se considerará que existen especiales dificultades cuando el trabajador con discapacidad esté incluido en alguno de los grupos siguientes:

* Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento
* Las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento

El mencionado Real Decreto-Ley 469/2006 introducía un elemento esencial para la función social inclusiva de los CEE: el concepto de apoyo a la actividad profesional. Esta regulación normativa introdujo la necesidad, y obligatoriedad, de que los CEE dispusieran de equipos multiprofesionales enmarcados dentro de los servicios de ajuste personal y social, siendo estos equipos los garantes de un correcto mantenimiento y promoción en el empleo de las mencionadas personas con discapacidad y especiales dificultades.

En suma, las mencionadas normativas señalaban, como preceptivo e imprescindible, contemplar la discapacidad diferenciadamente de acuerdo con su diversidad de tipos y grados ajustados a cada etiología. Desde este principio el legislador pretendía ajustar y adecuar las medidas de no discriminación y de acción positiva más eficientes a cada situación de vulnerabilidad.

Posteriormente se aprobó la Ley General de Derechos de Personas con Discapacidad que cambió radicalmente la realidad de los CEE al suprimir el principio según el cual estos se justificaban fundamentalmente por la especial dificultad de sus plantillas. La Ley provocaba que los CEE dejaran de ser una herramienta orientada a la ocupación de las personas con especiales dificultades para convertirse en una especie de reserva de ocupación para toda discapacidad.

A pesar del contexto normativo vigente, los CEE de iniciativa social de Catalunya siguieron apostando por ofrecer oportunidades laborales al colectivo de la especial dificultad mediante un modelo de inserción laboral alineado con la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas. Estos CEE se siguen mostrado como una herramienta eficaz para la inclusión, el mantenimiento y la promoción de las personas con discapacidad y especial dificultad en el mercado laboral, en suma, para la igualdad y equidad en las oportunidades y respetando y promocionando el ejercicio de sus derechos como ciudadanos y ciudadanas.

Actualmente, y a pesar del obvio margen para la mejora, podemos concluir que los CEE de iniciativa social aseguran la cobertura de las necesidades del proyecto laboral de las personas con discapacidad y especiales dificultades facilitando su acceso a un empleo remunerado, a la seguridad en el lugar de trabajo y a la protección social, a través de la participación, la igualdad y la equidad de trato desde una óptica de desarrollo personal y social.

**Los CEE de iniciativa social y sin ánimo de lucro y la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad**

El artículo 27 de la Convención establece que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar y a ganarse la vida en igualdad de condiciones con las demás, mediante un trabajo libremente elegido, y señala que los países deberán adoptar las medidas necesarias para prohibir la discriminación en cuestiones relacionadas con el empleo (27.1.a), y deberán proteger los derechos de las personas con discapacidad y, en particular, la igualdad de oportunidades y las condiciones de trabajo seguras y saludables (27.1.b). Además, destaca el efectivo ejercicio de sus derechos laborales y sindicales (27.1.c) y el acceso efectivo a programas de orientación y formación (27.1.d).

Los CEE promovidos y gestionados desde la iniciativa social se alinean a los principios recogidos en la Convención al caracterizarse por:

* **Promover y crear empleo y oportunidades laborales**, ofreciendo un empleo remunerado sostenible e inclusivo que permite a las propias personas ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido.
* **Generar entornos laborales inclusivos, accesibles, abiertos, estables y seguros** que permiten el desarrollo del proyecto de vida de cada una de las personas con discapacidad y especiales dificultades, así como su acceso a otros derechos como el de la vivienda y de la utilización de los servicios de la comunidad (culturales, de ocio y tiempo libre participación política…).
* **Apostar por la especialización y la adaptación** (materiales adaptados en formación, lectura fácil, infraestructuras accesibles y adaptadas…), lo que supone que las personas con especiales dificultades pueden acceder en igualdad de condiciones que el resto de personas a diferentes servicios de empleabilidad y vías de empleo. De este modo, no solo no se discrimina, sino que se adoptan medidas de discriminación positiva.
* **Promover el acceso y el mantenimiento del empleo mediante la contratación laboral** de carácter indefinido, en su mayoría, de personas trabajadoras con especiales dificultades en edad laboral.
* **Garantizar un trabajo digno al asegurar un salario justo** y unos ingresos que permiten incrementar el poder adquisitivo de las personas con especial dificultad según diversas categorías profesionales reguladas por convenio laboral.
* **Fomentar el diálogo social** mediante la participación de las personas trabajadoras y la regulación de la relación laboral a través de convenios laborales y la negociación colectiva.
* **Proteger los derechos laborales** al apostar por la mejora continua de las condiciones de trabajo y la protección de los derechos laborales, entre los cuales se encuentra el de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales.
* **Apostar por el factor humano** al atender a las necesidades de apoyo personal y social y al considerar a la persona trabajadora más allá de sus capacidades productivas y sus competencias profesionales.
* **Mejorar la capacitación y las competencias profesionales** de las personas trabajadoras para disminuir la brecha entre las exigencias del mercado laboral y sus capacidades a través de la formación, la acreditación profesional y la promoción laboral (interna y externa).
* **Garantizar el acompañamiento** a las personas con especiales dificultades en su itinerario socio-laboral, en coordinación con la propia persona, y adaptándolo en función de las oportunidades de tránsito y mejora que se vayan produciendo.
* **Trabajar por la excelencia en la gestión** de diferentes tipos de actividades empresariales y en entornos cada vez más competitivos, evidenciando así la capacidad del colectivo para desempeñar diferentes trabajos.

Al margen de estas características, los CEE de iniciativa social y sin ánimo de lucro también presentan una serie de singularidades que los diferencian de otros servicios de la misma tipología y que los hacen únicos e imprescindibles para garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad y especiales dificultades. De hecho, es precisamente el colectivo de atención una de las señas de identidad de estos CEE. La mejora de sus condiciones de vida constituye el eje de actuación de estos CEE, que relegan a un segundo plano criterios de pura eficiencia. Además, se trata de CEE que forman parte de un proyecto global que va más allá de la inserción laboral de las personas con especiales dificultades al centrarse en la atención integral del colectivo. Se trata de CEE con una fuerte implantación territorial, a pesar del coste y las dificultades que este hecho pueda generar y sin tener en cuenta criterios como la actividad económica de una zona concreta.

**Consideraciones finales**

El año 2018, el sector de la economía social de los CEE en Catalunya ofrecía empleo estable y de calidad a 20.000 persones trabajadoras, de las cuales, un 82% estaban en posesión de un certificado de discapacidad. De estas, un 63,42% eran de especial dificultad y un 64,73% tenían un contrato indefinido. A pesar de ello, y teniendo en cuenta que las persones con discapacidad en edad laboral en Catalunya representan un 6,5% del total de su población activa, los principales indicadores de coyuntura económica constatan que su participación en el mercado de trabajo es significativa y estructuralmente inferior a la de la población general.

Asimismo y a pesar de que desde sus orígenes, los CEE han sido una herramienta útil para las personas con discapacidad y para las personas con problemas de salud mental, consiguiendo un buen nivel de integración social y laboral para el colectivo, cabe resaltar que con el paso de los años, y como se ha podido constatar, el modelo inicial se ha ido desvirtuando y no todos los CEE son iguales ni cumplen con la misma misión.

Los datos de inserción laboral del colectivo son preocupantemente bajos. En el caso concreto de las personas con discapacidad intelectual y problemas de salud mental se presentan unas características que hacen que estas personas sean especialmente vulnerables a la discriminación laboral. Sus especificidades hacen que tengan, desde el inicio, un grado de ocupabilidad inferior y que necesiten un mayor apoyo en intensidad, frecuencia y duración para acceder, permanecer y promocionarse en el mercado laboral.

El colectivo acredita tasas de actividad significativamente bajas. Las personas con discapacidad intelectual presentan una tasa de actividad del 30,3% y las personas con trastorno mental presentan una tasa del 27,8%. Se trata de tasas de actividad que están por debajo de la tasa de actividad media del colectivo de las personas con discapacidad durante el 2019 (34%) y mucho más por debajo de la tasa de las personas sin discapacidad (77,7%). De hecho, una mirada a fondo en la tasa de actividad desde el grado de discapacidad confirma que la intensidad del grado de la discapacidad condiciona la tasa de actividad que oscila entre el 54% para grados de discapacidad del 33% al 44% y el 12,7% para grados de más del 75%. Además, también hay que señalar que en el 2019 únicamente un 10,27% de los contratos laborales correspondían a personas con problemas de salud mental y sólo el 5,48% para personas con discapacidad intelectual. A lo que hay que añadir que sus salarios son más bajos y equivalen al 82,9% de la retribución salarial que corresponde a una persona sin discapacidad en el mismo nivel profesional, con el agravante de que esta brecha ha ido aumentando en los últimos años.

Ante estas cifras y tras exponer las principales características de los CEE de iniciativa social que ocupan a personas con discapacidad y especiales dificultades, resulta evidente que estos CEE constituyen un instrumento básico para impulsar y mantener el derecho al trabajo. Esta realidad, actualmente, abarca a un elevado número de personas con discapacidad y especiales dificultades, más de 10.000 personas en Catalunya, y, a su vez, coexiste con programas y servicios de apoyo a la inserción y el mantenimiento del empleo en el mercado laboral ordinario de contrastada eficacia.

Los mecanismos de apoyo a la inserción en la empresa ordinaria distan mucho de los apoyos en los CEE y esta debe ser una prioridad en los próximos años: garantizar los apoyos necesarios indistintamente del lugar de trabajo. Ahora bien, incluso implementando y equiparando los apoyos necesarios para trabajar en la empresa ordinaria, el tejido empresarial del país dista mucho de ser un mercado inclusivo. Es más, aunque se avanzara en la responsabilidad social del tejido empresarial, la orientación fundamental a los resultados y criterios de eficiencia no garantizará el acceso a puestos de trabajo en igualdad de condiciones, posibilidades y de trato igual.

Cabe remarcar que los CEE definidos en este documento también tienen retos importantes que afrontar. El primero de todos es erigirse como instrumentos de formación y capacitación en modalidad DUAL de formación en el propio centro de trabajo. El sector tiene una sólida propuesta en este sentido y aspira a mejorar la formación y ocupabilidad de las personas con discapacidad y especiales dificultades, contribuyendo así a mejorar las posibilidades de inserción en la empresa ordinaria. Vinculado a lo anterior, también tienen el reto de innovar para mantener la ocupación y ocupabilidad en un contexto de incrementos continuados del valor añadido exigido al trabajo. Y, por último, el reto continuo de innovar para incorporar el cambio tecnológico y la eficiencia energética, retos propios de todo el tejido empresarial.

Pero a pesar de los retos y tal y como se ha podido constatar en el presente documento, los CEE de iniciativa social orientados a la inserción socio-laboral de las personas con especiales dificultades realizan una función imprescindible socialmente y la deben continuar realizando en el futuro, incluso en la mejor de las expectativas de avance social, para dar cumplimiento al mandato recogido en la Convención y garantizar el acceso al trabajo de las personas con discapacidad y especiales dificultades.

12 marzo 2.021

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**DINCAT** es la principal organización no gubernamental representante de las personas con **discapacidad intelectual** en Catalunya, agrupando a 300 entidades sociales y representando los derechos mas de 40.000 personas con discapacidad intelectual y sus familias. A través de los valores de compromiso, dignidad y igualdad de oportunidades, la federación trabaja día a día con el objetivo de garantizar una inclusión social y laboral digna, así como para per velar por una vida mas justa para estas personas y sus familias.

**AMMFEINA** es una organización no gubernamental sin animo de lucro que des de 2005 agrupa y representa 30 entidades de iniciativa social del ámbito catalán que promueven la inclusión y la no exclusión laboral de las **personas con un problema de salud mental**. Estas entidades sociales facilitan recursos y servicios a mas de 3.000 personas con problemas de salud mental.

1. “Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y las ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a los ciudadanos”. [↑](#footnote-ref-1)