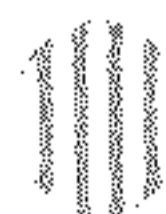


Maria Pallisera Díaz i Maria Rius Bonjoch

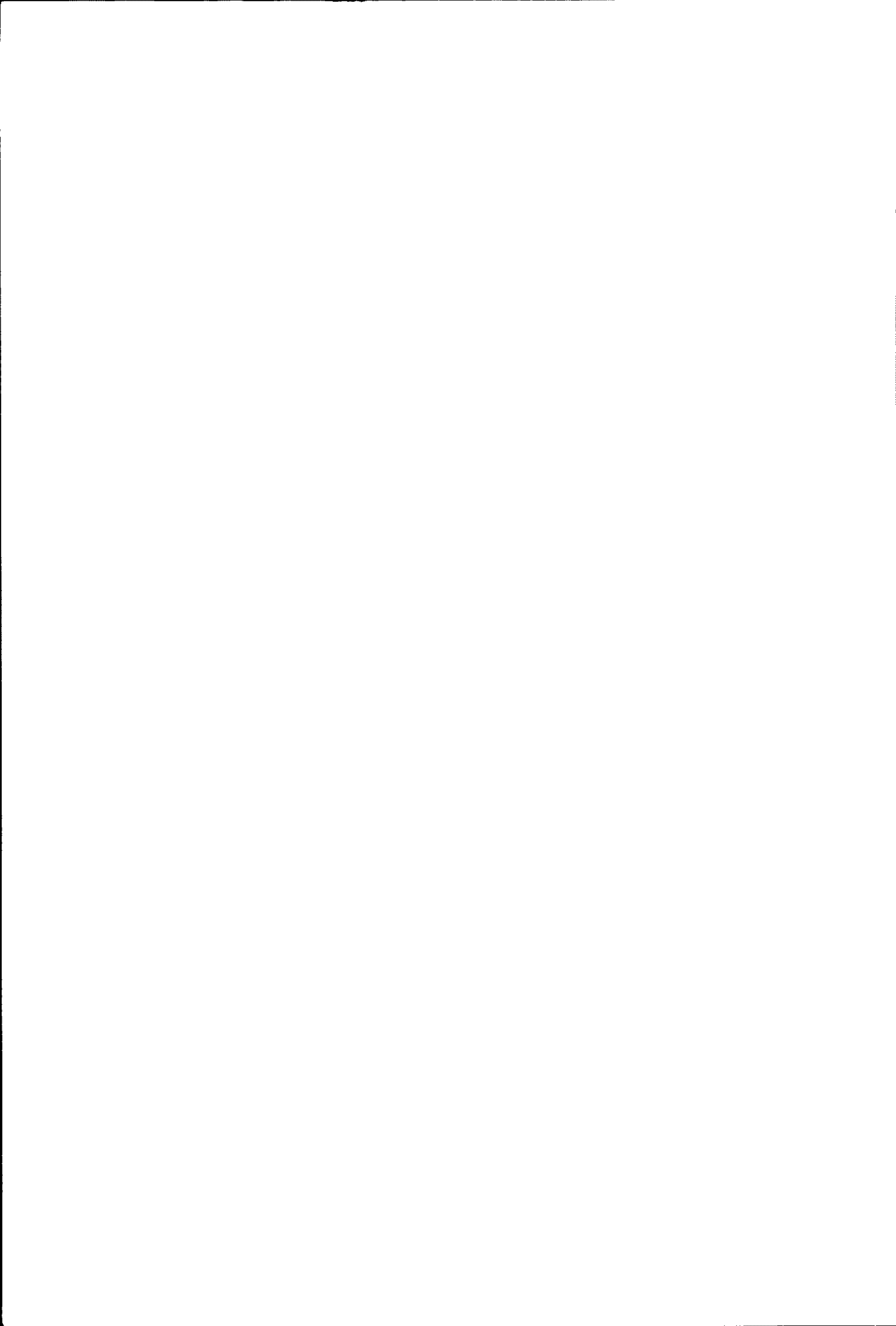
# La inserció laboral a l'Administració de la Generalitat de Catalunya de persones amb capacitat intel·lectual límit



ASSOCIACIÓ CATALANA NABIU  
Per la integració social i laboral  
de les persones amb discapacitat intel·lectual



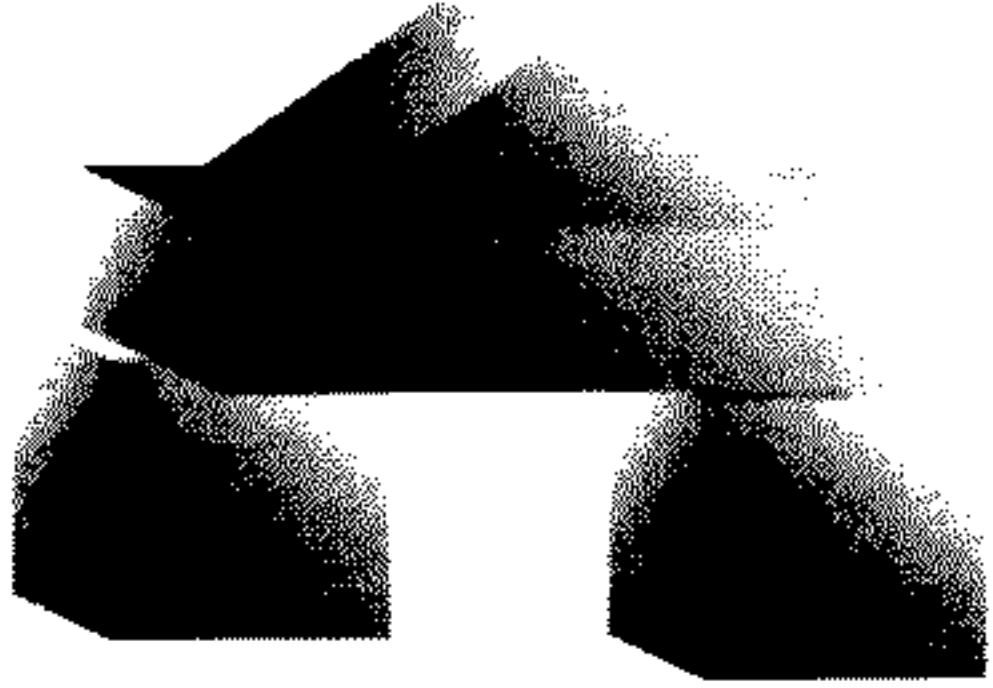
Generalitat de Catalunya  
**Escola d'Administració Pública  
de Catalunya**



La inserció laboral a l'Administració de la Generalitat  
de Catalunya de persones amb capacitat intel·lectual límit



Maria Pallisera Díaz i Maria Rius Bonjoch  
Grup de Recerca sobre Atenció a la Diversitat  
Departament de Pedagogia. Universitat de Girona



**La inserció laboral a  
l'Administració de la Generalitat  
de Catalunya de persones  
amb capacitat intel·lectual límit**

Barcelona, 2004



**ASSOCIACIÓ CATALANA NABIU**  
Per la integració laboral dels borderline  
en les Administracions Públiques



**Generalitat de Catalunya**  
**Escola d'Administració Pública**  
**de Catalunya**

## **Biblioteca de Catalunya. Dades CIP:**

### **Pallisera Díaz, Maria**

La inserció laboral a l'Administració  
de la Generalitat de Catalunya de  
persones amb capacitat intel·lectual límit.  
- (Papers de Recerca; 9)

Bibliografia

ISBN 84-393-6658-2

I. Rius Bonjoch, Maria II.

Escola d'Administració Pública  
de Catalunya III.

Títol IV. Col·lecció:

1. Catalunya. Generalitat -

Funcionaris i empleats

2. Discapacitats mentals -

Treball - Catalunya.

331-056.36:353.9(467.1).08

L'elaboració d'aquest estudi ha rebut  
un ajut de la Secretaria d'Administració  
i Funció Pública de la Generalitat de Catalunya.

El catàleg de publicacions de l'Escola  
d'Administració Pública de Catalunya  
es pot consultar a:

<http://www.eapc.es/publicacions>

## **LES AUTORES**

### **Maria Pallisera Díaz**

És doctora en pedagogia i professora  
titular d'universitat del Departament de  
Pedagogia de la Universitat de Girona.  
Membre del Grup de Recerca en la  
Diversitat d'aquesta Universitat, ha  
coordinat diverses investigacions  
relacionades amb la integració  
sociolaboral de persones amb  
discapacitat. Treballa com a docent  
en la formació d'educadors socials  
i psicopedagogs.

### **Maria Rius Bonjoch**

És mestra i llicenciada en  
psicopedagogia. Té una beca de formació  
de personal investigador al Departament  
de Pedagogia de la Universitat de Girona.

Està realitzant la seva tesi doctoral sobre  
els processos d'inserció laboral de  
persones amb discapacitat a  
l'Administració pública.

© 2004, Maria Pallisera i Maria Rius

D'aquesta edició:

© 2004, Escola d'Administració Pública  
de Catalunya

Primera edició: desembre de 2004

Tiratge: 800 exemplars

ISBN: 84-393-6658-2

Dipòsit legal: B-45.186-2004

Fotocomposició: Anglofort, SA,  
c/de Rosselló, 33 - 08029 Barcelona

Impressió: Novagràfik, SA,

c/de Vivaldi, 5 - 08110 Montcada i Reixac

---

## Sumari

- 7 I. **Presentació de la recerca: els antecedents, els objectius i l'estructura del document**
- 11 II. **Treball i discapacitat: les alternatives laborals per a les persones amb discapacitat**
  - 11 1. **Els elements legals que emmarquen els processos d'inserció laboral de les persones amb discapacitat**
    - 11 1.1. *El sector laboral protegit versus el mercat laboral ordinari*
    - 15 1.2. *El Reial decret de mesures alternatives*
    - 16 1.3. *Les modalitats contractuals per a persones amb discapacitat*
    - 21 1.4. *El treball amb suport*
- 25 III. **La inserció laboral de persones amb capacitat intel·lectual límit a l'Administració de la Generalitat de Catalunya**
  - 27 1. **Els acords de Govern i el marc que facilita la inserció**
  - 30 2. **Recerca sobre la integració laboral de persones amb capacitat intel·lectual límit a l'Administració pública de Catalunya (1998-2000)**
    - 30 2.1. *Els objectius de la recerca*
    - 34 2.2. *Els resultats de la recerca*
  - 40 3. **Altres aportacions d'aquesta recerca i alguns interrogants que cal respondre en estudis successius**
- 45 IV. **Anàlisi i descripció dels processos d'inserció per a treballadors amb capacitat intel·lectual límit a l'Administració de la Generalitat de Catalunya**

45	<b>1. Els treballadors amb capacitat intel·lectual límit que s'han inserit a l'Administració de la Generalitat de Catalunya a partir dels acords de Govern.</b>
	<b>Aproximació descriptiva</b>
46	1.1. <i>Nombre de treballadors inserits</i>
48	1.2. <i>Nombre de contractes elaborats</i>
51	1.3. <i>Els treballadors: distribució per sexes</i>
51	1.4. <i>Anàlisi de la continuïtat contractual dels treballadors</i>
61	1.5. <i>Característiques de les relacions contractuals</i>
61	1.5.1. <i>Nombre de relacions contractuals per departament</i>
62	1.5.2. <i>Nombre de treballadors per departament</i>
64	1.5.3. <i>Categories professionals</i>
66	1.6. <i>L'experiència laboral prèvia dels treballadors</i>
68	1.7. <i>Itineraris laborals</i>
81	1.8. <i>Periodicitat de les relacions contractuals</i>
85	<b>v. Els processos d'inserció laboral dels treballadors amb capacitat intel·lectual límit a l'Administració de la Generalitat de Catalunya</b>
85	<b>1. Presentació de l'estudi de casos</b>
92	<b>2. Resultats obtinguts</b>
92	2.1. <i>Incidència dels processos d'inserció laboral a mitjà/llarg termini en diferents dimensions de la vida dels joves participants</i>
97	2.2. <i>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</i>
99	2.3. <i>Impacte dels processos d'inserció en l'entorn laboral</i>
102	2.4. <i>Propostes per millorar els processos d'inserció laboral perquè afavoreixin al màxim la integració sociolaboral futura dels participants en aquestes experiències</i>
114	2.5. <i>Aproximació al perfil del col·lectiu de persones amb capacitat intel·lectual límit</i>
119	<b>vi. Conclusions</b>
125	<b>vii. Bibliografia</b>



---

## I. Presentació de la recerca: els antecedents, els objectius i l'estructura del document

El punt de partida d'aquest projecte és la investigació ja finalitzada sobre «La inserció laboral de persones amb capacitat intel·lectual límit anomenats *borderlines* a l'Administració de la Generalitat de Catalunya». Aquesta recerca es du a terme a partir de la demanda de l'Associació Catalana Nabiu, amb la qual se signa un conveni de col·laboració, i amb la Universitat de Girona, per elaborar aquest estudi. En aquest estudi s'avalua l'experiència d'inserció laboral de persones amb capacitat intel·lectual límit a l'Administració de la Generalitat de Catalunya duta a terme durant el període 1998-2000. Es dissenyen els instruments per a la recollida de dades procedents dels treballadors amb discapacitat, les seves famílies, els preparadors laborals (professionals del servei de treball amb suport) i els tutors naturals (companys de feina del treballador). S'apliquen els instruments a aquestes diferents fonts d'informació de 50 insercions efectuades en el context de Catalunya. Es demostra 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. S'obtenen dades referents als canvis observats en les persones implicades en l'àmbit relacional, l'autonomia personal i la identitat del treballador, que contribueix a confirmar la validesa i la necessitat de dur a terme iniciatives com l'engegada en el marc de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

La informació recollida en aquesta recerca, així com l'evolució dels processos d'inserció, marcada pel que estableixen els diferents acords de Govern de la Generalitat dels processos, ens fa plantejar unes noves qüestions molt importants:

- Quins són els itineraris que segueixen els joves que han participat en l'experiència, un cop finalitzada, quant a formació i treball?

- Els canvis observats en els treballadors un cop finalitzada l'experiència (en l'àmbit personal i 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 mateixos joves la incidència que ha tingut l'experiència d'inserció viscuda en diferents aspectes de la seva vida i en les seves actuacions posteriors en diversos àmbits?
- Quina relació es pot establir entre l'experiència d'inserció duta a terme a l'Administració i els itineraris viscuts a partir de l'experiència?
- Els canvis que es produeixen en el context laboral en què s'efectua la inserció (en l'àmbit d'organització de la feina, d'actituds en relació amb la inserció), tenen una continuïtat en el temps?

A partir d'aquestes qüestions, es formulen per a aquesta proposta de recerca els objectius següents:

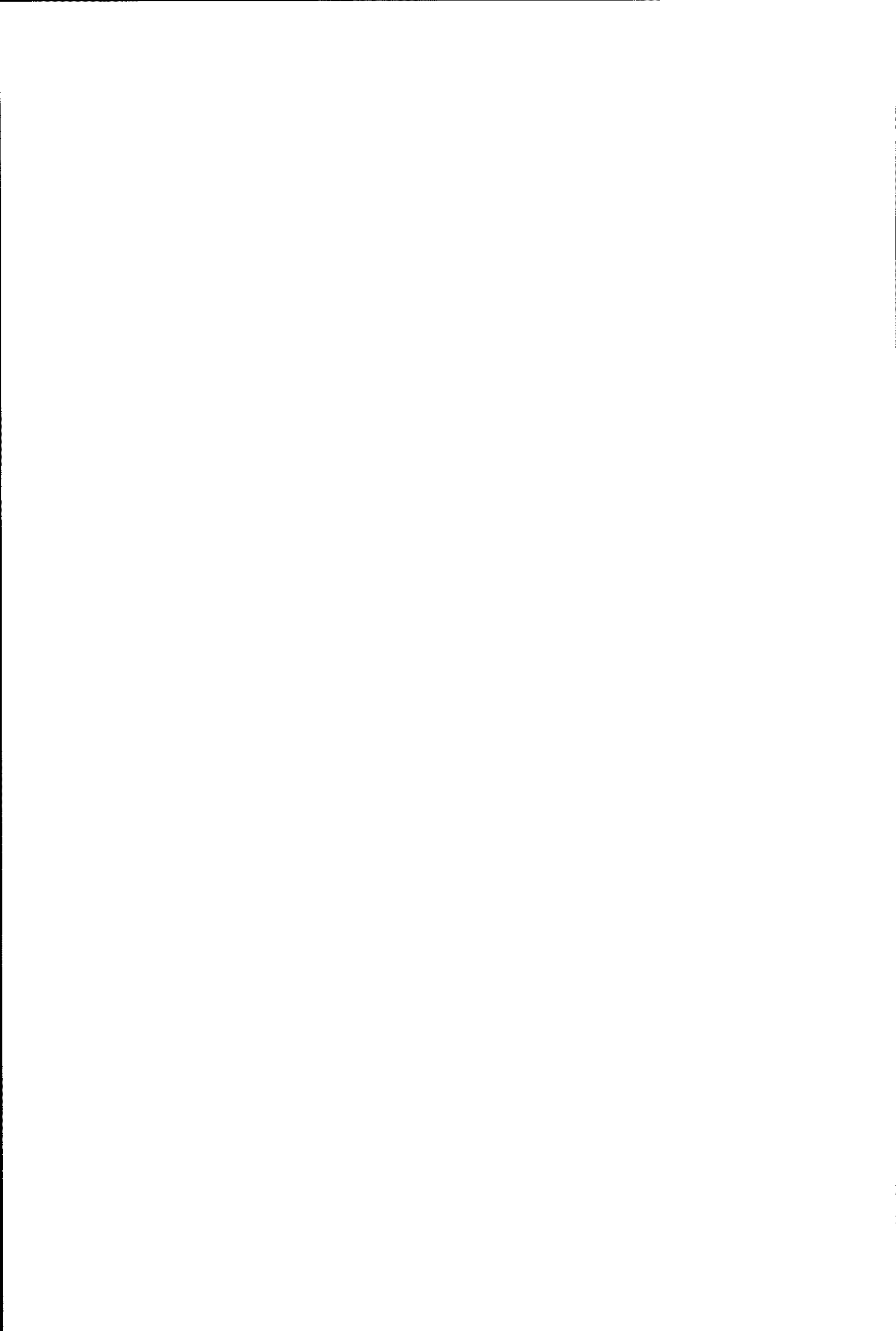
1. Conèixer els diferents itineraris que segueixen les persones amb capacitat intel·lectual límit que han participat en l'experiència d'inserció laboral a l'Administració de la Generalitat de Catalunya.
2. Estudiar la incidència dels processos d'inserció laboral a mitjà/llarg termini en diferents dimensions de la vida dels joves participants en l'experiència esmentada.
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.
4. Estudiar l'impacte dels processos d'inserció en l'entorn laboral, tant pel que fa a l'organització de les activitats laborals com a les actituds socials en relació amb la inserció laboral dels col·lectius amb dificultats especials d'inserció.
5. Proposar les orientacions adequades per millorar els processos d'inserció laboral perquè afavoreixin al màxim la inserció sociolaboral futura dels participants en aquestes experiències.
6. Fruit del treball realitzat, compilar i organitzar la informació que, des de la perspectiva laboral estudiada, ens permeti

d'avançar cap a la definició del perfil del col·lectiu de persones amb capacitat intel·lectual límit.

Es presenten els capítols següents: en primer lloc, es dedica un capítol a presentar les alternatives laborals existents per a les persones amb discapacitat, i es plantegen les possibilitats i les limitacions de cadascuna. Tot seguit, es fa una aproximació a les característiques de la inserció laboral de les persones amb capacitat intel·lectual límit a l'Administració de la Generalitat de Catalunya, mitjançant un estudi descriptiu que ens permet d'obtenir informació sobre l'objectiu 1. Seguidament, es presenta un estudi de casos sobre la incidència que ha tingut la inserció laboral a l'Administració de la Generalitat de Catalunya en els processos d'inserció social dels treballadors amb capacitat intel·lectual límit que aporta informació relativa als objectius 2, 3, 4, 5 i 6. Finalment, s'exposen, de manera sintètica, les conclusions i les aportacions que ha suggerit la recerca efectuada.

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

També agraim a l'Associació Catalana Nabiu la confiança per proposar-nos aquesta recerca i el suport demostrat al llarg de la nostra col·laboració.



---

## II. Treball i discapacitat: les alternatives laborals per a les persones amb discapacitat

1.

### **Els elements legals que emmarquen els processos d'inserció laboral de les persones amb discapacitat**

Dins d'aquest primer apartat hem de tenir en compte els continguts següents: en primer lloc, es presenten les *característiques principals dels sectors laborals ordinari i protegit*; en segon lloc, es presenten les *mesures alternatives a la contractació* de persones amb discapacitat. Seguidament, dediquem un apartat a descriure les *modalitats contractuals bàsiques* que se solen tenir en compte en la contractació de persones amb discapacitat. Finalment, el darrer apartat se centra en el *treball amb suport*, modalitat d'inserció laboral de persones amb discapacitat al sistema laboral ordinari.

1.1.

#### *El sector laboral protegit versus el mercat laboral ordinari*

El Parlament espanyol aprova la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'inserció social dels minusvàlids (LISMI); aquesta llei determina que l'Estat espanyol ha d'inspirar la seva legislació sobre inserció social de les persones amb discapacitat en la Declaració de drets de la persona amb deficiència mental (aprovada per les Nacions Unides el 20 de desembre de 1971) i en la Declaració de drets de les persones amb discapacitat (aprovada per la mateixa organització el 9 de desembre de 1975).

La idea bàsica que orienta la LISMI és que *les mesures adreçades a la promoció educativa, cultural, laboral i social de les persones amb discapacitat es duguin a terme mitjançant la seva inserció en les institucions de caràcter general, excepte quan, per les característiques de les*

*seves minusvalideses, necessitin una atenció particular a través de serveis i centres especials (art. 6).*

El títol VIII de la LISMI es dedica a la *inserció laboral de les persones amb discapacitat*. Les oficines de treball tenen l'obligació de portar un registre de treballadors amb discapacitats que hagin demanat feina, i els poders públics han de garantir la coordinació entre aquestes oficines i els equips multiprofessionals qualificadors de les discapacitats. S'exposa com a finalitat principal de la política de treball la inserció de les persones amb discapacitat al sistema laboral ordinari. En els casos en què això no sigui possible, la seva incorporació al sistema productiu es du a terme mitjançant la fórmula del treball protegit (art. 37).

En els casos que la plena inserció no és possible, es preveuen uns entorns alternatius: el centre d'educació especial i els centres assistencials i el treball protegit per als adults. La LISMI preveu dues modalitats de centres protegits: els centres especials de treball (CET) i els centres ocupacionals (CO). Els CET tenen com a finalitat realitzar un treball productiu, participen regularment en les operacions del mercat laboral i tenen com a finalitat assegurar un treball remunerat i la prestació de serveis d'ajustament personal i social d'acord amb les necessitats dels seus treballadors amb discapacitat (art. 42).

Els CO tenen com a finalitat oferir als usuaris els serveis de teràpia ocupacional i ajustament personal i social (art. 53.1). Per ser beneficiaris d'aquests serveis cal que les persones amb discapacitat tinguin edat laboral i que l'avaluació de la seva capacitat productiva per part de l'equip multiprofessional dicta mini la impossibilitat —transitòria o permanent— de la seva inserció laboral ordinària en un CET.

El CET, com el seu nom indica, és un centre laboral, mentre que les tasques que es fan al CO tenen caràcter terapèutic. Ara bé, no cal oblidar que en el plantejament originari els CO es configuren com a serveis que han de potenciar els aprenentatges necessaris, tant en l'àmbit d'autonomia personal i social com laboral, per facilitar la inserció laboral posterior dels usua-

ris en centres especials de treball. Per aquest motiu Esteban (1999, pàg. 195)<sup>1</sup> considera aquests serveis com una eina de política de treball i, més concretament, de prestació de serveis o teràpies imprescindibles per a una inserció posterior. La legislació catalana (art. 11.2 del Decret 279/1987), a diferència de l'estatal, estableix una vinculació directa entre cada CO i un CET, per assegurar la dinàmica de pas dels CO als CET.

Sobre els CET és interessant ressaltar que la LISMI els dissenya amb una doble finalitat; l'art. 42 defineix els seus objectius de la manera següent: «[...] assegurar un treball remunerat i la prestació de serveis [...] a la vegada que sigui un mitjà d'inserció del major nombre d'aturats al règim de treball ordinari». En la legislació que desenvolupa els CET (Reial decret 2273/1985) s'assenyala que l'estructura i l'organització s'han d'ajustar a la de les empreses ordinàries, tot i que hi ha elements que en reforcen el caràcter social (les bonificacions que reben les empreses-CET per cada treballador amb discapacitat contractat). Seguint Esteban (1999, pàg. 201), del desenvolupament normatiu dels CET ressalten les dues característiques següents: en primer lloc, la plantilla ha d'estar integrada majoritàriament —o totalment— per treballadors amb discapacitat;<sup>2</sup> en segon lloc, es preveu que l'Administració pugui subvencionar fins al 50 % del salari mínim interprofessional, a més del 100 % de la quota patronal. A més, per la creació de cada lloc de treball estable es pot percebre fins a 12.048 euros. Com veurem a l'apartat següent, aquestes subvencions no són ni de bon tros comparables a les que es preveuen per a l'empresa ordinària, per la qual cosa podem afirmar clarament que l'opció laboral que ofereixen els CET s'emmarca en la línia del treball protegit.

---

1. R. ESTEBAN LEGARRETA (1999): *Contrato de trabajo y discapacidad*. Madrid: Ibidem Ed.

2. Concretament, l'article reformat 42.2 LISMI (punt 2 de la disposició addicional 39 de la Llei 66/1997) estableix que «La plantilla dels centres especials de treball està constituïda pel major nombre de treballadors minusvàlids que permeti la naturalesa del procés productiu i, en tot cas, pel 70 % de la plantilla. A aquest efecte no es preveu el personal no discapacitat dedicat a la prestació de serveis d'ajustament personal i social».

El caràcter social dels CET es vol garantir, a Catalunya, amb l'acció dels SSIL (serveis de suport a la inserció social)<sup>3</sup>; aquests serveis, constituïts per equips interdisciplinaris, tenen la finalitat de potenciar la inserció social dels treballadors amb discapacitat i facilitar-ne la incorporació al mercat laboral ordinari.

A la pràctica, la dinàmica de pas que des dels CET s'hauria de potenciar cap a estructures laborals ordinàries gairebé no es produeix. En aquests moments, els CET (almenys en el context català) constitueixen veritables empreses que poques vegades faciliten el pas dels seus treballadors a contextos laborals del mercat ordinari.<sup>4</sup>

Com a mesures que faciliten la inserció de persones amb discapacitat al mercat ordinari cal destacar la reserva de treball; es tracta d'una mesura proposada a l'article 38.1 de la LISMI, reformada per la disposició addicional 39 de la Llei 66/1997 de la manera següent: «Les empreses públiques i privades que donin feina a un nombre de 50 o més treballadors estan obligades al fet que, d'entre aquests, almenys el 2 % siguin treballadors amb discapacitat. El còmput citat es fa sobre la plantilla total de l'empresa corresponent, sigui quin sigui el nombre de centres de treball que tingui, i sigui quina sigui la forma de contractació laboral que vinculi els treballadors de l'empresa.» Cal tenir present que a Catalunya la reserva de places al sector públic és del 3 %. La reserva de treball es valora positivament, com a garantia de la inserció dels treballadors amb discapacitat al mercat ordinari (Esteban, 1999, pàg. 14). Ara bé, el problema és l'incompliment reiterat, i la inexistència del control i de les sancions a l'incompliment.

El segon paràgraf del nou article 38.1 de la LISMI estableix que «De manera excepcional les empreses públiques i privades poden quedar exemptes d'aquesta obligació, de forma parcial o

---

3. Creats per l'Ordre d'1 de març de 1990.

4. Amb algunes —comptades— excepcions. Cal 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 tenen en compte la figura de la persona inseridora per afavorir la inserció d'alguns dels treballadors al mercat ordinari.



total, sigui a través d'acords recollits en la negociació col·lectiva sectorial d'àmbit estatal [...], sigui per opció voluntària de l'empresari, degudament comunicada a l'autoritat laboral, sempre que apliqui les mesures alternatives que es determinin reglamentàriament». Sobre aquestes mesures parlarem seguidament.

## 1.2.

### *El Reial decret de mesures alternatives*

«[...] les solucions alternatives —subcontractació, convenis de treball col·lectiu— s'han de sotmetre a un examen seriós. Des d'un punt de vista general, és necessari un cert rigor, perquè aquestes alternatives traeixen clarament la norma (art. 37 LISMI) d'inserció laboral dels ciutadans amb discapacitat en el mercat ordinari de treball. I des d'una perspectiva espanyola, perquè l'incompliment flagrant de la reserva no aconsella obrir la porta a un incompliment eventual i més vergonyós de les solucions alternatives. En aquest sentit, cal assenyalar que la flexibilitat amb què el nou segon paràgraf de l'article 38.1 de la LISMI obre la porta a futures mesures alternatives no és una decisió afortunada. Per contra, pot ser la nova via d'escapament a l'eficàcia de la reserva de treball.» (Esteban, 1999, pàg. 171).

El BOE del 22 de gener de 2000 publica el Reial decret 27/2000, de 14 de gener, pel qual s'estableixen mesures alternatives de caràcter excepcional al compliment de la quota de reserva del 2 % a favor de treballadors amb discapacitats a empreses de 50 treballadors o més. Aquesta norma permet que les empreses privades i públiques quedin totalment o parcialment exemptes de contractar persones discapacitades. Una primera via administrativa per obtenir l'exempció és que els serveis públics d'ocupació certifiquin la «inexistència de demandants d'ocupació» amb discapacitat. Aquest certificat (o el silenci positiu) té validesa fins a tres anys. L'article 3 del Reial decret preveu una altra via administrativa per obtenir l'exempció, que són les anomenades *mesures alternatives*:

- Contractar mercantilment o civilment amb centres especials d'ocupació o amb un treballador autònom discapacitat, per

al subministrament de primeres matèries, maquinària, béns d'equipament o de qualsevol altre tipus de béns necessaris per al desenvolupament normal de l'activitat de l'empresa que opta per aquesta mesura.

- Contractar mercantilment o civilment amb centres especials d'ocupació, o amb un treballador autònom discapacitat, per a la prestació de serveis aliens i accessoris a l'activitat normal de l'empresa.
- Efectuar donacions i accions de patrocini, sempre de caràcter monetari, per desenvolupar activitats d'inserció laboral i de creació d'ocupació de persones amb discapacitat, quan l'entitat beneficiària d'aquestes accions sigui una fundació o una associació d'utilitat pública, l'objecte social de la qual sigui, entre d'altres, la formació professional, la inserció laboral o la creació d'ocupació a favor dels minusvàlids que permeti la creació de llocs de treball per a aquests i, finalment, la seva inserció al mercat laboral.

### 1.3.

#### *Les modalitats contractuals per a persones amb discapacitat*

Hi ha diferents tipus de bonificacions que incentiven la contractació de les persones amb discapacitat; tot seguit detallem les característiques contractuals de les principals modalitats contractuals que s'adrecen a facilitar la inserció laboral d'aquestes persones: el contracte de formació, el contracte en pràctiques, el contracte temporal i el contracte indefinit per a persones amb discapacitat.

#### 1. Contracte de formació per a persones amb discapacitat

##### *Formalització i jornada laboral*

- La durada no pot ser inferior a 6 mesos ni excedir els 2 anys, excepte que en el conveni col·lectiu de l'àmbit sectorial es fixin durades diferents. En cap cas no es poden superar els 4 anys.
- Es poden acordar dues pròrrogues amb una durada mínima de 6 mesos.
- El temps dedicat a la formació teòrica no pot ser inferior al 15 % de la jornada màxima prevista en el conveni col·lectiu, o si no n'hi ha, a la jornada màxima legal.

- La jornada ha de ser a temps complet (sumant al temps de treball efectiu el dedicat a la formació teòrica).
- Un cop expirada la durada màxima del contracte per a la formació, el treballador no pot ser contractat sota aquesta modalitat per la mateixa empresa o per una de diferent.
- Es pot establir un període de prova que no pot ser superior a 2 mesos.
- S'ha de formalitzar per escrit, fent-hi constar l'ofici o el nivell ocupacional objecte d'aprenentatge, el temps dedicat a la formació i la seva distribució horària, la durada del contracte, el nom i la qualificació professional de la persona designada com a tutor.
- S'ha de registrar a l'OTG en el termini dels 10 dies següents a la contractació, de la mateixa manera que les seves pròrrogues.

#### *Requisits del treballador*

- 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.

#### *Incentius*

- La cotització a la Seguretat Social és del 50 % de les quotes empresarials de la Seguretat Social prevista per als contractes de formació.

#### *Altres característiques*

- Els treballadors amb discapacitat contractats en formació no compten per determinar el nombre màxim d'aquests contractes que les empreses poden fer segons la seva plantilla.
- La retribució del treballador és la que fixa el conveni col·lectiu; si no n'hi ha, no pot ser inferior al salari mínim interprofessional.
- En finalitzar el contracte l'empresari ha d'entregar un certificat de la formació teòrica i pràctica adquirida.

## 2. Contracte en pràctiques per a persones amb discapacitat

#### *Formalització i jornada laboral*

- La durada no pot ser inferior a 6 mesos ni excedir els 2 anys, excepte que en el conveni col·lectiu de l'àmbit sectorial es fixin durades diferents.
- Es poden acordar dues pròrrogues amb una durada mínima de 6 mesos.

- El període de prova no pot ser inferior a un mes per als contractes per a treballadors amb titulació de grau mitjà i de 2 mesos per a treballadors que tinguin titulació superior.
- S'ha de formalitzar per escrit fent-hi constar la titulació del treballador, la durada del contracte i el lloc de treball que es desenvoluparà.
- S'ha de registrar a l'OTG en el termini de 10 dies.

#### *Requisits del treballador*

- Tenir el certificat de discapacitat expedit per l'ICASS.
- Tenir la titulació superior d'FP, diplomatura o llicenciatura.
- No han d'haver passat més de 6 anys des de l'acabament dels estudis.

#### *Incentius*

- 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.

#### *Altres característiques*

- El sou és fixat en el conveni col·lectiu sense que quan no se'n tingui 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 pot ser inferior al salari mínim interprofessional o proporció (temps parcial).
- Cap treballador no pot ser contractat en pràctiques per la mateixa empresa o per una de diferent per un temps superior a 2 anys, per la mateixa titulació.
- Si a la fi del contracte el treballador continua a l'empresa, el període de pràctiques ha de computar com a antiguitat i no pot pactar un nou període de prova.
- Possibilitat d'obtenir beneficis per transformació de contracte temporal a indefinit.

### 3. Contracte temporal per a persones amb discapacitat (foment de l'ocupació)

#### *Formalització i jornada laboral*

- Durada entre 12 mesos i 3 anys.
- Pròrrogues no inferiors a 12 mesos.
- Jornada completa.

- El contracte es fa per escrit, en model oficial i registrat a l'OTG en els 10 dies posteriors a la data d'inici.

#### *Requisits del treballador*

- No haver estat contractat temporalment per la mateixa empresa després de l'1 de gener de 1998.
- No ser parent per consanguinitat o afinitat fins al segon grau (inclusivament) de l'empresari.

#### *Requisits de l'empresa*

- No poden contractar temporalment les empreses que hagin amortitzat llocs de treball des del 31 de gener de 1998 per acomiadament improcedent, expedient de regulació de treball, causa objectiva de l'apartat c, article 52, de l'Estatut dels treballadors.

#### *Incentius*

- Reducció del 75 % de la quota empresarial a la Seguretat Social per contingències comunes durant la vigència del contracte.
- Si és el primer treballador de la plantilla des de l'1 de gener de 1998, la reducció de la quota per contingències comunes serà del 100 %.
- Observacions: en el cas que l'empresa amortitzés llocs de treball per acomiadament improcedent, expedient de regulació d'ocupació per la causa objectiva de l'apartat c, article 52, de l'Estatut dels treballadors, perd el dret a la reducció de quotes a partir del moment en què s'hagi produït l'amortització.

#### *Altres característiques*

- 12 dies de sou per any de servei a la fi del contracte.
- Possibilitat d'obtenir els beneficis establerts en el Reial decret 1451/1983, d'11 de maig, i en la Llei 63/1997 per la transformació a indefinit.

#### 4. Contracte indefinit per a persones amb discapacitat

##### *Formalització i jornada laboral*

- Durada per temps indefinit a jornada completa o a temps parcial.
- El contracte va acompanyat de la sol·licitud d'alta al règim corresponent de la Seguretat Social.
- El contracte de treball s'ha de formalitzar en model oficial, per quadruplicat, i ha de ser registrat a l'OTG en el termini de 10 dies.

### *Requisits del treballador*

- Tenir el certificat de discapacitat expedit per l'ICASS.
- Estar inscrit com a demandant de feina a l'OTG.

### *Requisits de l'empresa*

- Poden sol·licitar aquests beneficis les empreses que contractin treballadors amb discapacitat per temps indefinit a jornada completa o a temps parcial, així com les cooperatives de treball associat que incorporin aquests treballadors com a socis.
- En empreses de nova creació el nombre 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 en sigui l'únic component.

### *Incentius*

- Subvenció de 3.916 € per cada contracte efectuat a temps complet. En contractes a temps parcial la quantitat es redueix proporcionalment a la jornada pactada.
- Bonificació de les quotes empresarials de la Seguretat Social, incloent-hi les d'accident de treball, malaltia professional i les quotes de recaptació conjunta durant el temps del contracte, seguint els percentatges següents: 70 % per cada treballador menor de 45 anys, 90 % per cada treballador major de 45 anys.
- Subvenció per a l'adaptació del lloc de treball o dotació de mitjans de protecció personal de fins a 904 €.
- Deducció de la quota íntegra de l'impost de societats de la quantitat de 4.819 € per cada persona/any d'increment de la mitjana de la plantilla mitjana de treballadors amb discapacitat de l'exercici anterior a aquest tipus de contracte.

### *Altres característiques*

- Les empreses beneficiàries estan obligades a mantenir l'estabilitat d'aquests treballadors per un període mínim de 3 anys i, en el cas d'acomiadament procedent, els han de substituir per altres treballadors amb discapacitat.
- Les empreses han d'estar assabentades del compliment de les obligacions tributàries i de la Seguretat Social.
- Aquests contractes es poden acollir a la reducció de la indemnització per acomiadament prevista en la Llei 63/1997, que és de 33 dies de sou per any de servei en els termes establerts en la disposició addicional primera de la Llei.

#### 1.4.

##### *El treball amb suport*

Al costat del treball protegit, al nostre context trobem, a partir sobretot dels anys noranta, algunes iniciatives que treballen i aconsegueixen amb més efectivitat que els *centres protegits* la inserció laboral del col·lectiu de discapacitats al món laboral ordinari. Es tracta de projectes o serveis engegats la majoria de les vegades per institucions privades, sota modalitats jurídiques diverses, que es fonamenten en la metodologia que s'ha anomenat *treball amb suport* (de l'anglès *supported employment*). El *treball amb suport*, iniciat els anys setanta als països anglosaxons (EUA i el Canadà, sobretot), d'on s'estén de mica en mica als països occidentals, on està més arrelada la cultura de la inserció, es fonamenta a oferir accions formatives a col·lectius amb dificultats especials per a la seva inserció, a fer prospecció del mercat de treball per identificar llocs de treball per a aquest col·lectiu, i a fer després les col·locacions i el seguiment en el lloc de treball per facilitar a la persona amb discapacitat els aprenentatges que li permetin de desenvolupar-se correctament al lloc de treball.

Es tracta d'un model que utilitza estratègies de formació per a la inserció amb la intervenció de professionals de la formació experts en l'anàlisi de llocs de treball i en la formació en el lloc de treball. En aquest model, els professionals dels centres de treball amb suport ofereixen el suport necessari tant al treballador amb discapacitat com a l'entorn laboral que l'acull (agents laborals i companys de feina). Duen a terme la selecció i la identificació de tasques laborals en el mateix marc de l'empresa ordinària. En tot aquest procés intervenen també en l'entorn laboral, analitzen les tasques que pot desenvolupar el treballador i fan els processos d'ensenyament-aprenentatge perquè el treballador amb discapacitat passi a desenvolupar amb autonomia i correcció les activitats encarregades. Cada inserció té un caràcter especialment individualitzat, d'acord amb les característiques del treballador amb discapacitat, del lloc de treball que ha de desenvolupar i de l'empresa on exercirà. El treball amb suport constitueix una metodologia necessària en aquests moments, en què des del món empresarial hi ha un

gran desconeixement de les possibilitats laborals de les persones amb discapacitat i, a la vegada, no s'ha desenvolupat de forma suficient la formació professional d'aquest col·lectiu per facilitar els processos d'inserció laboral al sistema laboral ordinari.

En les insercions desenvolupades mitjançant el model de treball amb suport, una part de la formació es du a terme en el mateix lloc de treball. Per això és necessari fer un seguiment, tant de les execucions o del rendiment laboral, com de la inserció a l'entorn relacional on es desenvolupa el treball. El seguiment és individualitzat, i el fa habitualment un especialista en la inserció d'aquest col·lectiu, que en el nostre context té diferents denominacions; hi domina el terme *preparador laboral*. Aquesta persona es converteix en la mediadora o l'agent que posa en contacte la persona amb discapacitat amb els companys i amb l'entorn, i incideix tant en aspectes del desenvolupament del treball com en temes relacionals. En el lloc de treball se selecciona habitualment una persona —un company/a de treball— que du a terme funcions de supervisió del nou treballador i que esdevé la persona de referència tant per al treballador com per al preparador laboral. Aquest company de treball s'anomena *supervisor natural*. A mesura que el nou treballador va assumint els nous aprenentatges laborals i relacionals que li representa la seva feina, el supervisor natural va efectuant la supervisió amb més força, i el preparador laboral disminueix la seva presència. De tota manera, cal tenir en compte que la freqüència de supervisió per part del preparador laboral pot ser molt diferent segons els casos.

En el context de l'Estat espanyol, les primeres iniciatives de projectes desenvolupats seguint la metodologia del treball amb suport les trobem al principi dels anys noranta. Catalunya i el País Basc són les dues comunitats autònomes on actualment hi ha més projectes en aquesta línia. Des de mitjan anys noranta trobem, en el context català, i sobretot a les comarques de Barcelona i Girona, diverses iniciatives que treballen en aquesta direcció. El cert és que bona part de les insercions laborals de persones amb discapacitats al món ordinari són



degudes bàsicament al treball dels professionals d'aquests projectes.

Actualment, en el nostre context més immediat, el treball amb suport és una modalitat d'inserció laboral en expansió, com indica el fet que hi hagi associacions que agrupen les entitats que fan treball amb suport. A Catalunya hi ha, des del 1996, ACTAS (Associació Catalana de Treball amb Suport). En l'àmbit estatal, hi ha l'AESE (Asociación Española de Empleo con Apoyo), i en l'àmbit europeu, l'EUSE (European Union of Supported Employment). A l'Estat espanyol, convocats per l'AESE, s'han fet diversos simposis nacionals de treball amb suport, de periodicitat bianual.

Ara bé, tot i que aquesta metodologia s'ha mostrat i s'ha valorat realment efectiva en algunes situacions, manca informació per conèixer els elements de cada una de les dimensions 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. Cal dir que en el context de l'Estat espanyol aquest tema és relativament nou i poc estudiat. En aquests moments, malgrat que ja fa uns 10 anys que el nombre d'iniciatives en aquest sentit va augmentant, encara no es disposa d'un registre estadístic dels diversos projectes que hi ha a l'Estat espanyol, ni tampoc de valoracions del procés desenvolupat a través d'aquestes propostes (Colectivo IOÉ, 1998, pàg. 103). Sí que podem consultar algunes recerques recents en què s'aporten coneixements sobre els factors que faciliten i/o dificulten la inserció laboral de persones amb discapacitat: factors relatius a l'entorn laboral, factors personals i socials (Caleidoscopia, 1996; Fundación ANDE, 1994; Govern basc, 1994; Colectivo IOÉ, 1998, etc., cadascun centrat en àmbits geogràfics diferents, col·lectius diferents i amb orientacions metodològiques també diferents).

Les metodologies que segueixen aquests estudis solen ser, en general, de tipus quantitatiu, o bé estudis de casos centrats en pocs elements. En el primer cas, es tracta d'estudis descriptius que parteixen de mostres grans, i ens aporten dades única-

ment quantitatives (vegeu, per exemple, l'estudi de Calzón, 1993; o el de Verdugo, 1998; 2001, que presenta una aproximació descriptiva al treball amb suport a l'Estat espanyol i se centra en aspectes observables i en els resultats quantificables d'aquests projectes). En el segon cas, s'observa que la majoria de les recerques se centren en una sola dimensió (per exemple, factors personals relacionats amb la inserció laboral, o bé els factors laborals), sense tenir en compte la *multidimensionalitat* del procés d'inserció laboral (multidimensionalitat que inclou elements personals, socials, formació prèvia, qualitat i quantitat del seguiment efectuat, característiques del lloc de treball, etc.).

---

### **III. La inserció laboral de persones amb capacitat intel·lectual límit a l'Administració de la Generalitat de Catalunya**

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 i s'ocupa tant de la promoció de l'accés de persones discapacitades legalment, com de les necessitats de reinserció social (Martínez, 2003, pàg. 28-31).

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 discapacitades, 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, que, 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 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 dur a terme les proves.
4. Ha de garantir el dret preferent per escollir les vacants, si 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'article 81.1, per l'ordre de puntuació obtingut en el sistema selectiu (art. 27).

D'altra banda, l'article 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 possibilita l'accés de persones amb capacitat intel·lectual límit al si de l'Administració de la Generalitat de Catalunya en el marc d'acords de Govern que desenvoluparem en l'apartat que ve a continuació.

D'altra banda, 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 establir 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 d'un suport constants una vegada superat el període d'adaptació. El procediment de selecció dels aspirants és el de concurs de mèrits, que consisteix, d'una banda, a valorar la preparació professional obtinguda per formació ocupacional o anàloga, els programes específics d'inserció sociolaboral o l'experiència professional en llocs de categoria professional igual o similar, 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. Es computarà el temps treballat a l'efecte de compliment del període de prova (DOGC núm. 4127, de 06/05/2004) als treballadors que accedixin 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.

1.

### **Els acords de Govern i el marc que facilita la inserció**

Les mesures establertes per l'Administració de la Generalitat de Catalunya directament adreçades a les persones amb capacitat intel·lectual límit estan orientades pel Decret 1/1997, de 31 d'octubre, que refon en un text únic preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública i s'ocupa específicament de la promoció de l'accés a la funció pública de persones amb discapacitat reconeguda i persones necessitades de reinserció social. Aquest Decret és la via legal que possibilita l'accés de persones amb capacitat intel·lectual límit a l'Administració de la Generalitat 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 capacitat in-

tel·lectual límit (aprovat l'11 de novembre de 1997) autoritza el Departament de la Presidència i el Departament d'Economia i Finances a dur a terme 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 capacitat intel·lectual límit, 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 una durada de dos anys, que s'ha de comptar des de la data de la seva aprovació (art. 5). Seguint Martínez i Puig (2002), el preàmbul de l'Acord és una manifestació important 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 integrar laboralment persones amb capacitat intel·lectual límit a les administracions públiques.
- Reconeix que la dificultat de les persones amb capacitat intel·lectual límit per obtenir el certificat legal de disminuït els situa en una situació d'inferioritat quant a les possibilitats d'accedir a un lloc de treball.
- Situa el col·lectiu de persones amb capacitat intel·lectual límit 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 capacitat intel·lectual límit 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 la Presidència i el Departament 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 són proveïts amb persones amb capacitat intel·lectual límit. 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 l'aprovació. Aquest fet representa un salt qualitatiu important en relació amb les condicions laborals dels treballadors contractats sobre la base d'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 capacitat intel·lectual límit. 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 dels interinatges, en els casos de pròrrogues, depenen de si es formalitzen partint de l'Acord d'11 de novembre de 1997, que és d'un màxim de sis mesos, o partint de 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'establia en els 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 capacitat intel·lectual límit i l'ampliava a altres col·lectius de joves amb discapacitats psíquiques per 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 a cada persona era de dos anys, al marge del període de pràctiques que hagués pogut realitzar prèviament a la seva incorporació. Aquest Acord oferia la possibilitat d'ampliar els llocs de treball segons les seves disponibilitats pressupostàries als departaments de l'Administració de la Generalitat.

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.

A partir d'aquests acords de Govern s'han establert, des de l'any 1997 i fins al desembre de 2002, 331 relacions laborals amb persones amb capacitat intel·lectual límit. Aquestes relacions laborals corresponen a 111 persones contractades. A l'apartat següent ens referirem a l'estudi previ realitzat sobre part del col·lectiu de persones amb capacitat intel·lectual límit inserides a l'Administració de la Generalitat de Catalunya durant el període 1998-2000. Aquesta recerca prèvia ens ha permès de conèixer suficientment la situació estudiada per definir amb claredat els objectius que cal treballar en la investigació actual. Tot seguit ens referirem breument als objectius, la metodologia i els resultats obtinguts amb aquesta recerca prèvia.

## 2.

### **Recerca sobre la integració laboral de persones amb capacitat intel·lectual límit a l'Administració de la Generalitat de Catalunya (1998-2000)**

En aquest apartat ens centrem a presentar el punt de partida de l'estudi que abordem en la present recerca: la investigació sobre la integració laboral de persones amb capacitat intel·lectual límit a l'Administració de la Generalitat de Catalunya realitzada durant el període 1998-2000.

#### 2.1.

##### *Els objectius de la recerca*

L'objectiu general d'aquest estudi és avaluar l'experiència d'integració laboral de persones amb capacitat intel·lectual límit anomenades *borderlines* en l'Administració de la Generalitat de Catalunya duta a terme mitjançant el treball amb suport, per obtenir informació sobre com es du a terme aquest procés. Es parteix d'un enfocament multidimensional, que busca informació de diferents fonts: el *mateix treballador*, la seva *família*, el *supervisor natural*, el *preparador laboral* i el *cap del servei* on s'efectua la inserció.



Els elements de l'estudi que condicionen la nostra opció metodològica són els següents:

La possibilitat de disposar d'un important volum d'insercions efectuades en els diferents departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya ens permet pensar en la possibilitat d'obtenir informació valuosa i contrastable sobre el desenvolupament de les insercions i l'anàlisi dels seus efectes en les diferents dimensions implicades: la mateixa persona del treballador, l'entitat de treball amb suport, l'entorn laboral i la família del treballador.

La disponibilitat i l'interès, per part de les entitats que fan treball amb suport que col·laboren en les insercions de treballadors en el marc del projecte NABIU i, especialment, dels preparadors laborals que fan el seguiment a l'empresa, de col·laborar en l'elaboració i en l'aplicació dels instruments de recollida de dades. Aquest és un element especialment important i necessàriament destacable: sense la col·laboració dels preparadors laborals en el procés de recollida d'informació hauria estat molt difícil poder dur a terme un estudi d'aquestes característiques.<sup>5</sup>

D'altra banda, en el plantejament inicial de la recerca es formulen un seguit d'interrogants als quals el desenvolupament de l'estudi pretén donar resposta. Els principals són els següents:

- Com s'estan desenvolupant els processos d'inserció a l'empresa ordinària?
- Quin paper té el preparador laboral en aquests processos? Com el perceben els participants?
- Quins canvis experimenten les persones implicades en aquests processos? Com incideix el desenvolupament d'un treball ordinari en diferents dimensions de la vida del treballador?

---

5. Les entitats que fan el suport en les insercions que s'emmarquen en el projecte NABIU són: ACISJF i el CFO Jaume Cuspinera, a Barcelona, i l'Associació TRESA, a Girona. Es tracta d'entitats amb una llarga experiència en la modalitat d'integració laboral de treball amb suport.

- En quins elements caldria incidir, tant pel que fa a la metodologia del treball amb suport com des de la perspectiva de la intervenció educativa, per millorar aquests processos?
- La participació en experiències d'inserció laboral com l'estudiada en aquesta recerca genera canvis d'actitud en els diferents col·lectius que hi han participat?

A partir d'aquestes preguntes inicials, plantejem els objectius que han de guiar el desenvolupament de la recerca i els indicadors que ens permetran recollir la informació que necessitem per a cada objectiu. Aquests objectius i aquests indicadors orientaran l'elaboració dels instruments de recollida de dades.

- *Objectiu 1:* obtenir informació sobre el desenvolupament de la integració laboral duta a terme mitjançant la metodologia del treball amb suport.

Amb aquest objectiu volem conèixer com es desenvolupa l'experiència en el mateix lloc de treball. Implica no només saber quines són les tasques que es desenvoluparan i si la persona les du a terme correctament o no, sinó també saber com ha estat acollida i quina ha estat la relació establerta al lloc de treball. Perquè una inserció tingui èxit també és important observar aquests aspectes relacionals. És important, així, analitzar les opinions del preparador laboral i del supervisor natural en relació amb això, i la del mateix treballador.

- *Objectiu 2:* conèixer el grau de satisfacció per l'experiència realitzada que tenen les persones que participen directament de l'experiència (treballador, supervisor natural, preparador laboral, família).

Que l'experiència sigui satisfactòria per a tothom és un dels objectius que persegueix la metodologia del treball amb suport. La presència del preparador laboral i el suport que fa al treballador cerca que la inserció també sigui satisfactòria per a l'entorn laboral. Probablement sigui així com es pot incidir en el canvi d'actituds en relació amb la integració laboral de persones amb dificultats.

- *Objectiu 3:* obtenir informació sobre la possible incidència de la realització de l'experiència laboral en diferents dimensions de la vida del treballador.

Entenent que l'aspecte laboral és una de les dimensions importants per a la vida d'una persona, s'espera que la possibilitat de tenir una feina i de desenvolupar-la correctament incideixi en el treballador, tant en aspectes personals com en l'àmbit d'autoestima, d'autonomia personal, etc., com en la relació d'aquest treballador amb el seu entorn familiar i social. Els canvis en les activitats familiars i de temps lliure poden ser un indicador de l'assoliment d'un major nivell de recursos personals que li permet d'establir i de mantenir relacions, cercar noves experiències, etc.

- *Objectiu 4:* obtenir informació sobre la possible incidència de l'experiència laboral en la persona del treballador.

Com en l'objectiu anterior, el que es vol és valorar els canvis, en aquest cas els que denotin una millora de la formació personal i laboral del treballador, l'adquisició d'hàbits i d'habilitats bàsiques per desenvolupar-se en un lloc de treball, l'aprenentatge significatiu d'això mitjançant una feina real.

- *Objectiu 5:* obtenir informació sobre la possible incidència duta a terme en l'entorn laboral.

L'entorn laboral no és estàtic, sinó que està sotmès a canvis atesa la incorporació de noves persones que modifiquen les dinàmiques. Pretenem valorar fins a quin punt els canvis que es produeixen en l'entorn laboral són positius, fins a quin punt s'intueix un canvi d'actituds en relació amb la integració laboral de persones amb discapacitat.

- *Objectiu 6:* obtenir informació sobre la possible incidència de l'experiència realitzada en l'àmbit familiar.

També l'entorn familiar pot resultar afectat quan un dels membres assoleix una fita i això li provoca canvis importants. Un dels possibles canvis pot tenir relació amb la modificació de les

expectatives en relació amb el fill amb dificultats. Volem valorar si l'entorn familiar percep que s'hagin produït aquestes modificacions.

## 2.2.

### *Els resultats de la recerca*

Per conèixer amb detall els resultats de la recerca, ens remetem a la publicació de la investigació on s'expliquen amb més profunditat els diferents aspectes relacionats amb aquest estudi (Pallisera, 2002). En aquest apartat en fem un resum:

Així, la primera observació que plantejem, i centrant-nos en el *desenvolupament dels processos d'integració laboral* estudiats, és la validesa de la metodologia utilitzada en el treball amb suport per aconseguir-ne els objectius. La utilització del *doble seguiment* (per part del preparador laboral, d'una banda, i del supervisor natural —treballador de l'empresa—, de l'altra) es mostra realment efectiva per facilitar els processos d'inserció. El compromís per part del servei de treball amb suport (TAS) d'oferir un professional que supervisi el procés d'aprenentatge laboral que ha d'assumir el treballador en l'empresa (i li doni suport) facilita *l'entrada* a l'empresa, així com el manteniment del lloc de treball per part del treballador o la seva continuïtat. El preparador laboral és percebut com una figura clau per part dels responsables de l'empresa en el procés d'inserció.

*L'acollida i la relació* establerta en el lloc de treball constitueixen uns elements que poden permetre de confirmar o de desmentir l'afirmació que es fa en ocasions en relació amb el plantejament que en l'entorn ordinari es corre el risc que la persona amb discapacitat se senti discriminada negativament, i sigui susceptible de ser objecte d'un tracte pejoratiu. Els processos estudiats en ambdues investigacions ens porten a desmentir absolutament aquesta apreciació; en tots els casos estudiats es confirma que les relacions establertes en el marc de l'empresa han seguit els patrons de *normalitat* que es poden observar en els companys. Justament la presència del preparador laboral és garantia que les relacions laborals entre el treballador i els companys discorren com havien previst els companys.

Un altre element que cal valorar és, òbviament, el nivell d'adaptació del treballador al lloc de treball, del qual depèn el *rendiment laboral*. En general, en tots els casos es fa una valoració positiva dels treballadors; això no vol dir que tots els processos d'adaptació al lloc de treball i a l'empresa hagin estat senzills, o ràpids, però sí que des de l'empresa hi ha una valoració del sentit positiu de la majoria de les insercions dutes a terme.

Centrem-nos ara a valorar *què ha representat per als treballadors i per a les treballadores* —autèntics protagonistes dels processos d'inserció— el fet de *tenir l'oportunitat de treballar en una empresa ordinària*. Gairebé en tots els casos analitzats, el preparador laboral, el supervisor natural i la família esmenten aprenentatges importants evidenciats en la persona del treballador, no només de caràcter estrictament laboral, sinó també en l'àmbit relacional i personal. Se citen aspectes com: augment de la confiança i de la seguretat en si mateix, millora de la responsabilitat, de l'autoestima, augment de l'autonomia personal, etc.; també es mencionen canvis positius en l'àmbit relacional. I, el que és més important, el treballador percep en ell mateix canvis positius generats a partir de l'experiència laboral, i reconeix en molts casos que l'experiència l'ha permès de sentir-se més capacitat com a treballador. Analitzant les respostes que els protagonistes plantegen a la qüestió de com es veuen com a treballadors, i la menció de les tasques que creuen que podrien dur a terme correctament i les que no, obtenim dades sobre l'autoconeixement i l'autoestima, i ens confirmen, en definitiva, que la inserció ha permès, en la majoria dels casos, que el treballador millori la imatge d'ell mateix en relació amb la dimensió laboral. En general, els treballadors es perceben com a persones socialment útils i més valorades pels altres a partir de l'experiència laboral.

Si és significativa la incidència de l'experiència d'inserció en la persona del treballador, també ho són *els canvis que es perceben després de l'experiència*, i sobretot en l'actitud, *en l'entorn laboral*, de les persones que han tingut contacte directe amb el treballador.

La valoració de l'experiència d'inserció laboral de la persona amb discapacitat per part de l'entorn laboral és, en tots els casos, positiva. L'opinió referent a la integració laboral que tenien les persones entrevistades de l'empresa, abans de l'experiència, era variable. Bona part dels entrevistats manifesten haver tingut dubtes sobre l'èxit de l'experiència; hi ha qui diu que no s'ho havia plantejat anteriorment. Hi ha també —una minoria— que diu que tenia una opinió totalment positiva sobre les possibilitats laborals del col·lectiu que tractem. Ara bé, tot i la variabilitat de les creences inicials, finalitzada l'experiència, i valorada en gairebé tots els casos de manera favorable, es percep una gran unanimitat en les percepcions dels supervisors. Així, en els casos en què inicialment es plantejaven dubtes sobre les realitzacions dels treballadors, l'experiència ha permès de variar de manera substancial aquestes percepcions. Quant als supervisors que mostren una actitud inicial receptiva, bona i confiada en les possibilitats laborals de les persones amb dificultats, trobem en la majoria dels casos que està especialment determinada pel fet d'haver viscut i/o conegut altres experiències semblants, i d'haver pogut constatar-ne l'èxit. El fet d'haver viscut de prop una experiència d'aquest tipus és un element fonamental per aconseguir un canvi d'actituds en sentit favorable a la integració laboral de col·lectius amb dificultats especials.

Un element important que es desprèn dels treballs efectuats és el fet que per part de l'empresa es valora com a important no tant la formació específica que el treballador o la treballadora pot tenir en l'àmbit laboral específic de què es tracta, sinó el domini d'habilitats que podem qualificar de *polivalents*, per la seva intervenció en la majoria de les activitats de caràcter laboral que es poden dur a terme: ens referim a habilitats com ara la responsabilitat, la capacitat de prendre decisions o iniciativa, la capacitat d'autocontrol, de superar els estats d'angoixa que produeixen les noves tasques, etc., juntament amb el *saber estar* (abstenir-se de fer alguns comentaris, reservar les bromes per als espais de descans, etc.). Això ens porta a plantejar la necessitat de treballar, al llarg de l'itinerari educatiu de la persona, aquestes habilitats que posseeixen un marcat tret sociopersonal. Pensem que per a la formació d'aquestes habilitats és ne-

cessari que es creïn els espais adequats per poder exercitar-les; no es tracta d'uns continguts de caràcter teòric, que es poden aprendre per conceptualització, sinó que consisteixen en continguts absolutament procedimentals, per tant, per al seu aprenentatge s'han de facilitar oportunitats perquè siguin practicats. És a dir, s'ha de donar l'oportunitat a tothom per poder decidir (exercitant, és clar, la presa de decisions); per poder conèixer les seves necessitats, però també les seves capacitats (autoconeixement i autoestima); per relacionar-se amb altres persones en entorns ordinaris (habilitats de comunicació i habilitats socials), etc. Això implica posicionar-nos a favor de desenvolupar els processos educatius en els entorns ordinaris de la comunitat, ja que són els que afavoreixen les relacions i els aprenentatges que permeten, al llarg de la vida i especialment en l'edat adulta, una participació plena en la vida social.

El desenvolupament dels processos d'inserció s'ha produït, amb molt poques excepcions, de manera correcta i del tot satisfactòria, per part de tots els implicats. Els treballadors han estat ben acollits a l'entorn laboral, i amb el suport del preparador laboral i de l'entorn han dut a terme els aprenentatges que els han permès de desenvolupar les activitats laborals previstes inicialment i, en molts casos, fins i tot altres tasques més complexes. Les persones implicades (el treballador, el preparador, el supervisor natural i la família) s'han mostrat, un cop finalitzada l'experiència, satisfetes de la seva participació.

Si com plantejem, el desenvolupament dels processos d'inserció ha estat correcte i satisfactori, són també significatius els canvis que experimenten un cop finalitzada l'experiència els participants directes i, específicament, els principals protagonistes, els treballadors i les treballadores. En aquest sentit, un dels indicadors que ens aporta informació més interessant sobre els resultats de la inserció és el que fa referència als *canvis observats en la persona del treballador arran de l'experiència*. Gairebé en tots els casos s'esmenten, per part del preparador laboral, el supervisor natural i la mateixa família, aprenentatges importants evidenciats en la persona del treballador, no només de caràcter estrictament laboral, sinó també, i en molts casos, de tipus relacional i personal. S'esmenten aspectes com: augment

de la confiança i la seguretat en ell mateix (per part del treballador), millora de la responsabilitat, l'autoestima i l'autonomia personal. També s'esmenten uns quants cops millores en l'àmbit relacional. El que és molt important és que *el mateix treballador percep en si mateix canvis generats a partir de l'experiència laboral, i els percep com a canvis positius, de millora, i es reconeix en diversos casos que l'experiència els ha permès sentir-se més capacitats com a treballadors.*

Analitzant les respostes que els principals protagonistes dels processos d'inserció donen a la qüestió de com es veuen com a treballadors, i l'esment de les tasques que creuen que podrien desenvolupar correctament i les que no, obtenim un seguit d'informacions que ens aporten dades sobre l'autoconeixement i l'autoestima, i ens confirmen, en definitiva, que la *inserció laboral ha permès, en molts casos, que el treballador millori la imatge de si mateix en relació amb la dimensió laboral.* Tot i això, no podem pensar que l'experiència ha generat expectatives o imatges de si mateix sobredimensionades en relació amb les seves possibilitats laborals; en molts casos els treballadors reconeixen que hi ha diverses tasques en què no es podrien desenvolupar bé com a treballadors, pel fet que tenen algunes mancances o limitacions. També es manifesten dubtosos quant al futur laboral, i reconeixen en la majoria dels casos que possiblement tindran dificultats per trobar una nova feina.

En tot cas, assenyalem que, *independentment que es prevegi una incidència positiva del desenvolupament d'un treball ordinari en l'autoconeixement, l'autoestima i la identitat dels joves, cal incidir mitjançant estratègies educatives en els elements de caràcter sociopersonal en la formació prèvia d'aquest col·lectiu.* Tanmateix, també cal incidir en altres aspectes que, segons les manifestacions dels preparadors laborals i dels supervisors, caldria millorar per optimitzar també els processos d'inserció: ens referim a les habilitats de caràcter sociopersonal a les quals s'ha fet referència en el capítol anterior, i que han estat ressaltades unes quantes vegades pels professionals que fan el suport com a elements bàsics: *habilitats socials* que permetin una millor relació en l'entorn laboral amb els companys i els usuaris dels serveis, habilitats que permetin un millor *afrontament de les situacions problemàtiques* i la



seva resolució, la *presa de decisions*, la *iniciativa*, etc. Es tracta sens dubte d'habilitats que s'aprenen durant el desenvolupament del treball, però que cal potenciar-les des dels serveis educatius escolars i postescolars perquè es desenvolupin de manera convenient. Ens trobem en una àrea sovint oblidada per la seva *invisibilitat*, que sovint fa que es deixi en un segon terme en els programes d'intervenció. Paradoxalment, aquestes habilitats o competències sovint oblidades són fonamentals per la polivalència i la rellevància, en el sentit d'afavorir la participació activa en diferents entorns socials.

Si la participació en l'experiència d'inserció ha generat canvis en la persona del treballador, també ho ha fet en l'entorn laboral, com a mínim en la dimensió d'actitud. En aquest sentit, és interessant recordar algunes de les observacions esmentades pel que fa a *la incidència de l'experiència d'inserció en l'entorn laboral*. Tenim en compte les manifestacions del supervisor natural i del cap. Mentre que el cap, en la majoria dels casos, manifesta una disposició inicial positiva, en el col·lectiu integrat pels supervisors no apareix una actitud inicial unànime. Segurament aquesta diferència entre la disposició inicial dels supervisors naturals i dels caps es pot explicar perquè els supervisors són els que hauran de treballar directament amb la persona amb dificultats i, per tant, és lògic que hagin viscut més directament la preparació del procés d'inserció i els dubtes lògics que generen les situacions poc conegudes. Així, pel que fa a les expectatives prèvies a l'experiència, un grup de supervisors mostra una actitud inicial de confiança en les possibilitats laborals de les persones amb dificultats. Algunes d'aquestes persones han viscut ja altres experiències semblants, i n'han pogut constatar l'èxit. *L'experiència prèvia en situacions d'inserció apareix com un element important afavoridor d'actituds positives en relació amb la inserció laboral de col·lectius amb dificultats*. Un altre grup de supervisors planteja obertament que, abans de l'experiència, tenia pors i certs dubtes sobre les possibilitats d'èxit de la inserció: la sobrecàrrega de treball, dificultats en el ritme de treball de l'entorn, del treballador per aprendre les tasques, no saber com ensenyar a fer les tasques, etc., són algunes de les causes que els supervisors esmenten com a motivadores d'aquestes pors inicials, i que justifiquen del tot la presència del preparador laboral.

Ara bé, un cop finalitzada l'experiència, *hi ha una opinió generalitzada a considerar que la inserció ha generat canvis positius en l'entorn laboral, pel fet que s'ha pogut redistribuir la feina de manera més racional entre els treballadors de la mateixa secció o del mateix departament; pel fet que s'ha 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.*

Segurament, un dels elements en què caldria incidir en la planificació i el desenvolupament de processos d'inserció laboral d'aquestes característiques és *la informació que es dona als companys de treball.* Tot i que es comenta que s'ha informat els companys, algunes observacions en diferents respostes als instruments —com ara les referències reiterades a oposicions per part dels companys a la finalització del contracte, entre d'altres— ens fan pensar en la necessitat de millorar els processos d'informació relacionats amb aquestes experiències.

I també l'experiència ha generat canvis en les expectatives familiars. Pel que fa a les expectatives manifestades en l'entorn familiar arran de l'experiència, hi ha dos grans grups diferenciats entre les famílies que sí que pensaven que el seu fill tenia possibilitats laborals, i els qui ho veien més difícil. Sí que hi ha, entre les respostes a la qüestió dels canvis experimentats en l'entorn familiar, més consens a valorar que l'experiència ha generat modificacions en l'entorn, sigui per una participació més elevada del fill en diferents activitats, sigui en una tranquil·litat major de la família en relació amb les possibilitats del seu fill, pel fet de millorar les expectatives de futur.

3.

### **Altres aportacions d'aquesta recerca i alguns interrogants que cal respondre en estudis successius**

Al llarg d'aquest document s'han anat presentant els elements més rellevants en els diferents apartats. A títol de síntesi, i per facilitar una perspectiva més global de l'estudi, anotem les aportacions que al nostre parer són més rellevants. En primer

lloc, i des del vessant metodològic, s'ha experimentat un enfocament multidimensional que ens ha permès de conèixer les percepcions i les valoracions dels participants. Aquesta perspectiva ens ha facilitat la comprensió dels elements que tenen un paper fonamental al llarg dels processos d'inserció laboral a l'entorn ordinari, i ha valorat la importància de les diferents dimensions implicades en aquests processos i la seva interrelació, a partir dels seus protagonistes.

D'aquesta manera s'han pogut derivar alguns dels factors que es confirmen de gran importància per assegurar l'èxit d'experiències com l'estudiada, i que han estat analitzats amb detall al capítol dedicat a les conclusions. Ara bé, tot i reconèixer que hi ha elements de gran rellevància per assegurar l'èxit dels processos d'inserció, aquest estudi ens ha portat a confirmar la gran complexitat de relacions que entren en joc en l'experiència estudiada: no hi ha un element per si 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 naturalesa i les característiques de les tasques laborals que es desenvolupen com les relacions humanes que s'estableixen en una secció concreta) és singular, diversa i considerablement rica en cada cas.

Per això, no volem finalitzar aquest apartat sense anotar una qüestió que pensem que no deixa de ser important i que, tot i que la tenim segurament present, és fàcil que oblidem en aquest i en altres estudis que se centrin en col·lectius als quals hem afegit l'etiqueta d'*especial*. L'observació és la següent: el fet constatable que la inserció al món del treball constitueix una de les principals transicions per a tothom, no només per a les persones que presenten algun tipus de discapacitat o dificultat. Tota transició constitueix un repte que cal superar i, per tant, genera dificultats, a tothom! Però també constitueix un espai de creixement, obre noves possibilitats i ajuda a configurar un projecte de futur en què les fites laborals no són les úniques dimensions que prenen rellevància. En aquest estudi s'ha intentat elaborar una dissecció de diferents aspectes que ens poden aportar dades per millorar els proces-

sos de formació i inserció de persones que inicialment presenten dificultats per incorporar-se al món del treball. De tota manera, valdria la pena plantejar que potser —o segurament— alguns dels resultats que volem utilitzar per millorar els processos d'inserció d'un col·lectiu determinat serien perfectament vàlids i transferibles a altres col·lectius i a altres situacions d'inserció. (Tot i que en altres col·lectius no els plantejem; els donem per fets o els obviem.) Així, els aspectes relacionals que apareixen en aquest estudi com a elements necessaris per fonamentar processos d'inserció òptims constitueixen elements bàsics en el desenvolupament de la majoria dels treballs. Igualment, situacions de sobreprotecció entre treballadors es donen en moltes situacions laborals, independentment que es tracti o no de treballadors amb discapacitats. Processos d'èxit d'insercions laborals tenen lloc en totes les feines, i en totes les feines també es donen fracassos o situacions *intermèdies*, millorables.

En totes les situacions de noves incorporacions —o en la majoria— aquestes incorporacions generen una sobrecàrrega de feina en la persona que fa la supervisió; alguns dels supervisors naturals entrevistats en aquest estudi ho reconeixen. És lògic pensar que també es produeix aquesta sobrecàrrega en situacions com les estudiades en aquesta recerca. Però el que seria estrany és que aquesta situació no es produís. És del tot imprescindible continuar treballant en aquesta línia. Però tampoc no podem deixar de banda el fet —la realitat— que els processos estudiats, les realitats que apareixen i que es descriuen en cada una de les situacions d'inserció, no són processos exclusius que afecten només les persones amb dificultats; es tracta de realitats inherents a la vida laboral de tothom. Estem convençuts que conèixer amb profunditat el desenvolupament d'aquestes experiències ens permetrà no només millorar els processos d'inserció de col·lectius amb dificultats especials, sinó que ens possibilitarà comprendre la complexitat de la dimensió laboral i incidir positivament en la dimensió laboral de tothom des d'una perspectiva educativa.

De tota manera, no volem que aquestes darreres afirmacions ens facin perdre de vista que, tot i la *normalitat* dels processos

evidenciats, hi ha un fet ineludible que és que, perquè els processos d'inserció s'hagin produït ha fet falta, d'una banda, la voluntat de l'Administració de crear uns llocs de treball específics i, de l'altra, que professionals del suport laboral intervinguessin en els processos d'inserció. Pensem que no podem oblidar que estem treballant amb un col·lectiu que, tot i presentar diferències entre les diferents persones que l'integren, comparteixen una mateixa característica, que és que se'ls suposen dificultats especials per a la inserció. A partir de l'estudi realitzat pensem que es pot evidenciar la necessitat que disposin d'uns suports específics per poder desenvolupar amb èxit les funcions bàsiques en el món laboral, i que per tant les mesures tant de discriminació positiva com de suport de caràcter educatiu específic són, en aquests moments, imprescindibles per afavorir-ne la integració laboral.

Un cop acabat l'estudi, hem donat algunes respostes a les qüestions que inicialment ens plantejàvem, però s'han obert nous interrogants. N'apuntem alguns: quins són els itineraris que segueixen els joves que han participat de l'experiència, un cop finalitzada, en l'àmbit de formació i treball? Els canvis observats en els treballadors un cop finalitzada l'experiència 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 joves la incidència que ha tingut l'experiència viscuda en diferents àmbits de la seva vida? Quina relació es pot establir entre l'experiència d'inserció duta a terme a l'Administració de la Generalitat i els itineraris viscuts a partir d'aquesta? Els canvis que es produeixen en el context laboral en què es fa la inserció (quant a organització de la feina, d'actituds en relació amb la integració), tenen una continuïtat en el temps? Els processos d'inserció d'aquest col·lectiu tindrien característiques semblants si el lloc de treball no fos en l'àmbit de l'Administració pública? Aquestes i altres qüestions que es van plantejant de la lectura del treball demanen un estudi a fons que, segurament, ens permetrà d'obtenir més dades útils per facilitar que s'ampliïn i es millorin les oportunitats laborals per al col·lectiu estudiat. Aquest estudi és el que abordarem en les pàgines següents, concretament en dos capítols. D'una banda, en el capítol 4 es fa una aproximació a

les característiques de la inserció laboral de les persones amb capacitat intel·lectual límit a l'Administració de la Generalitat de Catalunya, a través d'un estudi descriptiu. D'altra banda, en el capítol 5 es presenta un estudi de casos sobre la incidència que ha tingut la inserció laboral a l'Administració de la Generalitat de Catalunya en els processos d'inserció social dels treballadors amb capacitat intel·lectual límit.

---

#### **IV. Anàlisi i descripció dels processos d'inserció per a treballadors amb capacitat intel·lectual límit a l'Administració de la Generalitat de Catalunya**

1. **Els treballadors amb capacitat intel·lectual límit que s'han inserit a l'Administració de la Generalitat de Catalunya a partir dels acords de Govern.  
Aproximació descriptiva**

En aquest apartat ens centrem específicament en l'objectiu 1 de la recerca, orientat a conèixer els diferents itineraris que segueixen les persones amb capacitat intel·lectual límit que han participat en l'experiència d'inserció laboral a l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Aquest objectiu ens permet de fer una aproximació descriptiva al col·lectiu que ha participat en l'experiència d'integració laboral a partir dels acords de Govern de la Generalitat de Catalunya, i conèixer les principals característiques relacionades amb els processos d'inserció duts a terme.

Concretament, s'analitzen les qüestions següents: el nombre de treballadors inserits, el nombre de contractes realitzats, la distribució dels treballadors segons el 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 i la situació dels treballadors el desembre del 2002.

Per aconseguir la informació que plantegem en aquest objectiu, seguim les passes següents:

1. Contactem amb l'Associació Catalana Nabiu, la qual ens fa arribar les dades de què disposa sobre les contractacions realitzades des de l'entrada en vigor del primer acord de Govern.

2. A partir d'aquesta informació es dissenya una base de dades on consta, per cada treballador, la informació següent:
  1. *Cognoms, nom*
  2. *Servei que ha realitzat el suport a la integració 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*
3. Un cop completada la base de dades, s'envia a cada servei d'inserció laboral col·laborador —INTRESS (CFO Jaume Cuspinera), Associació TRESA, ACISJF— un informe amb les dades corresponents a les insercions que ha realitzat cadascun dels serveis, per contrastar la informació i completar les dades que manquen.
4. Un cop contrastada la informació es completa la base de dades. Disposem ara de les dades descriptives bàsiques dels treballadors que han estat 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.

1.1.

*Nombre de treballadors inserits*

Al llarg d'aquest estudi fem referència a 111 persones amb capacitat intel·lectual límit que han estat inserides pels serveis d'inserció laboral següents: INTRESS (CFO Jaume Cuspinera), TRESA, ACISJF i altres, els quals han realitzat 331 contractes de treball o relacions contractuals, gràcies als successius acords de Govern emesos per la Generalitat.

Tot seguit, considerem separadament les insercions dutes a terme per cadascun dels serveis:

Pel que fa a INTRESS (CFO Jaume Cuspinera), ha inserit un nombre elevat de persones, 42 persones (38 %), 20 homes i 22 dones, d'edats compreses entre 19 i 50 anys, com ens indica la taula 1:



Taula 1.

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	
Nre. de 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 els 23 i els 31 anys.

TRESC, per la seva banda, ha realitzat la inserció de 8 dones (7 %) d'edats diferents que oscil·len entre els 19 i els 32 anys, tal com apareix a la taula 2:

Taula 2.

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

	Edats							Total
	19	21	22	23	25	30	32	
Nombre de persones	1	1	1	1	2	1	1	8

De nou es pot observar que la majoria de les treballadores inserides (6) són molt joves; aquesta vegada tenen 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 els 20 i els 40 anys. La distribució per edats es mostra a la taula 3:

Taula 3.

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	
Nre. 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 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 serveis,<sup>6</sup> ens trobem amb una distribució bastant dispersa. Podem observar que a la taula 4 les 101 persones tenen entre 19 i 50 anys, però que la majoria de treballadors inserits (89, és a dir, un 88 %) tenen entre 21 i 34 anys. 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 capacitat intel·lectual límit que han participat en l'experiència d'inserció laboral a l'Administració de la Generalitat de Catalunya són molt joves.

*Taula 4.*

Edats dels treballadors dels tres serveis

	<i>Edats (de 19 a 29)</i>											Total
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
Nre. de persones	2	3	6	5	7	6	6	6	12	10	8	71
	<i>Edats (de 30 a 50)</i>											Total
	30	31	32	33	34	36	37	38	40	41	50	
Nre. de persones	10	7	3	1	2	1	1	1	1	2	1	30
Total	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	101

## 1.2.

### *Nombre de contractes elaborats*

Els contractes realitzats són de jornada a temps parcial amb 5 hores diàries de dedicació i d'una durada variable segons els acords de Govern. La durada dels contractes o dels interinatges, en cas de pròrrogues, és diferent i poden ser des de 6 me-

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

sos fins 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 5 podem observar el nombre de persones en relació amb el nombre de contractes de què han gaudit. Així, hi ha hagut 111 persones que han estat objecte 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 6 mesos, mentre que, d'altra banda, 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 una sola ocasió, la resta de treballadors i de treballadores han estat contractats o renovats diverses ocasions.

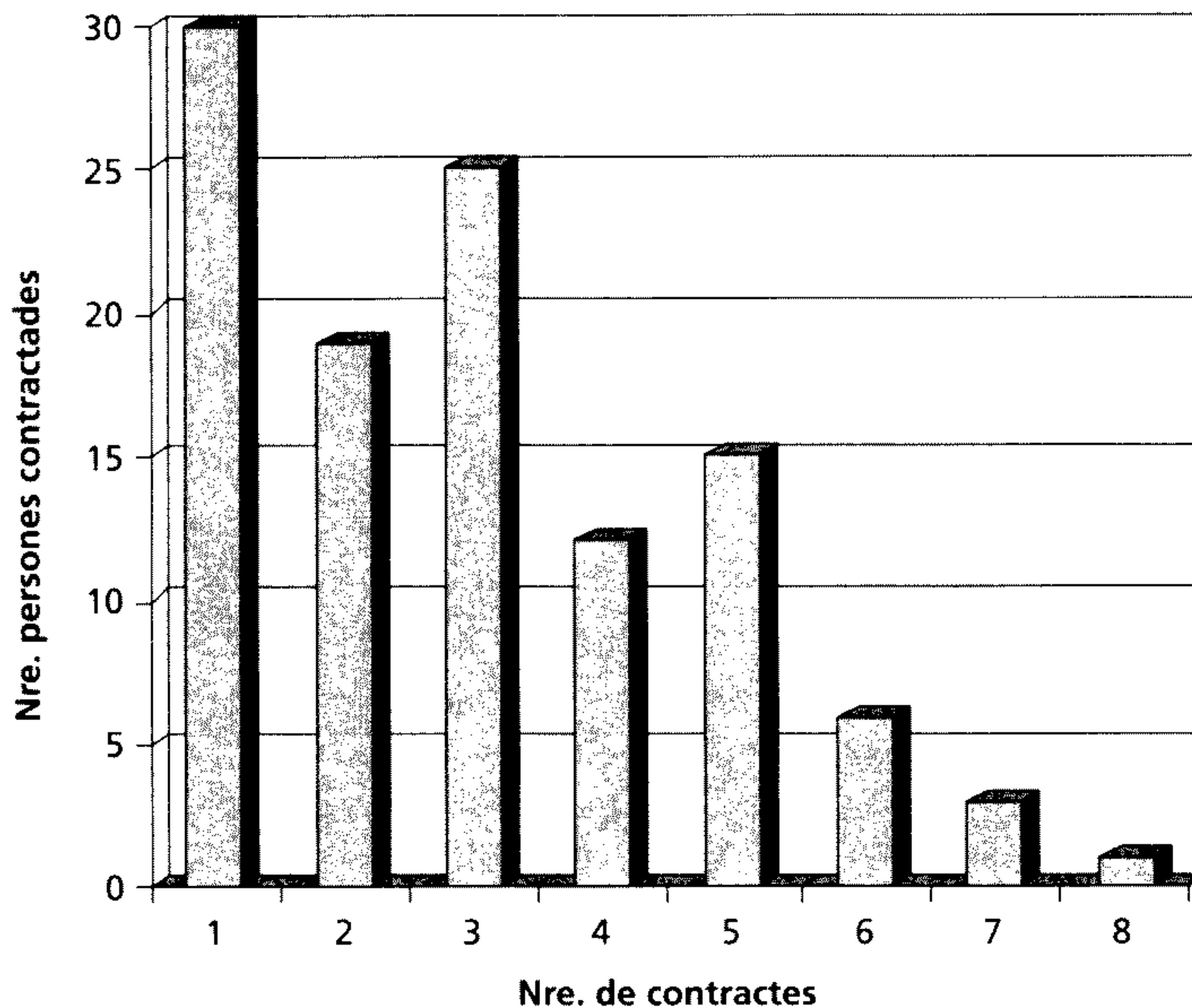
*Taula 5.*  
Nombre de relacions contractuals per persona

	<i>Nombre de contractes per persona</i>								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Nombre de persones	30	19	25	12	15	6	3	1	111
Percentatge	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, que resulta de la taula 5, aporta informació relativa a la distribució dels 111 treballadors 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 segons el total de relacions contractuals realitzades



Podem observar que el nombre de persones que han estat contractades una vegada (30 persones) o 3 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 segons els acords de Govern. De fet, les característiques dels contractes evidencien que la casuística és individual i que, de moment, encara no es pot determinar per què hi ha persones que han estat contractades diverses vegades i en canvi d'altres només han treballat a l'Administració de la Generalitat una vegada.

### 1.3.

#### *Els treballadors: distribució per sexes*

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

*Taula 6.*

Nombre de contractes distribuïts per sexes

	<i>Nombre de contractes</i>								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

### 1.4.

#### *Anàlisi de la continuïtat contractual dels treballadors*

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

Si interpretem la taula 7, veiem que es tracta d'una taula de doble entrada on, d'una banda, hi ha una columna que inclou totes les persones, tant homes com dones, que han estat treballant a l'Administració de la Generalitat i han gaudit d'una continuïtat laboral gràcies a un nombre de contracta-

cions que oscil·la de 2 a 8. Per tant, les 30 persones (27 %) contractades només una sola vegada no es tenen en compte en aquesta taula. D'altra banda, hi ha una segona columna en què hi ha totes les persones que, tot i haver gaudit de més d'un contracte a l'Administració de la Generalitat, han tingut intervals de temps entre contracte i contracte.

*Taula 7.*

Continuïtat o discontinuïtat dels contractes

	<i>Persones amb continuïtat en els contractes</i>	<i>Persones amb discontinuïtat en els contractes</i>	<i>Total</i>
Homes	23	12	35
Dones	27	19	46
Totals	50	31	81
Percentatge	45	28	73

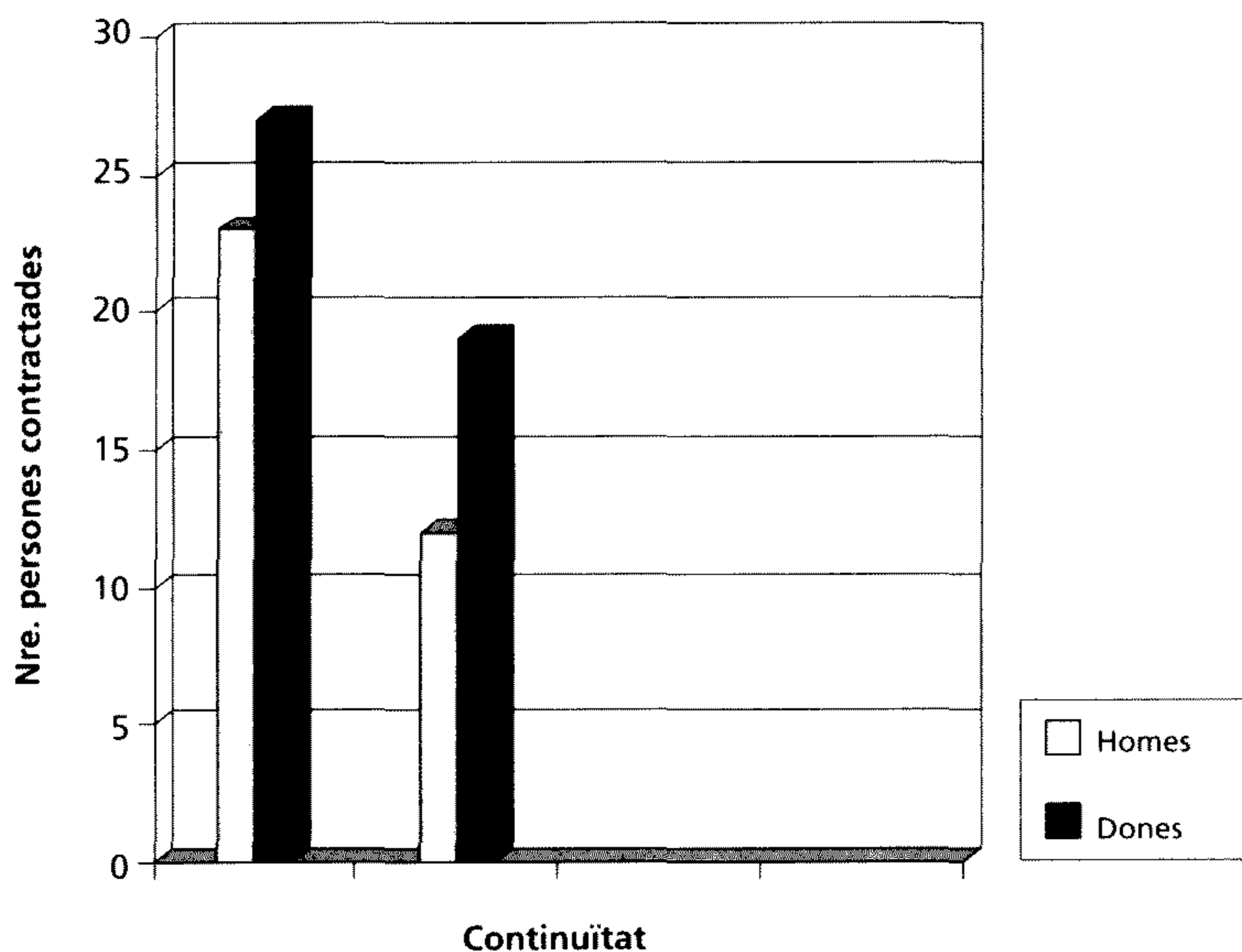
En aquest sentit, la taula 7 permet de destacar que hi ha més treballadors i treballadores que han treballat a l'Administració de la Generalitat de manera continuada amb renovacions successives, que no pas treballadors i treballadores que hagin treballat en diverses ocasions en la mateixa Administració, però sense continuïtat entre les contractacions.

Si analitzem el gràfic 2, que resulta de la taula 7, podem observar que són lleugerament superiors els valors que fan referència als homes i a les dones que han treballat de manera continuada a l'Administració de la Generalitat, que no pas els valors que ens remetent als treballadors que hi han treballat d'una manera discontinua, amb intervals de temps entre contracte i contracte.

Pel que fa a la taula 8, introdueix el nombre de contractes per persona per 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 segons el nombre de contractes que han tingut i segons si han treballat de manera 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 ca-

Gràfic 2.

Relació entre homes i dones que han treballat amb continuïtat o discontinuïtat a l'Administració de la Generalitat de Catalunya



lia esperar, són una minoria les persones que han estat contractades continuadament entre 6 i 7 vegades.

Taula 8.

Continuïtat o discontinuïtat de contractes segons el total de contractes de cada treballador

	Nombre 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

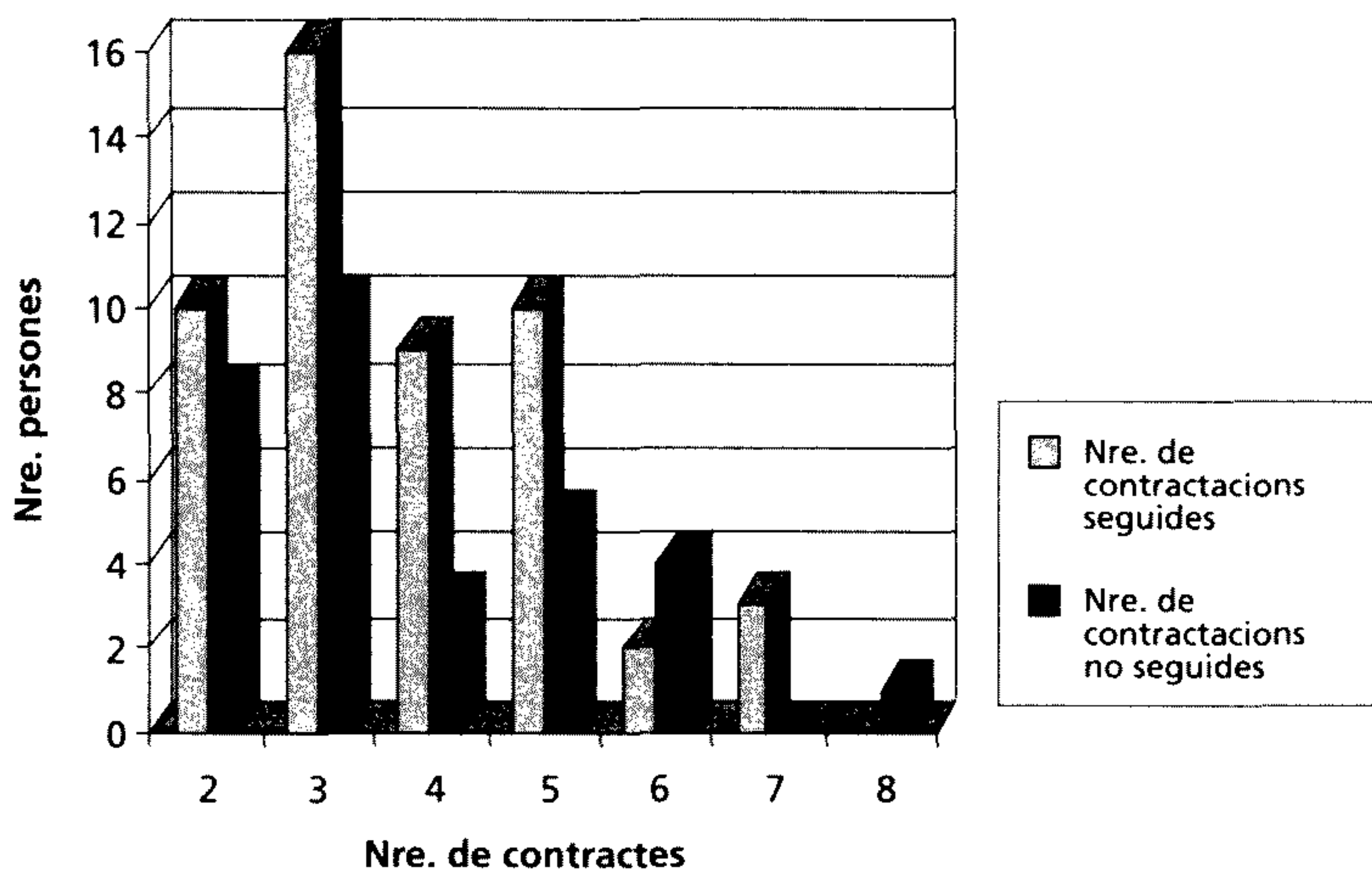
També a la taula 8 apareixen els treballadors que han estat contractats en diferents ocasions, però que entre els contractes hi ha hagut períodes de temps sense contractació. En aquest sentit, de nou hi ha una minoria de persones que

han arribat a estar contractades sense continuïtat entre 6 i 8 vegades. Així, per exemple, només hi ha 2 homes i 2 dones que han gaudit de 6 contractes en diferents intervals de temps. La resta de persones amb discontinuïtat laboral estan distribuïdes força uniformement entre les columnes que agrupen les persones que han treballat de 2 a 5 vegades a l'Administració de la Generalitat.

Un cop més es constata a partir del gràfic 3, on es contrasten les dades que fan referència a la continuïtat i la discontinuïtat dels contractes detallats a la taula 8, que s'observa més continuïtat que discontinuïtat en les contractacions dels treballadors.

*Gràfic 3.*

Relació entre contractes segons la continuïtat o la discontinuïtat

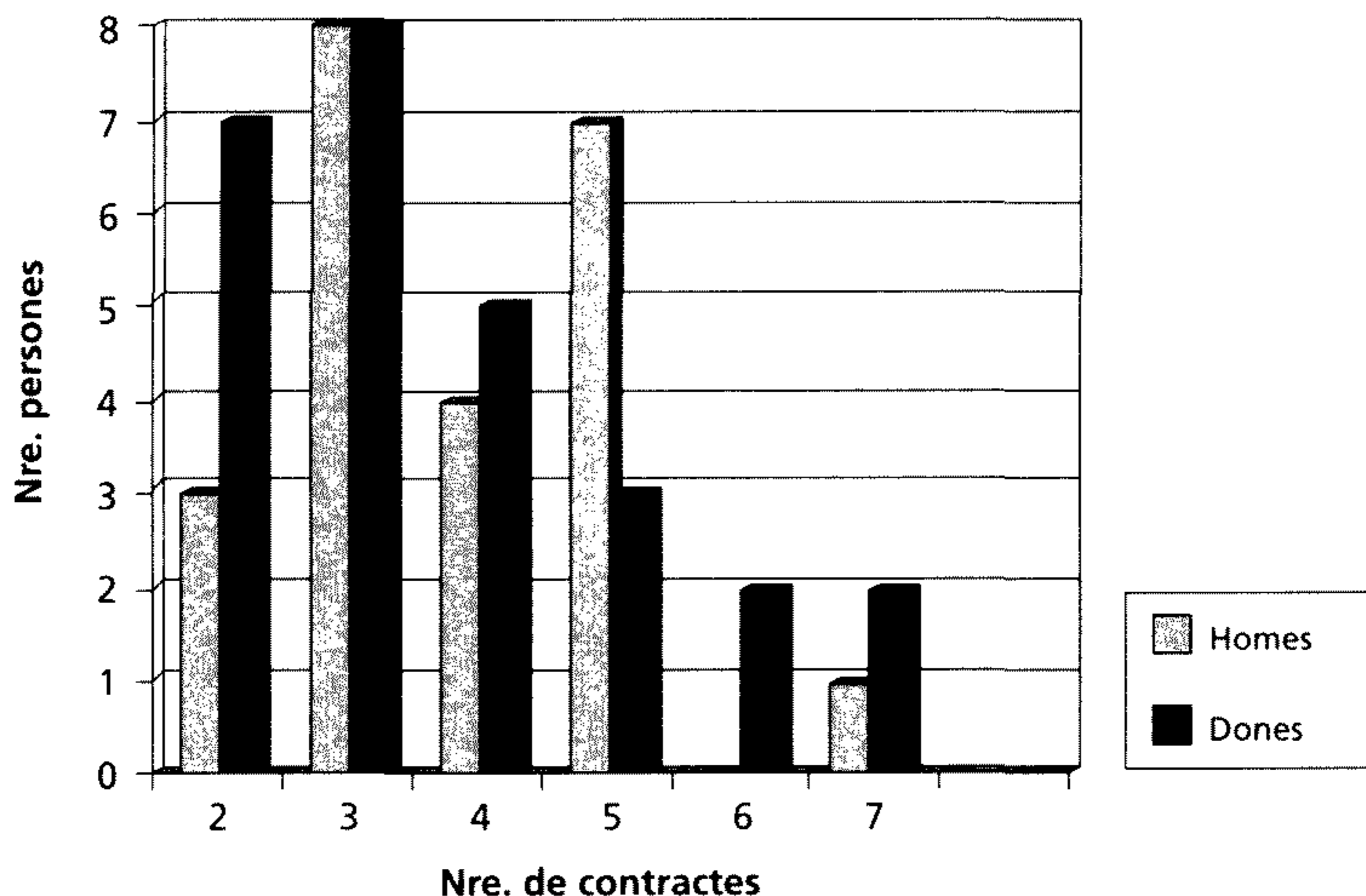


El gràfic 4 mostra els valors de la taula 8 que fan referència als treballadors que han estat contractats amb continuïtat distribuïts per sexes. Així, es pot dir que el nombre de dones contractades en aquesta situació és sempre igual o superior al nombre d'homes menys en el cas de les persones que han estat contractades 5 vegades.



Gràfic 4.

Distribució per sexes segons el nombre de relacions contractuals gaudides pels treballadors en termes de continuïtat laboral

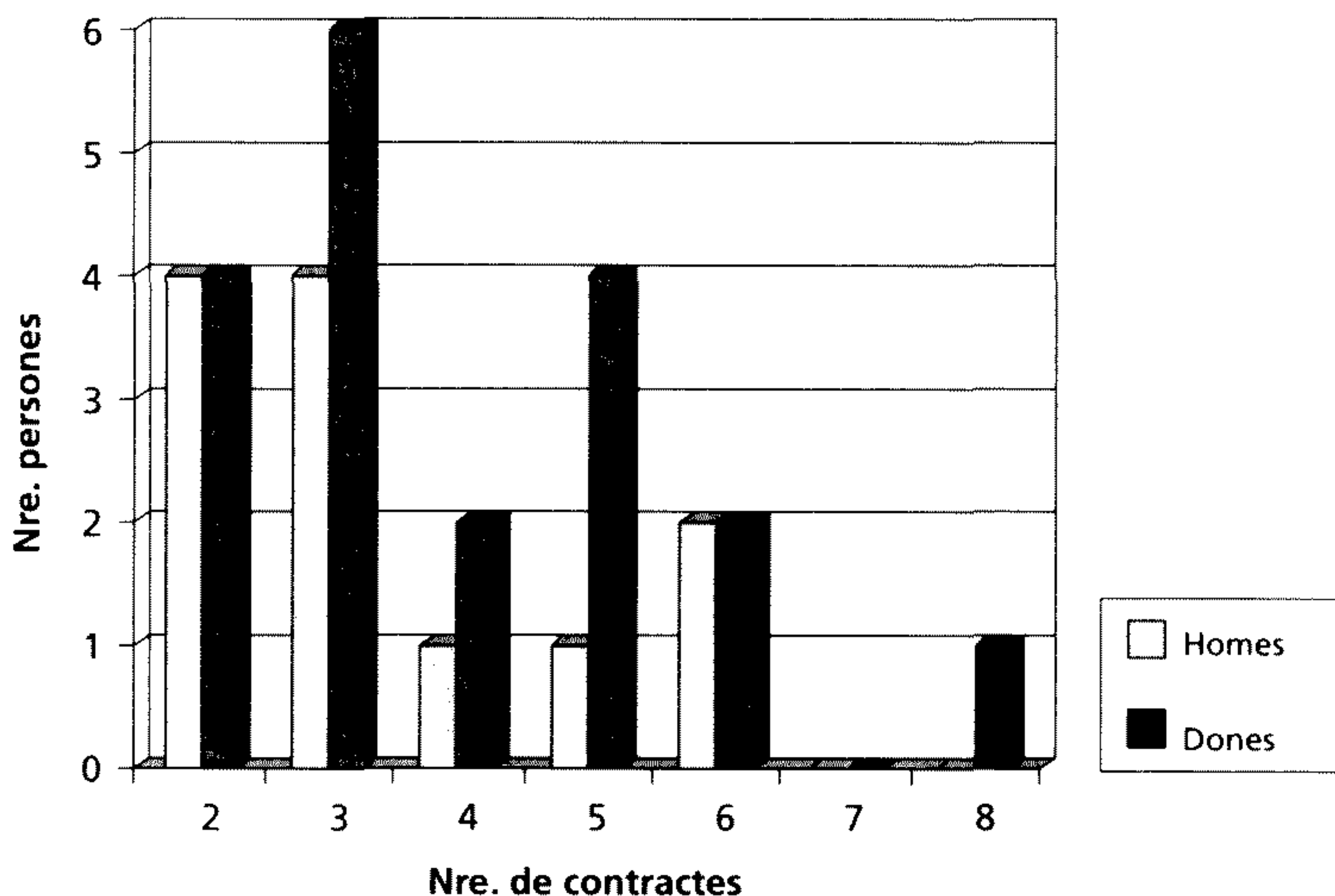


El gràfic 5 introdueix de nou la variable *sexe*. Aquesta vegada, però, el gràfic treballa els valors de la taula 8 que fan referència a la discontinuïtat de les relacions contractuals, distribuïts, a més a més, per sexes. Dit això, podem afirmar que les dones han treballat amb més discontinuïtat que els homes, ja que el gràfic 5 ens mostra que les dones tenen valors superiors o iguals que els homes en totes les situacions possibles.

Si ara analitzem la taula 9, observem que ens permet d'estudiar una mica més la continuïtat laboral dels treballadors amb discapacitat a l'Administració de la Generalitat de Catalunya per departaments. En primer lloc, es pot observar que hi ha treballadors 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.

Gràfic 5.

Distribució per sexes segons el nombre de relacions contractuals gaudides pels treballadors en termes de discontinuïtat laboral



Taula 9.

Nombre de persones que han treballat en un mateix departament de la Generalitat de Catalunya

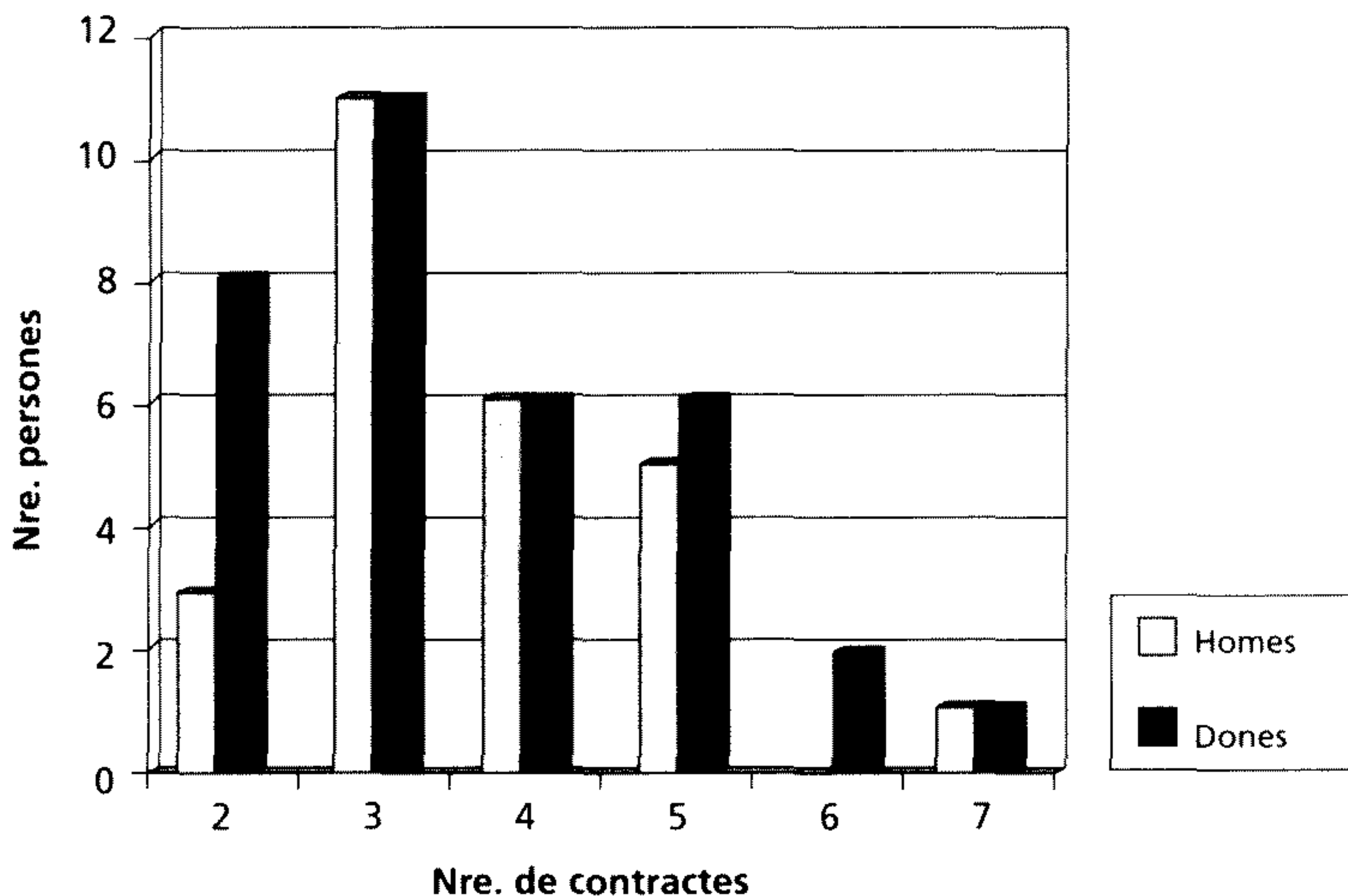
	Nombre de contractes						Total	%
	2	3	4	5	6	7		
Homes	3	11	6	5	0	1	26	23
Dones	8	11	6	6	2	1	34	31
Total	11	22	12	11	2	2	60	54

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

Si analitzem la taula 10, apareixen 60 persones (54 %) que han treballat sempre en un sol departament, mentre que 21 persones més (19 %) han treballat a l'Administració de la Generalitat en més d'un departament. En aquesta ocasió tampoc no s'han tingut en compte les 30 persones (27 %) que han estat contractades una sola vegada, perquè la idea de continuïtat per departament no tindria sentit.

Gràfic 6.

Relació entre el sexe i la continuïtat laboral en un departament



Taula 10.

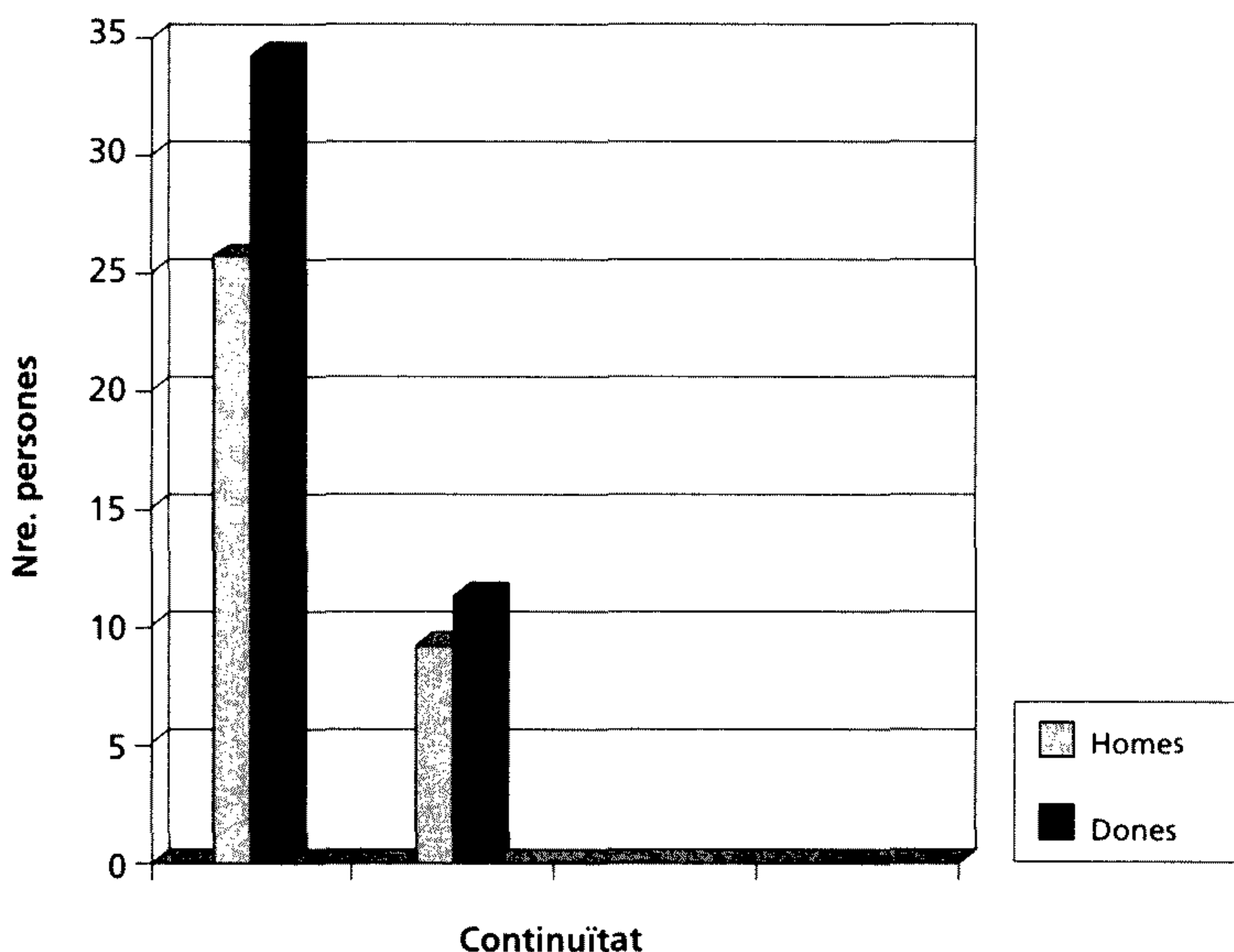
Nombre total de persones que han treballat amb continuïtat i discontinuïtat en un departament de la Generalitat de Catalunya.

	<i>Persones que han treballat sempre en un mateix departament</i>	<i>Persones que han treballat en més d'un departament</i>	<i>Total</i>
Homes	26	9	35
Dones	34	12	46
Total	60	21	81
Percentatge	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, hi ha 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 segons la continuïtat o la discontinuïtat laboral en un departament determinat



D'altra banda, a la taula 11 hem comptabilitzat les persones que han treballat a cada departament. Així, tenim que hi ha una primera columna en què apareixen les persones que han treballat solament en un departament, mentre que en una segona columna es fa referència a les persones que han treballat en el departament en qüestió i en d'altres al llarg del seu pas per l'Administració de la Generalitat. És a dir, en la segona columna d'aquesta taula hi ha els treballadors que no han tingut continuïtat en un sol departament, sinó que a més a més han treballat en altres departaments.

Hem de dir que els departaments de la Generalitat de Catalunya s'han reestructurat de manera que alguns s'han unificat. Aquest és el cas, d'una banda, del Departament de Treball, que s'ha unit al Departament d'Indústria, Comerç i Turisme; i, d'altra banda, el Departament de Justícia, que s'ha unit al Departament d'Interior. Per tant, hi ha departaments que en

relació amb el nombre de treballadors contractats tenen valors més elevats que els altres departaments possiblement per aquest motiu. Tenint en compte aquestes consideracions, la taula 11 mostra que hi ha uns departaments que han tendit a possibilitar la 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

*Taula 11.*

Relació de continuïtat entre treballadors i els departaments on han treballat

<i>Departaments</i>	<i>Persones que han treballat únicament en aquest departament</i>	<i>Persones que han treballat en aquest departament i en altres</i>
Treball, Indústria, Comerç i Turisme	13	8
Justícia i Interior	11	7
Política Territorial i Obres Públiques	11	2
Cultura	8	2
Agricultura, Ramaderia i Pesca	8	2
Presidència	7	9
Ensenyament	7	4
Governació i Relacions Institucionals	7	4
Sanitat i Seguretat Social	6	4
Benestar i Família	6	–
Medi Ambient	3	1
Economia i Finances	2	4
Universitats, Recerca i Societat de la Informació	–	–

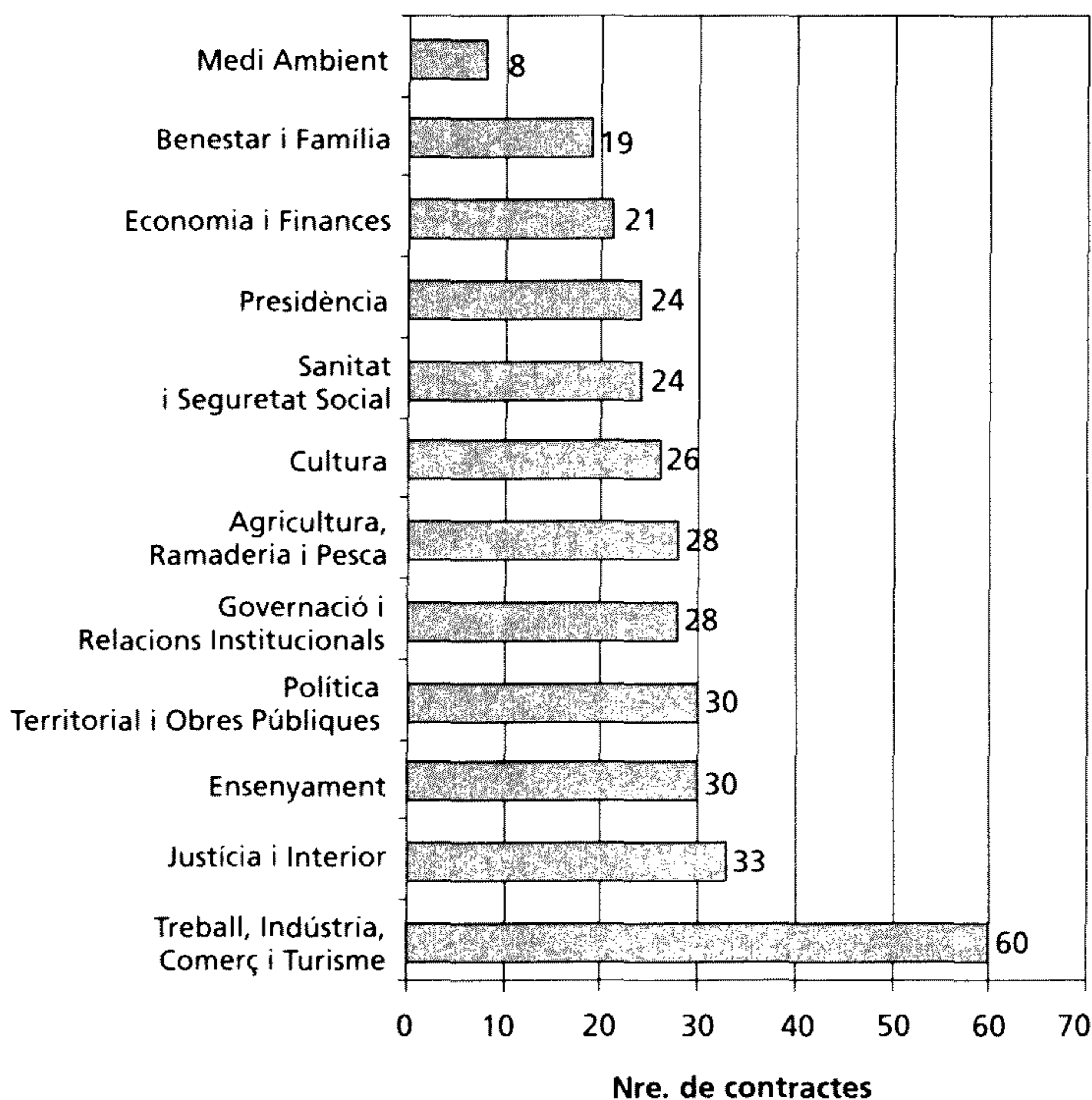
departaments de la Generalitat. Per contra, el Departament de la Presidència o el Departament d'Economia i Finances han realitzat un nombre menor d'insercions, de temporalitat diversa, i no han afavorit tant la continuïtat laboral en un sol departament, sinó que han tendit a contractar més persones que havien treballat o que han acabat treballant en altres departaments.

La taula 11 permet de fer altres comentaris com ara que el Departament de Benestar i Família, el Departament de Cultura i el Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca, tot i que han realitzat poques insercions, de temporalitat diversa, han afavorit la continuïtat laboral en un sol departament.

Arribats en aquest punt, ens podem preguntar, d'una banda, per què hi ha persones que han treballat ininterrompudament a l'Administració, mentre que en canvi altres treballadors han treballat sense continuïtat laboral. De la mateixa manera, també ens podem qüestionar per què hi ha treballadors que han treballat en un sol departament de l'Administració de la Generalitat, 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 de la Generalitat i que han treballat amb continuïtat en un departament és que es tracta de 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 les aptituds laborals dels treballadors; pel fet de tenir experiència laboral prèvia a la inserció; perquè són treballadors que s'han sabut adaptar més bé a l'entorn laboral; perquè els companys de feina potser han propiciat que la inserció hagi estat positiva; perquè la formació rebuda en el servei d'inserció ha pogut tenir una gran utilitat, etc. En qualsevol cas, pensem que les característiques de les contractacions depenen de les disponibilitats pressupostàries que tenen diferent incidència segons cada departament i la seva política laboral. Per tant, aquests elements, entre d'altres, sens dubte poden haver condicionat que els treballadors hagin tingut insercions amb més o menys continuïtat laboral.

Gràfic 8.  
Relacions contractuals per cada departament



## 1.5.

### *Característiques de les relacions contractuals*

#### 1.5.1. *Nombre de relacions contractuals per departament*

Tot seguit, el gràfic 8 estableix la relació entre el nombre de contractes que s'han fet en cadascun dels departaments. Per tant, es pot observar que les 331 relacions contractuals estan distribuïdes de manera bastant equilibrada entre la majoria dels departaments.

Amb tot, hi ha departaments que figuren com els que han realitzat més contractacions:<sup>7</sup> el Departament d'Ensenyament, el De-

partament 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 de Medi Ambient.

### 1.5.2. *Nombre de treballadors per departament*

A la taula 12 apareixen els departaments de la Generalitat on han treballat els treballadors 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 la Presidència i el Departament de Política Territorial i Obres Públiques.

*Taula 12.*

Relació entre treballadors i els departaments on han treballat

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

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



Això fa que ens preguntem per què hi ha departaments on han treballat més persones que en d'altres. El fet és que les mesures establertes per l'Administració de la Generalitat de Catalunya, a través dels acords de Govern successius, han establert unes condicions per a la incorporació laboral de les persones amb capacitat intel·lectual límit a l'Administració de la Generalitat que han anat variant. Així, inicialment, en el primer Acord de Govern es van crear 26 llocs de treball per a persones amb capacitat intel·lectual límit, és a dir, 2 llocs de treball a cadascun dels departaments de la Generalitat. Per tant, la distribució de les 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 un 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.

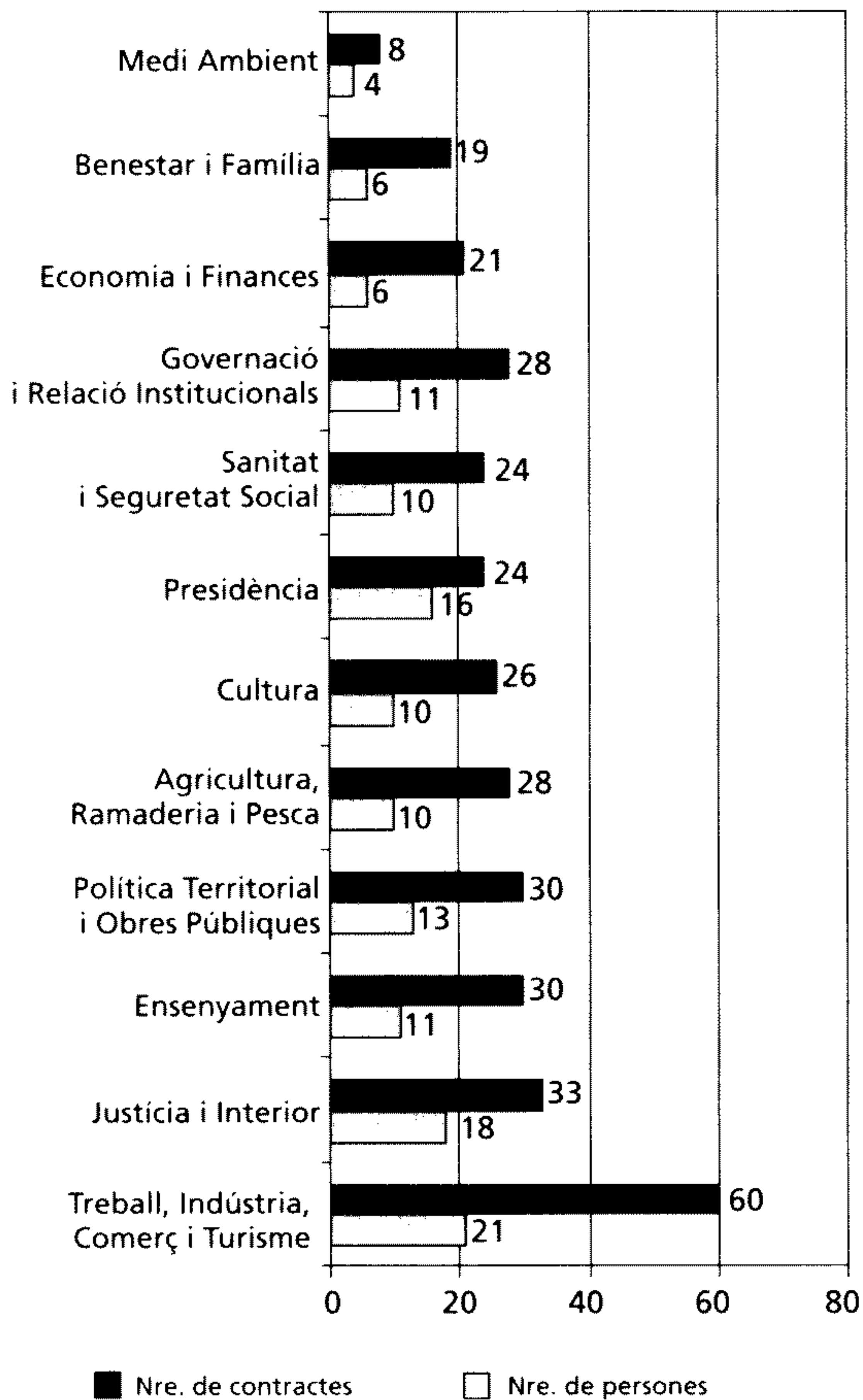
Si fem la intersecció de les dades del gràfic 8 i la taula 12 s'obté el gràfic 9, que permet veure les característiques contractuals de cada departament. Així, es pot observar que hi ha departaments on hi ha hagut moltes relacions contractuals en relació amb el nombre de persones que hi han treballat. Aquest és el cas, per exemple, del Departament de Treball, Indústria, Comerç i Turisme,<sup>8</sup> on s'han realitzat moltes contractacions en comparació amb el nombre de persones que hi han treballat. O també altres departaments, com el Departament d'Ensenyament o el Departament de Política Territorial i Obres Públiques. En aquest sentit, sembla que en aquests casos s'ha procurat que els treballadors gaudissin de successives renovacions dels contractes, allargant la inserció laboral a l'Administració.

---

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

Gràfic 9.

Relació entre nombre de contractes i nombre de persones per departament



### 1.5.3. Categories professionals

Pel que fa a les *categories professionals* dels treballadors, la taula 13 ens permet observar que els treballadors que s'han inserit a l'Administració de la Generalitat ho han fet a través de 10 cate-

Taula 13.

## Categories professionals dels treballadors

<i>Categories professionals</i>	<i>Total de treballadors per categoria professional</i>
Subaltern	79
Auxiliar administratiu	11
Ajudant d'ofici-manteniment	8
Peó-mosso	9
Netejador	3
Telefonista	3
Guarda	1
Ajudant de serveis tècnics	1
Professional oficial de segona	1
Auxiliar d'arxiu	1
No se sap	3

gories professionals diferents. Totes s'emmarquen en el sector de la baixa qualificació, possiblement perquè la tònica general és que el col·lectiu de persones amb capacitat intel·lectual límit 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 de la Generalitat, hi ha algunes persones que han treballat en diferents categories professionals.

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 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* ha estat majoritària a l'hora de realitzar les contractacions. Les tasques que desenvolupa 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 ara: auxiliar administratiu, ajudant d'ofici —manteni-

ment (personal de servei) i peó— i mosso. Finalment, hi ha una minoria de casos que han treballat de telefonista, guarda, ajudant de serveis tècnics, professional oficial de segona o auxiliar d'arxiu.

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 categories professionals o a d'altres.

#### 1.6.

##### *L'experiència laboral prèvia dels treballadors*

Ara analitzem si els 111 treballadors *tenen experiència laboral prèvia* a la seva incorporació a l'Administració de la Generalitat. També hem considerat que haver fet pràctiques laborals es pot considerar experiència laboral.

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

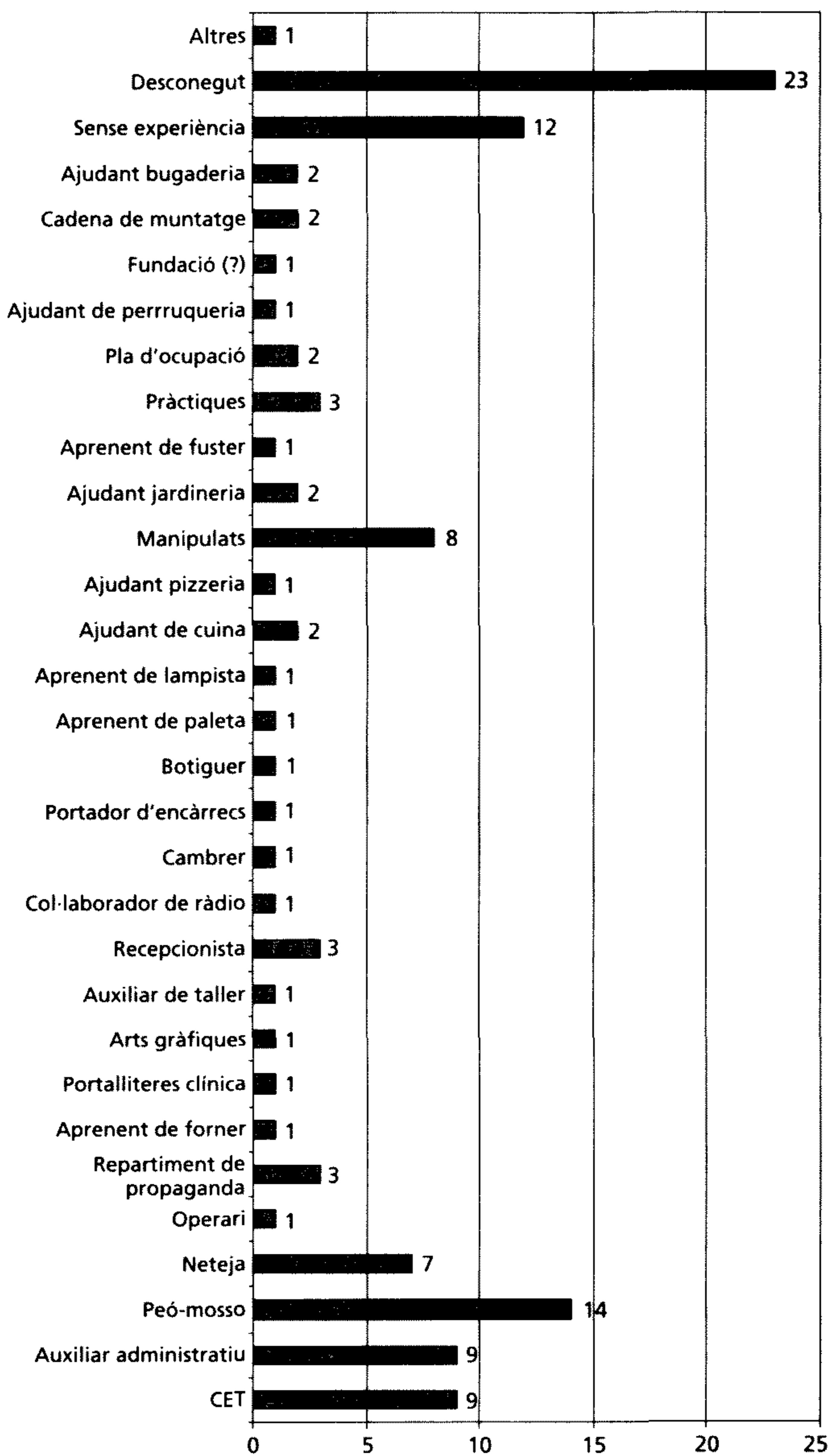
Per tant, més de la meitat dels treballadors inserits a l'Administració de la Generalitat tenen alguna experiència prèvia. En aquest sentit, l'experiència laboral pot haver estat un factor que hagi afavorit positivament les insercions d'alguns treballadors. En qualsevol cas, l'experiència laboral es considera útil perquè possibilita un coneixement relatiu del món laboral.

---

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

Gràfic 10.

Experiència laboral prèvia dels treballadors



## 1.7.

### *Itineraris laborals*

Pel que fa a la *situació actual* d'aquests 111 treballadors i treballadores, amb data de desembre de 2002, 47 persones (42,3 %) continuen treballant a l'Administració de la Generalitat 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'elles havien treballat en un CET), 5 no havien treballat i 4 no ho sabem del cert. El fet és que les persones amb capacitat intel·lectual límit 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 els funcionaris, però amb la diferència que no té aquesta 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 de la 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 acords de Govern successius, els treballadors amb discapacitat inserits només poden romandre a l'Administració de la Generalitat per un període màxim de 2 anys.

El desembre del 2002, hi ha més persones que treballen a l'Administració de la Generalitat (47) que al sector privat del mercat ordinari (23).

A més a més, hi ha 12 persones que havien treballat a l'Administració de la Generalitat i que ara estan treballant en un CET, és a dir que han passat del treball ordinari al treball protegit. Per analitzar la casuística d'aquestes 12 persones podem fer un cop d'ull a l'experiència prèvia abans d'inserir-se a l'Administració. Així, 9 persones tenien experiència laboral en l'entorn ordinari, una persona no tenia cap experiència laboral prèvia, una havia treballat anteriorment en un CET i d'una altra desconexem si havia treballat prèviament.

Hi ha altres comentaris a fer relatius a l'abans i al després laboral d'alguns treballadors. En primer lloc, de les 12 persones que no tenien experiència laboral prèvia, totes estan treballant amb l'excepció de 2 casos, en què una està en situació desconeguda i una està aturada. La resta treballen a l'Administració de la Generalitat (8), en una empresa ordinària (1) o en un CET (1). En segon lloc, de les 9 persones que havien treballat en un CET, prèviament a la inserció a l'Administració: una persona és baixa per defunció, una està aturada, 3 continuen treballant a l'Administració, 3 més treballen al mercat ordinari i una 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 una bona estratègia per reinserir-se ben aviat al mercat de treball ordinari. A més a més, hi ha una 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 de la Generalitat. El motiu més probable és que la majoria d'elles ja ha estat treballant a l'Administració durant el temps màxim permès, que és de 2 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'ha traït la norma d'integració laboral de les persones amb discapacitat que dóna prioritat al trànsit dels treballadors des del CET cap al mercat ordinari.

L'anàlisi realitzada sobre l'experiència laboral prèvia dels treballadors conjuntament amb l'anàlisi de la situació laboral el desembre de 2002 ens ha permès d'establir quins itineraris laborals han seguit les persones amb capacitat intel·lectual límit que han participat en l'experiència d'inserció laboral a l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Així, hem establert 10 itineraris (vegeu les taules 14 i 15).

La taula 14 recull l'itinerari laboral que han fet 95 persones. La resta de treballadors no s'han pogut distribuir en un itinerari o altre

Taula 14.

Itineraris laborals de les persones inserides a l'Administració de la Generalitat en data desembre de 2002

Experiència laboral prèvia	Situació actual				
	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 fan algun tipus de formació	Persones que no treballen
Persones amb experiència laboral prèvia: en el mercat ordinari o en el sector de treball protegit. També en cas de pràctiques	Itinerari 1	Itinerari 2	Itinerari 3	Itinerari 4	Itinerari 5
	31 persones 28 %	17 persones 15,3 %	10 persones 9 %	3 persones 2,7 %	9 persones 8,1 %
Persones sense experiència laboral prèvia o persones de qui desconexem la situació laboral prèvia a la inserció a l'Administració de la Generalitat	Itinerari 6	Itinerari 7	Itinerari 8	Itinerari 9	Itinerari 10
	16 persones 14,4 %	6 persones 5,4 %	2 persones 1,8 %	– –	1 persona 0,9 %



Taula 15.

Treballadors distribuïts segons quin hagi estat l'itinerari laboral en data desembre de 2002

Serveis d'inserció	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INTRESS (CFO Jaume Cuspinera)	C2, C6, C8, C13, C15, C19, C20, C21, C24, C28, C31, C33, C37, C39, C40, C41 i C42	C4, C12, C14, C25, C32 i C35	C9, C16, C17 i C27	-	C10, C11, C30 i C38	C29, C34, C36, C43, C44 i C45	C1, C3, C22 i C26	-	-	-
ACISJF	A1, A8, A9, A10, A18, A28, A32, A35, A39, A41, A45, A47 i A50	A3, A5, A6, A7, A16, A19, A20, A23, A29, A33 i A46	A25, A26, A27, A34 i A48	A15, A21 i A30	A12, A13 i A38	A37, A40, A43, A49, A51, A52 i A53	A24, A44	A11, A14	-	-
TRESC	T6	-	T4	-	T1 i T2	T5, T7 i T8				T3
Total	31	17	10	3	9	16	6	2	0	1

perquè hi ha una baixa per defunció, desconeixem la situació actual de 5 persones i hi ha 10 persones inserides a l'Administració de la Generalitat per un servei diferent als estudiats fins al moment —INTRESS (CFO Jaume Cuspinera), TRESA, ACISJF.

Tot seguit, a la taula 15 figuren els treballadors inserits a l'Administració de la Generalitat distribuïts segons el seu itinerari laboral fins al desembre del 2002. Per 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), TRESA, ACISJF.

A continuació farem alguns comentaris sobre els diferents itineraris que s'han establert, perquè entre el treball previ i la situació actual dels treballadors es poden establir algunes relacions, entre les quals ens interessa posar èmfasi en el pas del treball protegit (CET) al treball ordinari, o viceversa. Abans cal dir que les trajectòries laborals de les persones inserides a l'Administració de la Generalitat són molt diverses.

Els *itineraris laborals 1, 2, 3, 4 i 5* són els que reflecteixen la trajectòria laboral d'un 63 % dels treballadors inserits a l'Administració de la Generalitat. Per tant, en molts casos els treballadors, com s'ha comentat en l'apartat anterior, tenen experiència laboral prèvia o han fet pràctiques laborals. Així, observem que els treballadors continuen treballant a l'Administració (31) o bé han trobat feina al mercat ordinari (17), en el sector privat en cas de tenir experiència laboral prèvia o haver fet pràctiques. Per tant, l'*itinerari 1* i l'*itinerari 2* són uns dels itineraris laborals més representatius.

La resta de treballadors que tenen experiència laboral o han fet pràctiques laborals estan treballant en un CET (10), i per tant són treballadors que pertanyen a l'*itinerari 3*; o no estan treballant (9) i són treballadors que s'inclouen en l'*itinerari 5*; o són treballadors sense feina que assisteixen a algun tipus de formació (3), és a dir, treballadors que constitueixen l'*itinerari 4*. En aquest sentit, s'evidencia que les persones amb capacitat intel·lectual límit tenen moltes dificultats per aconseguir, trobar i mantenir una feina en el mercat ordinari.

Pel que fa als treballadors que van iniciar l'experiència laboral a l'Administració de la Generalitat sense haver treballat abans, hi ha força treballadors que continuen treballant a l'Administració (16), es tracta dels treballadors que pertanyen a l'*itinerari 6*; o bé treballen en alguna empresa privada del mercat ordinari (6) i són treballadors que s'inclouen en l'*itinerari 7*.

Així, hi ha pocs treballadors que sense experiència laboral s'han acabat incorporant a un CET (2) després del seu pas per l'Administració, es tracta de treballadors que formen part de l'*itinerari 8*. A més a més, només hi ha un treballador sense experiència laboral prèvia que després de treballar un temps a l'Administració s'ha quedat sense feina (*itinerari 10*). Finalment, no hi ha cap cas que s'identifiqui amb l'*itinerari 9*, és a dir, no tenim constància que hi hagi cap treballador sense experiència prèvia que s'hagi quedat sense feina després de treballar a l'Administració i que estigui assistint a algun curs de formació.

També podem observar que hi ha més treballadors amb experiència laboral prèvia o que han fet pràctiques laborals que continuen treballant a l'Administració de la Generalitat (31) que no pas treballadors sense experiència laboral (16). De fet, sembla lògic pensar que les persones que han treballat abans d'inserir-se a l'Administració o que han fet pràctiques laborals tenen més coneixement del món laboral per fer front a l'experiència d'inserció a l'Administració. És a dir, 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 discapacitat o sense, pugui adquirir més pràctica en algun aspecte laboral, per adquirir més coneixement 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 de la Generalitat.

Amb tot, hi ha més persones que s'han quedat sense feina tot i haver treballat o haver fet pràctiques abans de la seva inserció a

Taula 16.

Itineraris laborals, any d'inici de la inserció a l'Administració de la Generalitat i any de naixement<sup>10</sup>

Serveis d'inserció	1		2		3		4		5		6				
	Inici inserció	Any naixement	Inici inserció	Any naixement	Inici inserció	Any naixement	Inici inserció	Any naixement	Inici inserció	Any naixement	Inici inserció	Any naixement			
INTRESS CFO Jaume Cuspinera	C2 <sup>11</sup>	99	72	C4	98	71	C9	98	61	-	-	-	C10	99	68
	C6	98	75	C12	98	52	C16	98	70	-	-	-	C11	98	72
	C8	99	75	C14	98	75	C17	99	79	-	-	-	C30	01	79
	C13	99	70	C25	98	71	C27	98	69	-	-	-	C38	98	76
	C15	98	75	C32	00	66	-	-	-	-	-	-	C44	03	82
	C19	98	65	C35	99	74	-	-	-	-	-	-	C45	03	80
	C20	98	72	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	C21	98	73	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	C24	98	76	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	C28	01	61	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	C31	01	74	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	C33	01	79	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	C37	00	71	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	C39	98	76	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	C40	00	71	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
C41	02	72	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
C42	02	75	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ACISJF	A1	98	64	A3	99	73	A25	99	81	A15	98	74	A12	99	80
	A8	99	73	A5	98	75	A26	98	71	A21	99	78	A13	00	72
	A9	98	74	A6	98	72	A27	98	74	A30	99	76	A38	00	72
	A10	99	77	A7	98	74	A34	98	78	-	-	-	-	-	-
	A18	99	75	A16	99	74	A48	00	76	-	-	-	-	-	-
	A28	98	73	A19	99	62	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	A32	98	73	A20	99	78	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	A35	98	76	A23	01	78	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	A39	00	71	A29	98	78	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	A41	01	72	A33	98	75	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	A45	01	78	A46	00	79	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	A47	01	81	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	A50	01	72	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TRESS	T6	99	77	-	-	-	T4	99	72	-	-	-	T1	98	70
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	T2	98	77
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

10. En aquesta taula figuren 95 treballadors. Pel que fa a la resta de treballadors que s'han inserit a l'Administració de la Generalitat: 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). Hi ha 10 persones inserides a l'Administració de la Generalitat per un servei diferent als estudiats fins al moment (INTRESS [CFO]Jaume



l'Administració (12), que persones sense experiència laboral prèvia (1). D'aquesta manera, es constata que l'èxit o el fracàs d'una inserció és conseqüència de la confluència de diferents factors: el suport ofert per la família, la formació prèvia del treballador, la pràctica realitzada en el lloc de treball, el seguiment, etc. Els diferents elements s'han de conjugar de manera harmoniosa.

En resum, els itineraris que apleguen més casos són els itineraris en què els treballadors continuen treballant en el mercat ordinari, públic o privat (70) i, en aquest sentit, podem considerar que l'experiència a l'Administració de la Generalitat ha estat 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) o s'han quedat sense feina (13).

Podem aprofundir l'anàlisi sobre les característiques dels 10 itineraris laborals establerts si tenim en compte l'any en què cada persona va començar a treballar a l'Administració de la Generalitat i l'edat de cada treballador l'any 2002 (vegeu la taula 16).

En aquest sentit, a partir de la taula 16 s'ha elaborat la taula 17, on podem observar els itineraris laborals distribuïts segons l'any en què es va iniciar la inserció de cada treballador a l'Administració de la Generalitat. Així, el 1998 es van realitzar 40 insercions, de les quals desconeixem la situació actual d'una persona. Per això l'anàlisi fa referència a les 39 persones restants que es van inserir a l'Administració possiblement a través del primer i del segon Acord de Govern.<sup>12</sup> D'aquestes primeres insercions a l'Administració l'any 1998 tenien experiència laboral prèvia 33 persones. La situació laboral actual<sup>13</sup> d'aquestes insercions és la següent: d'una banda, hi ha 12 persones que continuen treballant a l'Administració (itinerari 1), 11 de les quals són interines. Aquests 11 treballadors interins no han treballat a l'Adminis-

---

12. Com ja s'ha comentat en l'apartat 2.2.5.2, en el primer Acord de Govern (aprovat l'11 de novembre de 1997) es van crear 26 llocs de treball per a persones amb capacitat intel·lectual límit a l'Administració de la Generalitat de Catalunya que, juntament amb els 13 llocs de treball que es van crear a partir del segon Acord de Govern (aprovat el 21/10/98), va possibilitar la inserció de 39 persones.

13. El desembre de 2002.

Taula 17.

Itineraris laborals distribuïts segons l'any en què es va iniciar la inserció a l'Administració de la Generalitat

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Itinerari 1	12	7	3	7	2	-
Itinerari 2	9	5	2	1	-	-
Itinerari 3	6	3	1	-	-	-
Itinerari 4	1	2	-	-	-	-
Itinerari 5	5	2	1	1	-	-
Itinerari 6	-	-	2	5	7	2
Itinerari 7	5	-	-	1	-	-
Itinerari 8	1	1	-	-	-	-
Itinerari 9	-	-	-	-	-	-
Itinerari 10	-	-	1	-	-	-

tració ininterrompudament perquè, si no, faria més de 5 anys que hi estarien treballant i el límit establert pels acords de Govern és de 2 anys. D'altra banda, hi ha 14 persones, amb experiència laboral prèvia a la inserció o sense, que estan treballant en el sector privat del mercat ordinari (itinerari 2 i itinerari 7). 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 l'itinerari laboral d'aquestes 26 persones.

De les insercions laborals a l'Administració de la Generalitat, l'any 1998 hi ha 7 persones que, amb experiència laboral o sense, estan treballant en un CET (itinerari 3 i itinerari 8), és a dir, en el sector de treball protegit, i 5 persones més no tenen feina (itinerari 5). A més a més, hi ha un treballador sense feina que segueix algun tipus de formació (itinerari 4).

L'any 1999 va començar la inserció a l'Administració de 24 persones més, la situació actual de 4 de les quals desconeixem. Per tant, l'anàlisi fa referència a les 20 persones restants. D'aquestes 20 persones inserides, 19 tenien experiència laboral prèvia. Aquestes noves insercions s'emmarquen en el primer, el segon i el tercer Acord de Govern (aprovat el 15 de juny de 1999). La situació laboral actual d'aquestes 20 insercions és la següent: 7 persones continuen treballant a l'Administració com a interines (itinerari 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 (itinerari 2). També hi ha 4 persones que estan treballant en un CET (itinerari 3 i itinerari 8) i 4 persones que no treballen, 2 de les quals estan realitzant algun tipus de formació (itinerari 4 i itinerari 5).

L'any 2000, 10 persones van iniciar la seva inserció a l'Administració de la Generalitat, entre les quals n'hi havia 7 que tenien experiència laboral prèvia. Suposem que aquestes noves insercions s'emmarquen en el segon i en el tercer Acord de Govern. La situació laboral actual d'aquestes 10 insercions és la següent: 5 persones, amb experiència laboral prèvia o sense, continuen treballant a l'Administració (itinerari 1 i itinerari 6), 4 de les quals són interines. També hi ha 2 persones que treballen en el sector privat del mercat ordinari de treball (itinerari 2), mentre que hi ha una persona que treballa en un CET (itinerari 3) i 2 persones que no tenen feina (itinerari 5 i itinerari 10).

L'any 2001 va començar la inserció a l'Administració de la Generalitat de 16 persones més, però una és baixa per defunció. Per tant, l'anàlisi fa referència a les 15 persones restants, 9 de les quals tenien experiència laboral prèvia. Entenem que aquestes noves insercions es poden emmarcar en el segon, el tercer i el quart Acord de Govern (aprovat el 29 de maig de 2001). La situació laboral actual d'aquestes 15 persones és la següent: d'una banda, hi ha 12 persones, amb experiència laboral prèvia o sense, que continuen treballant a l'Administració (itinerari 1 i itinerari 6), 8 de les quals són interines. De fet, com que el límit temporal dels contractes a l'Administració de la Generalitat, segons els acords de Govern, és de 2 anys, la majoria de les persones que es van inserir a l'Administració l'any 2001 hi continuen treballant. D'altra banda, hi ha 2 persones, amb experiència laboral prèvia o sense, que treballen en el sector privat del mercat ordinari (itinerari 2 i itinerari 7). Tan sols una persona està sense feina (itinerari 5).

Finalment, l'any 2002, 9 persones van iniciar la seva inserció a l'Administració de la Generalitat, entre les quals solament 2 persones tenien experiència laboral prèvia. Suposem que



aquestes noves insercions s'emmarquen en el quart Acord de Govern. Com calia esperar, les 9 persones inserides per primera vegada a l'Administració durant l'any 2002 hi continuen treballant. A més, n'hi ha 4 d'interines. Com que són les persones que més recentment s'han inserit a l'Administració és lògic que hi continuïn treballant. No podem oblidar que també tenim el cas de 2 persones que han estat inserides al principi del 2003.

En resum, podem observar que una gran part de les persones que pertanyen a l'*itinerari 1* (26) van començar la seva inserció laboral a l'Administració el 1998, el 1999 o el 2001; la majoria de les persones que s'inclouen en l'*itinerari 2* (14) van iniciar la seva inserció laboral a l'Administració el 1998 o el 1999, mentre que la majoria de persones que constitueixen l'*itinerari 3* (9) van començar la seva inserció laboral l'any 1998 o el 1999. De la mateixa manera, totes les persones que pertanyen a l'*itinerari 4* (3) van començar la seva inserció laboral a l'Administració entre el 1998 i el 1999. Les persones que s'inclouen en l'*itinerari 5* (9) van iniciar la seva inserció laboral a l'Administració en anys molt diferents: el 1998, el 1999, el 2000 i el 2001. En relació amb les persones que constitueixen l'*itinerari 6*, hem de dir que la majoria (12) van començar la seva inserció laboral a l'Administració el 2001 i el 2002. Pel que fa a l'*itinerari 7*, una gran part de les persones que s'inclouen en aquest itinerari (5) van iniciar la seva inserció l'any 1998. Finalment, les persones que formen part de l'*itinerari 8* van començar la seva inserció laboral a l'Administració els anys 1998 i 1999, i el treballador de l'*itinerari 10* va iniciar la seva inserció l'any 2000.

Per tant, d'una banda, hi ha uns quants itineraris que reflecteixen, sobretot, les trajectòries laborals de les persones que fa més temps que s'han inserit a l'Administració de la Generalitat: itineraris 2, 3, 4, 7 i 8. De l'altra, hi ha un altre itinerari que reflecteix la trajectòria laboral de les persones que fa menys temps que s'hi han inserit: itinerari 6.

Tot seguit reflexionarem sobre si l'any 2002 l'edat de les persones dels diferents itineraris laborals és un factor característic

de cadascun dels itineraris o és un factor aleatori. Abans volem recordar que en l'apartat 2.2.1 s'ha dit que, en general, una gran part dels treballadors inserits a l'Administració de la Generalitat són molt joves.

Si fem un cop d'ull a la taula 18 podem observar que els treballadors de l'*itinerari 1* tenen edats molt diferents entre 21 i 41 anys, però una gran part de les persones que s'inclouen en l'*itinerari 1* (21) tenen edats compreses entre 25 i 30 anys. Els treballadors de l'*itinerari 2* també tenen edats molt disperses entre 23 i 50 anys, però molts dels treballadors d'aquest itinerari (9) tenen 24, 27 o 28 anys. Pel que fa a l'*itinerari 3*, els treballadors que pertanyen a aquest itinerari tenen edats que oscil·len de 21 a 41 anys, però una gran part d'aquests treballadors (6) no

Taula 18.

Itineraris laborals distribuïts segons l'edat de les persones inserides a l'Administració de la Generalitat

Any	Edat (el 2002)	Itineraris laborals									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
83	19	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-
82	20	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-
81	21	1	-	1	-	-	3	1	-	-	-
80	22	-	-	-	-	1	3	-	-	-	1
79	23	1	1	1	-	1	2	1	-	-	-
78	24	1	3	1	1	-	-	-	-	-	-
77	25	2	-	-	-	1	1	1	1	-	-
76	26	3	-	1	1	1	-	-	-	-	-
75	27	5	3	-	-	-	2	1	-	-	-
74	28	2	3	1	1	1	-	-	1	-	-
73	29	4	1	-	-	-	-	1	-	-	-
72	30	5	1	1	-	2	-	-	-	-	-
71	31	3	2	1	-	-	-	1	-	-	-
70	32	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-
69	33	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
68	34	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
66	36	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
65	37	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
64	38	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
62	40	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
61	41	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-
52	50	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-

tenen més de 30 anys. Les persones que constitueixen l'*itinerari 4* (3) tenen 24, 26 i 28 anys, respectivament. En relació amb l'edat de les persones de l'*itinerari 5* (9), ens trobem amb una distribució bastant dispersa, amb edats compreses entre 22 i 34 anys. Els treballadors de l'*itinerari 6* (16) tenen edats entre 19 i 27 anys i els treballadors de l'*itinerari 7* (6) també tenen una distribució molt dispersa, amb edats compreses entre els 21 i 31 anys. Finalment, d'una banda, a l'*itinerari 8* (2) hi ha treballadors amb edats entre 25 i 28 anys i a l'*itinerari 10* hi ha un treballador amb 22 anys.

Per tant, d'entrada podem dir que, en general, hem trobat una distribució bastant dispersa de les edats dels treballadors en cadascun dels itineraris i, a més a més, en cada un dels 10 itineraris hi ha molts treballadors joves. Potser, l'itinerari que aglutina les edats més joves és l'*itinerari 6*, és a dir, el que fa referència a treballadors que estan treballant a l'Administració de la Generalitat sense tenir experiència laboral prèvia, ja que 13 dels 16 treballadors tenen edats compreses entre 19 i 23 anys. En aquest sentit, els treballadors que formen part de l'itinerari 6 són molt joves i, alhora, lògicament, són els que fa menys temps que s'han inserit a l'Administració de la Generalitat.

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 està treballant o a l'Administració (7, dels quals 5 són interins), o bé al sector privat del mercat ordinari (6).

#### 1.8.

##### *Periodicitat de les relacions contractuals*

Pel que fa a *la periodicitat de les relacions contractuals*<sup>14</sup> dels 111 treballadors, a partir del nombre de dies treballats a l'Administració de la Generalitat, podem fer l'anàlisi següent.

---

14. 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.

Taula 19.

Relació entre els treballadors i el nombre de dies que han treballat a l'Administració de la Generalitat

<i>Nombre de dies treballats</i>	<i>Total</i>
Menys de 60	2
61-121	3
122-181	11
182-241	14
242-301	2
302-361	2
362-421	11
422-481	3
482-541	3
542-601	10
602-662	3
663-722	3
723-782	7
783-842	2
843-902	5
Més de 902	24
No se sap	6
Total	111

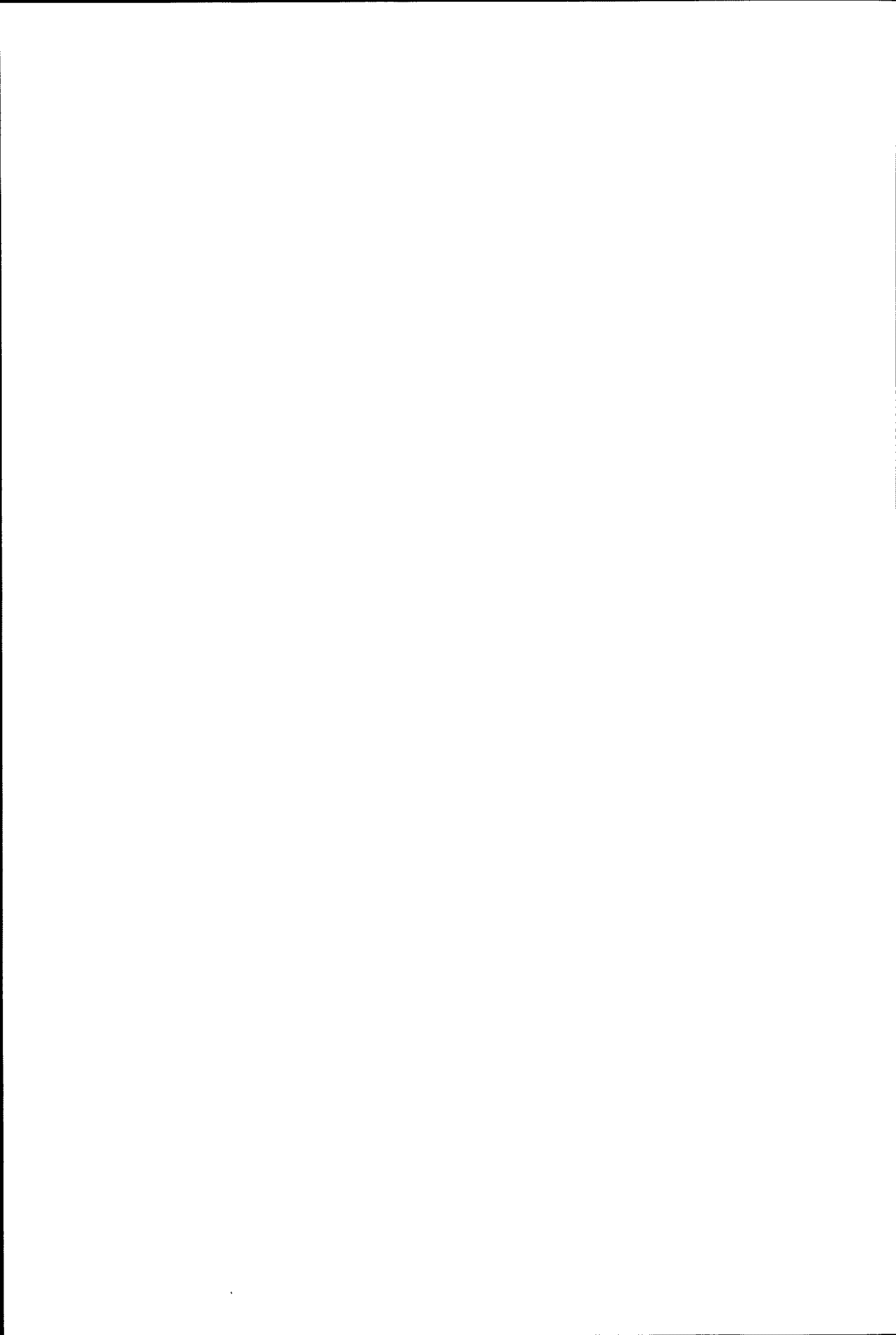
La taula 19 permet d'assenyalar que hi ha molta diversitat entre la quantitat de dies treballats per cada persona. En aquest sentit, només 16 treballadors han estat treballant a l'Administració menys de 181 dies, és a dir, menys de 6 mesos. En canvi, gràcies a contractes successius, es poden apreciar 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 38 persones (34 %) han arribat a treballar 2 o més anys a l'Administració.<sup>15</sup> Hi ha 6 persones (5 %) de qui desconeixem quant de temps han treballat a l'Administració de la Generalitat.

15. Segons els successius acords de Govern, els treballadors amb discapacitat inserits només poden romandre a l'Administració de la Generalitat 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.

En aquest capítol s'ha fet una aproximació a les característiques principals de les insercions laborals i als diferents itineraris que han seguit les persones que han participat en l'experiència d'inserció laboral a l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Així, entre les conclusions a què ha arribat aquest estudi descriptiu figura que, el desembre de 2002, 47 participants d'aquesta experiència d'inserció continuen treballant a l'Administració de la Generalitat i 23 treballadors estan treballant en el sector privat del mercat ordinari. Per tant, 70 treballadors treballen en el mercat ordinari. Però, d'altra banda, 12 persones han passat del mercat ordinari al sector de treball protegit, ja que s'han incorporat a un CET. A més a més, hi ha 13 persones que no estan treballant, 3 de les quals assisteixen a algun tipus de formació. En aquest sentit, s'ha evidenciat que les persones amb capacitat intel·lectual límit tenen dificultats per mantenir una feina al mercat ordinari.

A partir d'aquí, i tenint en compte l'experiència laboral prèvia dels treballadors, hem pogut establir quins itineraris laborals han seguit les persones amb discapacitat intel·lectual límit que han participat en l'experiència d'inserció laboral a l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Així, hem establert 10 itineraris laborals. D'aquesta manera, hem pogut observar que, dels treballadors que continuen treballant a l'Administració de la Generalitat, n'hi ha més amb experiència laboral prèvia o que han fet pràctiques laborals que no pas treballadors sense experiència laboral prèvia a la inserció. En aquest sentit, les persones que havien treballat abans d'inserir-se a l'Administració o que havien fet pràctiques laborals tenien més coneixement del món laboral per fer front a l'experiència d'inserció a l'Administració. Però, en canvi, també s'ha observat que la majoria de les persones que després de l'experiència laboral a l'Administració estan sense feina, també tenien experiència laboral prèvia. Aquest fet constata que l'èxit o el fracàs d'una inserció és conseqüència de la confluència de diversos factors a part de l'experiència laboral, com ara el suport ofert per la família, la formació prèvia del treballador, la formació realitzada en el servei d'inserció i el seguiment, entre d'altres.



---

## **V. Els processos d'inserció laboral dels treballadors amb capacitat intel·lectual límit a l'Administració de la Generalitat de Catalunya**

1.

### **Presentació de l'estudi de casos**

En el capítol anterior ens hem centrat específicament en l'objectiu 1 de la recerca, orientat a conèixer els diferents itineraris que han seguit les persones amb capacitat intel·lectual límit que han participat en l'experiència d'inserció laboral a l'Administració de la Generalitat de Catalunya. En aquest capítol ens dedicarem als objectius 2, 3, 4, 5 i 6, que són els següents:

2. Estudiar la incidència dels processos d'inserció laboral a mitjà/llarg termini en diferents dimensions de la vida dels joves participants en l'experiència citada.
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.
4. Estudiar l'impacte dels processos d'inserció en l'entorn laboral, tant pel que fa a l'organització de les activitats laborals com a les actituds socials en relació amb la inserció laboral dels col·lectius amb dificultats especials per a la inserció.
5. Proposar les orientacions adequades per millorar els processos d'inserció laboral perquè afavoreixin al màxim la inserció sociolaboral futura dels participants en aquestes experiències.
6. Compilar i organitzar la informació que, des de la perspectiva laboral estudiada, ens permeti avançar cap a la definició del perfil del col·lectiu de persones amb capacitat intel·lectual límit.

Per obtenir informació pertinent a aquests objectius s'ha elaborat un estudi de casos, perquè volem conèixer les expectati-

ves dels protagonistes, aproximar-nos a les vivències, a les experiències i als interessos de les persones amb capacitat intel·lectual límit que han seguit un procés d'inserció laboral a l'Administració de la Generalitat, de les seves famílies, dels serveis d'inserció, com també de l'entorn laboral. És a dir, en l'estudi de casos es mostra el testimoni de diferents fonts d'informació, es parteix del seu relat i es recullen les valoracions que fan sobre la qüestió. En aquest sentit, les dades de l'estudi descriptiu sobre les característiques principals de les insercions laborals i els diferents itineraris que han seguit les persones que han participat en l'experiència d'inserció laboral a l'Administració de la Generalitat constitueixen el punt de partida per elaborar aquest estudi de casos.

L'estructura del capítol és la següent: en primer lloc, s'assenyalen les fonts a partir de les quals s'obté la informació; en segon lloc, es presenten els instruments que s'han fet servir per recollir informació i com s'han aplicat i, finalment, es mostren els resultats més significatius a partir de l'anàlisi realitzada, de manera estructurada i sistemàtica, anotant, en els casos que ens semblin més representatius, les frases textuais aportades pels protagonistes de l'estudi.

Per obtenir informació pertinent als objectius, als indicadors de l'estudi de casos, i per aconseguir un coneixement ampli de cada cas, és necessari disposar de la col·laboració de les 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. Té una importància vital buscar nombrosos i variats informadors que permetin a l'investigador de contrastar i elaborar la informació. Per això, les persones següents constitueixen les nostres fonts d'informació:

1. *El treballador*: persona amb capacitat intel·lectual límit que ha seguit un procés d'inserció a l'Administració pública de Catalunya.
2. *El preparador laboral*: professional del servei d'inserció laboral que ha fet el seguiment del treballador al llarg del procés d'inserció.



3. *El supervisor natural*: company de treball que ha estat referent i supervisor directe del treballador a l'Administració de la Generalitat.
4. *Cap de secció del departament*: responsable de la secció del departament de l'Administració de la Generalitat on s'ha dut a terme la inserció.
5. *La família*: persones de l'entorn de convivència del treballador.

Un cop seleccionades les fonts d'informació i abans de l'elaboració dels instruments per recollir informació, es decideix quins dels diferents informadors poden proporcionar informació sobre cada un dels indicadors de l'estudi de casos. Per a alguns objectius i indicadors podem obtenir dades de diferents fonts d'informació, la qual cosa fa possible matisar o ampliar la informació que se n'obté.

Es dissenyen els instruments per aconseguir informació relativa als objectius de l'estudi de casos. Així, es dissenyen diferents tipus d'entrevistes, una per a cada una de les fonts d'informació. L'entrevista resulta especialment indicada, perquè els objectius són clars i ben definits, és a dir, abans d'entrevistar sabem què volem aconseguir i per això es planifica acuradament la recollida d'informació.

Les diverses entrevistes tenen la finalitat d'estudiar el cas de la manera més global possible i de verificar la informació a partir del contrast entre les fonts d'informació. Per això, les entrevistes permeten d'obtenir relats creuats de les persones amb discapacitat inserides a l'Administració, dels familiars, dels preparadors laborals, dels supervisors naturals i dels caps de secció del departament. Aquest fet permet de contrastar la construcció que fan els uns i els altres respecte a la incidència dels processos d'inserció laboral estudiats.

D'altra banda, les entrevistes també permeten d'obtenir relats paral·lels per estudiar el fenomen d'una manera més àmplia i fan possible l'establiment d'hipòtesis teòriques vàlides per l'acumulació d'evidències entre els relats de persones que han passat per diferents itineraris d'inserció laboral.

Les entrevistes es validen mitjançant la *tècnica de jutges*. Fan de jutges persones especialistes en temes de metodologia d'investigació i/o en inserció laboral de persones amb discapacitat. La validació de cada tipus d'entrevista té dues fases: una primera que consisteix a validar els indicadors respecte als objectius de l'estudi de casos. Una segona consisteix a validar les preguntes de l'entrevista respecte als diversos indicadors.

A continuació s'elabora un *estudi pilot* per comprovar si els instruments dissenyats són adequats per dur a terme l'estudi de casos en qüestió. En aquest sentit, per a l'estudi pilot se seleccionen dos casos i s'apliquen els instruments dissenyats, s'analiza la informació obtinguda i es valora si els instruments permeten d'obtenir informació pertinent als objectius de l'estudi de casos.

Cada un dels casos objecte d'estudi són persones amb capacitat intel·lectual límit que han dut a terme un procés d'inserció laboral a l'Administració de la Generalitat de Catalunya. En la selecció dels casos es té en compte tant la representativitat com la naturalesa dels casos. El procés de selecció dels casos es fa a partir de la fase descriptiva de l'estudi, la qual permet d'obtenir informació de caràcter descriptiu sobre les característiques del col·lectiu i sobre els itineraris laborals de les persones amb capacitat intel·lectual límit que han participat en l'experiència d'inserció laboral a l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

S'ha decidit agrupar en 5 itineraris els 10 itineraris establerts en la fase descriptiva. Per tant, s'han establert 5 itineraris independentment de l'existència o no d'experiència laboral prèvia a la inserció a l'Administració, perquè hem considerat que aquesta variable no té gaire incidència un cop s'ha dut a terme l'experiència d'inserció a l'Administració de la Generalitat.

- L'*itinerari 1* el formen els treballadors que en el moment d'elaborar l'estudi continuen treballant a l'Administració (47 persones).
- L'*itinerari 2* el constitueixen els treballadors que en el moment d'elaborar l'estudi tenen feina en alguna empresa privada del mercat ordinari (23 persones).

- L'*itinerari 3* reuneix els treballadors que en el moment d'elaborar l'estudi estan treballant en un CET (12 persones).
- L'*itinerari 4* està format pels treballadors que en el moment d'elaborar l'estudi no tenen feina, però estan assistint a algun curs de formació (3 persones).
- L'*itinerari 5* engloba els treballadors que en el moment d'elaborar l'estudi no tenen feina ni estan assistint a cap curs de formació (10 persones).

En aquest sentit, com que els *itineraris 1* i *2* són els que reuneixen més treballadors, s'han seleccionat més casos d'aquests dos itineraris que dels *itineraris 3, 4* i *5*. Entre els casos seleccionats n'hi ha que han treballat en un sol departament de l'Administració de la Generalitat o bé en més d'un. A més a més, entre els casos seleccionats n'hi ha que han treballat a l'Administració de la Generalitat ininterrompudament o bé sense continuïtat laboral. Tots els casos seleccionats han treballat a l'Administració catalana com a mínim 6 mesos, tenen edats compreses entre els 21 i els 34 anys i han dut a terme la inserció a l'Administració des d'INTRESS (CFO Jaume Cuspinera), TRESO o ACISJF.

A partir d'aquests criteris, exposats breument, s'han seleccionat 9 casos que hem estudiat amb profunditat. Per a cada cas

Taula 20.

Fonts d'informació utilitzades per a cada cas

	Casos								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Treballador	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Família	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Preparador	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Cap	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Administració									
Supervisor	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Administració									
CET	-	-	-	-	-	X	X	-	-
Empresa ordinària	-	-	-	-	X	-	-	X	X

s'entrevista el treballador, el preparador laboral, el supervisor natural, el cap de secció del departament i la família.

La taula 20 mostra les persones que s'han entrevistat en cada cas. Així, s'assenyala amb una X les fonts d'informació per a cada un dels 9 casos.

Seguidament, la taula 21 mostra, de manera resumida, algunes característiques de les 9 experiències d'inserció que han estat seleccionades.

*Taula 21.*  
Informació descriptiva sobre els casos

	<i>Descripció del cas</i>
CAS 1	Ha treballat ininterrompudament a l'Administració des del 07/02/00. Ocupa la categoria professional de subaltern. Ha estat la seva primera experiència professional. <i>Continua treballant a l'Administració.</i>
CAS 2	Ha treballat ininterrompudament a l'Administració des del 08/07/02. Ocupa la categoria professional de peó/mosso. Ha estat la seva primera experiència professional. <i>Continua treballant a l'Administració.</i>
CAS 3	Va treballar a l'Administració des del 09/09/98 al 08/03/99 i va tornar a ser contractat el 22/03/99. Ocupa la categoria professional de subaltern. <i>Continua treballant a l'Administració.</i>
CAS 4	Va treballar a l'Administració des del 15/04/98 al 30/04/98 i va tornar a ser contractat el 07/02/00. Ocupa la categoria professional de subaltern. <i>Continua treballant a l'Administració.</i>
CAS 5	Ha treballat a l'Administració des del 16/09/98 al 15/03/01. Ocupava la categoria professional de peó/mosso. Té un contracte temporal en una empresa del mercat ordinari.
CAS 6	Ha treballat a l'Administració des del 08/10/99 al 07/10/01. Ocupava la categoria professional de subaltern. Assisteix a un curs de formació ocupacional en un servei d'inserció laboral.
CAS 7	Ha treballat a l'Administració des de l'11/12/97 al 10/06/98. Ocupava la categoria professional d'oficial de segona. Té un contracte indefinit en un centre especial de treball.
CAS 8	Ha treballat a l'Administració des del 06/04/99 al 14/09/99 i del 25/10/99 al 14/06/01. Ocupava la categoria professional d'auxiliar administratiu. Té un contracte indefinit en una empresa del mercat ordinari.
CAS 9	Ha treballat a l'Administració des del 25/11/98 al 14/06/01. Ocupava la categoria professional d'ajudant d'ofici. Actualment té un contracte indefinit en una empresa del mercat ordinari.

En primer lloc s'entrevista els preparadors laborals, perquè aporten una informació inicial molt completa dels treballadors. En segon lloc, s'entrevista els treballadors inserits i, a continuació, els membres de la família. Per acabar, s'entrevista els supervisors naturals i els caps de secció del departament. Amb tot, aquest ordre és orientatiu i s'adapta d'acord amb les necessitats de les persones que constitueixen les nostres fonts d'informació.

A través dels serveis d'inserció laboral s'aconsegueix el primer contacte amb les persones que cal entrevistar. Un cop obtinguda la seva conformitat s'hi contacta directament i es fan les entrevistes necessàries per a cada cas. Es demana permís per poder gravar les entrevistes amb casset, per transcriure-les. En el cas que no sigui possible gravar amb casset alguna entrevista es prenen notes mentre es fa.

Quant al lloc on es fan les entrevistes, s'ha de dir que els preparadors laborals dels serveis s'entrevisten als serveis on treballen. Pel que fa als treballadors, les famílies i els representants de l'Administració, hi ha la possibilitat que les entrevistes es facin en diferents llocs: a la mateixa llar familiar, en espais de l'Administració o en altres espais a convenir.

Per fer les entrevistes se segueix el guió prèviament establert, però de manera flexible, segons la dinàmica que s'estableix amb els informadors.

L'anàlisi de la informació recollida mitjançant les entrevistes es fa de la manera següent:

1. Anàlisi de la informació seguint procediments metodològics d'anàlisi de continguts.
2. Elaboració d'informes. Una vegada es disposa de la informació de cada cas recollida a les taules s'elabora un informe individual per cas. Els informes s'estructuren a partir dels diferents objectius, i dins de cada objectiu, per indicadors. Cada informe fa ús de referències textuais dels entrevistats. Es respecta l'estructura de les frases i el llenguatge utilitzat pels entrevistats. Finalment, s'elabora un informe final amb les conclusions més importants de tots els casos estudiats.

## 2.

### **Resultats obtinguts**

#### 2.1.

#### *Incidència dels processos d'inserció laboral a mitjà/llarg termini en diferents dimensions de la vida dels joves participants*

En aquest apartat volem conèixer els canvis observats en els treballadors una vegada duta a terme l'experiència d'inserció laboral en l'àmbit personal, en l'àmbit laboral i en l'àmbit social, així com fer una valoració de quina experiència laboral que els treballadors han realitzat ha tingut una incidència més positiva en el seu itinerari vital. Per obtenir informació sobre aquest objectiu ens hem adreçat a diferents fonts d'informació: als treballadors, a les famílies i als preparadors laborals.

#### *Canvis observats en els treballadors un cop realitzada l'experiència d'inserció laboral en l'àmbit personal*

Parlarem per començar dels canvis que han experimentat els treballadors en l'àmbit personal. En primer lloc, comentem que els canvis han estat accentuats potser perquè en alguns casos aquesta experiència a l'Administració de la Generalitat ha estat la primera experiència laboral. És a dir, com que hi ha treballadors que no tenien experiència laboral prèvia, sinó que només havien fet pràctiques, els canvis observats en l'àmbit personal no són deguts només al fet de treballar a l'Administració sinó al fet de desenvolupar una activitat laboral.

«Ella no crec que valori tant que sigui de l'Administració, diguéssim, com una feina, ella volia una feina [...] no sé fins a quin punt valora si és l'Administració... vull dir, és una feina i prou!» (mare, cas 1)

Diferents comentaris exemplifiquen que l'experiència a l'Administració ha estat beneficiosa en l'àmbit personal per a tots els treballadors. Els preparadors laborals i les famílies expliquen que hi ha hagut una millora quant a autoconfiança i autoestima; hi ha hagut un augment de responsabilitat, de maduresa, l'experiència ha aportat creixement personal,

perquè s'han exercitat les capacitats d'afrontament, s'han generat motivacions, seguretat i iniciativa, i alguns canvis han influït en la imatge personal. En definitiva, els treballadors se senten persones realitzades perquè fan bé la seva feina.

«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 les persones amb les quals estableix contacte [...] també guanyaria autonomia en altres nivells.» (preparador, cas 3)

Una altra observació que cal fer és la constatació que la majoria de treballadors viuen al domicili familiar. Només en un cas s'ha consolidat l'emancipació.

«Ella vol engegar un projecte de vida en parella.» (preparador, cas 4)

Els treballadors han manifestat que tenen desig d'independitzar-se i viure fora del nucli familiar. De fet, pot haver la possibilitat real que els treballadors s'independitzin, perquè la seva situació laboral ha donat lloc a una font d'ingressos, condició per a l'emancipació. En aquest sentit, s'evidencia que per fomentar la seva emancipació faria falta que els serveis d'inserció emprenguessin accions adreçades al suport a l'habitatge. En relació amb aquest tema s'observa una certa sobreprotecció de les famílies. Així, un cop s'ha començat a solucionar la inserció laboral, i a mesura que es produeix una certa estabilitat, emergeixen altres necessitats importants en la vida adulta, entre les quals hi ha la vida independent.

«Actualment, tal com estan els lloguers i tot això [...] si tingués diners, poder adquisitiu per poder marxar, llavors sí que t'ho miraries.» (treballador, cas 3)

La inserció laboral a l'Administració de la Generalitat ha generat un elevat grau de satisfacció personal en tots els casos, perquè ha fet néixer un sentiment d'utilitat en els treballadors, els quals han superat el llinyar que *a priori* creien que tenien. La feina els ha permès d'obtenir resultats tangibles, evidències del seu treball.

«*Me sentía muy bien porque me sentía que era capaz de hacer más cosas, me sentía yo útil.*» (treballadora, cas 6)

També són força significatius els canvis de l'estat d'ànim, ja que s'han sentit més contents, alegres, menys tímids, i una actitud més sociable.

«Molt animada perquè feia *lo* que m'agradava [...] en les altres feines, com en manipulació, *vale*, no *me* motivava.» (treballadora, cas 5)

A partir dels comentaris fets per les famílies i els preparadors hem deduït que les expectatives personals dels treballadors han canviat força d'ençà que treballen i s'ha plantejat fins a quin punt aquestes expectatives són ajustades a la realitat. Algunes expectatives personals dels treballadors són: independitzar-se, treure's el carnet de conduir, tenir fills, casar-se, tenir una feina fixa o tenir un pis. És a dir, volen arribar a esdevenir persones adultes com qualsevol altra.

«*Tener un trabajo fijo, llegar a tener un piso propio, casarme, también quiero tener hijos.*» (treballadora, cas 4)

«Accedir a l'estatus de persona adulta en tots els sentits.» (preparador, cas 4)

*Canvis observats en els treballadors un cop duta a terme l'experiència d'inserció laboral en l'àmbit laboral*

En tots els casos l'experiència laboral a l'Administració ha estat considerada beneficiosa, perquè s'han observat canvis en l'àmbit laboral, amb una millora en les habilitats i en les competències necessàries per desenvolupar les capacitats laborals dels treballadors. Sembla que l'experiència d'inserció ha capacitat els treballadors per fer un ventall de feines més ampli i més complex: 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. Així, molts treballadors han passat de realitzar feines manipulatives, que requerien menys qualificació, a feines pròpies d'un



entorn administratiu, amb més responsabilitats. Els treballadors han anat assumint unes tasques que s'han anat incrementant amb el temps fins que han assolit un grau d'autonomia elevat. En aquest sentit, els treballadors han acabat d'assumir hàbits laborals com ara puntualitat, higiene personal i responsabilitat. De la mateixa manera, en un dels casos, el treballador ha adquirit un tret força representatiu del sector públic: rigidesa en l'organització de les tasques.

«Atès el seu perfil i el seu potencial, i també les circumstàncies internes de la feina, fa que ell faci tota una promoció quant a tasques fins al punt que arriba un moment en què el seu tutor natural [...] passa a prestar servei a un altre lloc [...] a partir d'aquest moment el treballador és completament autònom i assumeix les tasques que li corresponen.» (preparador, cas 3)

Alhora, l'experiència ha representat un repte laboral important per a molts treballadors pel fet que, per a molts d'ells, el món laboral ha resultat una experiència completament nova. De tota manera, alguns d'ells han considerat que estan fent tasques senzilles, no gaire complicades, i a més disposen de temps suficient per fer la seva feina tranquil·lament.

«[El treball a l'Administració] *al principio me costó* [...] *Me lo apuntaba en un papel todo, me hacía mis chuletas* [...] *no por hacerme tampoco... pero [el treball era] para mí bastante fácil.*» (treballadora, cas 6)

En tots els casos s'ha fet difícil preveure si les característiques d'aquestes experiències d'inserció poden afavorir insercions futures fora de l'Administració, perquè s'ha considerat que el sector privat és molt diferent del sector públic. En qualsevol cas, però, es percep que es pot tractar d'una experiència benèfica que ha comportat, en molts casos, una entrada molt positiva al mercat laboral ordinari.

Quant a les expectatives laborals, d'entrada són poc clares, perquè els treballadors acostumen a viure el dia a dia. Així, les expectatives consisteixen, bàsicament, a mantenir la feina que

tinguin. Els treballadors estan oberts a qualsevol tipus de feina, la seva voluntat és treballar i prou.

*Canvis observats en els treballadors un cop duta a terme l'experiència d'inserció laboral en l'àmbit social*

Quant als canvis en l'àmbit social, el més remarcable és la constatació que el treball a l'Administració de la Generalitat ha ajudat els treballadors a establir relacions socials en entorns laborals normalitzats, però això no ha comportat un augment del seu cercle d'amistats. Amb els companys de feina i els caps dels serveis respectius han establert una bona relació, però, normalment, no va més enllà de l'àmbit estrictament professional.

«Ell és una persona que arriba a un punt que està plenament integrada i que no només participa en les seves responsabilitats laborals, sinó que també participa en activitats paral·leles.» (preparador, cas 3)

Els treballadors han millorat la capacitat de relació i comunicació. La majoria de relacions interpersonals dels treballadors no s'han establert arran de la feina a l'Administració, sinó que en la majoria dels casos es tracta d'amistats de barri o de companys que tenien en el servei d'inserció laboral.

No s'han evidenciat canvis significatius en les activitats de lleure que realitzen els treballadors des que han començat a treballar a l'Administració.

La participació dels treballadors en activitats familiars tampoc no ha canviat. Tan sols la treballadora que s'ha emancipat de casa ha canviat substancialment en aquest sentit.

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

L'experiència laboral a l'Administració de la Generalitat està sent la feina que ha tingut una incidència més positiva en l'iti-

nerari vital de molts treballadors, perquè, encara que es tracta d'una feina temporal, acostuma a ser el treball més estable que han tingut fins ara.

## 2.2.

*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 apartat es pretén saber les necessitats formatives sorgides als treballadors arran de l'experiència d'inserció laboral a l'Administració i les expectatives laborals dels treballadors després de l'experiència a l'Administració: possibilitats ocupacionals reals i tipus de treball que es creu adequat per als treballadors. Per obtenir informació relativa a aquest objectiu ens hem adreçat als treballadors i a les famílies.

*Necessitats formatives sorgides arran de l'experiència d'inserció laboral a l'Administració de la Generalitat de Catalunya*

Pel que fa a les necessitats formatives dels treballadors, hem de dir que tots ells, quan estaven treballant a l'Administració, i també després del seu pas per l'Administració, van fer cursos de català, de graduat escolar, d'informàtica, de riscos laborals, d'higiene i d'habilitats laborals o de coneixement bàsic sobre el funcionament de la Generalitat. Des de l'Administració i els serveis d'inserció laboral s'ha promogut, doncs, la formació continuada. 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.

*«Hicimos uno [curset] de informática [...] uno era básico de catalán [...] de la Generalitat, también estuvimos hablando hace poco, también hicimos uno sobre la higiene, los riesgos que hay en el trabajo [...] para saber cómo tienes que comportarte, las normas que hay...» (treballadora, cas 4)*

Molts dels treballadors perceben la necessitat de formació laboral, encara que es considera que la mateixa experiència laboral que s'adquireix amb el dia a dia és per si mateixa formativa. Per

tant, hi ha un reconeixement de la importància de l'element formatiu perquè possibilita accedir a feines de més prestigi i més qualificades. La majoria dels treballadors estan satisfets amb la formació que tenen, però tots ells estan permanentment interessats a millorar el seu coneixement de la llengua catalana.

«Ella hi pensa i ella creu que ha d'anar treballant en aquest camp [de la formació]. Estava molt preocupada per fer informàtica [...] ara mateix estava fent classes de català [...] no pot estar parada perquè avui dia tot va molt de pressa.» (mare, cas 5)

*Expectatives laborals després de l'experiència a l'Administració de la Generalitat: possibilitats ocupacionals reals i tipus de treball que es creu adequat per al treballador*

Partint de les aportacions dels treballadors i de les seves famílies, hi ha la idea que, amb vista al futur, l'experiència laboral a l'Administració pot afavorir la recerca de feina, perquè, com s'ha comentat en apartats anteriors, la inserció ha capacitat més els 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 i en alguns casos s'han constatat les seves aptituds per treballar en un entorn administratiu. El fet és que es tracta d'una experiència laboral i com a tal és valorada positivament, ja que forma part dels currículums dels treballadors.

«Si no hagués tingut una experiència mínima de dos anys treballats potser no hauria estat tan fàcil col·locar-lo a través del servei a un altre *puesto* [...] poder el que l'ha ajudat ha estat això, els dos anys d'experiència que ell ha tingut treballant.» (pare, cas 9)

Ara bé, les famílies estan preocupades pel mercat laboral, perquè cada vegada és més competitiu, requereix productivitat, eficàcia i bona preparació per poder fer front als reptes laborals del dia a dia. En un cas, la família ha considerat que les tasques desenvolupades pels treballadors a l'Administració no serien rendibles en una empresa del sector privat. Així, en alguns

casos, la normativa relativa a la inserció laboral de persones amb discapacitat s'ha valorat positivament, entesa com una ajuda necessària que pot facilitar els processos d'inserció laboral si es desenvolupa correctament. Per tant, tothom és força realista en relació amb les possibilitats laborals en el món laboral ordinari.

«En una altra època, a les empreses tenien gent que feia aquestes feines [...] Però ha arribat un moment que això són llocs massa cars de mantenir per una empresa privada i no les poden tenir [...] no veig que hi hagi mercat laboral com no sigui dins de l'Administració.»  
(mare, cas 3)

Pel que fa a les expectatives laborals dels treballadors, hem vist que tenen unes expectatives laborals incertes, bàsicament, volen allargar tant com puguin aquesta feina a l'Administració. Algun treballador opina que tenir una discapacitat és desavantatjós en la recerca de feina, perquè pensa que els empresaris prefereixen contractar algú sense discapacitat. El fet és que ara els treballadors aspiren a feines similars al que han fet a l'Administració. A més, les condicions laborals a l'Administració fan que els treballadors i les seves famílies hagin generat unes expectatives molt elevades en relació amb les feines que puguin sorgir a partir d'ara, i han esdevingut molt selectius a l'hora de valorar qualsevol feina que els ofereixin.

«Ella sempre mira la feina que va fer aquí [a l'Administració] [...] És un punt de referència aquesta feina, per ella va ser de les millors que va tenir, aleshores és un punt de referència, [les feines] estan per sobre o estan per sota.» (mare, cas 5)

### 2.3.

#### *Impacte dels processos d'inserció en l'entorn laboral*

En aquest apartat ens interessa estudiar si hi ha hagut canvis d'organització en l'entorn laboral arran de les experiències d'inserció quant a adaptació de tasques i de les condicions del lloc de treball. De la mateixa manera, també es pretén conèixer els canvis en les actituds i els comportaments socials de

l'entorn laboral en relació amb la inserció laboral del col·lectiu. Per obtenir informació sobre aquest objectiu ens hem adreçat als preparadors laborals, als caps de servei i als supervisors naturals dels treballadors.

### *Canvis d'organització en l'entorn laboral*

Les insercions no han comportat canvis substancials en l'entorn laboral; durant un període inicial requereixen supervisió, una inversió de temps per part dels supervisors naturals per delimitar, planificar i organitzar les tasques que cal desenvolupar. Després els treballadors esdevenen cada vegada més autònoms, un suport útil i la seva incorporació acaba significat una redistribució de les tasques dels seus companys de treball o una actualització de feina que havia quedat endarrerida.

«Tot *lo* contrari, hi havia un ordinador que abans de treballar ell *pues* no s'utilitzava gaire. No va haver[-hi] cap adaptació, les feines sempre s'han fet d'aquesta manera.»  
(preparador, cas 8)

«Va suposar canvis en un principi per donar-li una atenció específica que és la que ella necessitava i la que se li havia de donar perquè pogués fer la feina [...] però una vegada fet això no hi va haver cap problema i amb el temps són cent per cent autònoms pràcticament.» (cap secció, cas 4)

### *Canvis en les actituds i en els comportaments socials de l'entorn laboral en relació amb 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 sobre això. Així, arran de les insercions laborals, els comportaments i les actituds que s'han detectat a l'entorn laboral han estat positius i han establert la base per a futures insercions. Inicialment, en alguns casos, hi havia dubtes en relació amb 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 podien ser font de problemes d'absentisme laboral o quant a relacions interpersonals. Amb tot, l'experiència ha modificat substancialment aquestes percepcions. S'ha vist que el fet de viure de prop una experiència d'aquest tipus era cabdal per aconseguir un canvi favorable respecte a la inserció laboral del col·lectiu.

«Al principi teníem reticències perquè aquí hi ha molta feina i vam pensar que *a lo millor* ens destarotaria una mica la feina el fet que *tinguéssim que* ensenyar o tutoritzar aquestes persones [...] vam pensar que potser seria una feina afegida.» (cap de Secció, cas 8)

Alguns treballadors han creat unes expectatives molt elevades entre els companys de treball i els cap de secció a causa del seu potencial de normalitat, és a dir, "han deixat el llistó molt alt". Així, doncs, en tots els casos, els companys de treball s'han sensibilitzat entorn la possibilitat d'inserir laboralment el col·lectiu objecte d'estudi.

«Hi ha una transformació de l'actitud cap al convenciment que les persones amb determinades limitacions poden inserir-se laboralment en entorns ordinaris de treball. Això es constata una mica, doncs, per tota la progressió, la promoció que fa la treballadora quant a tasques a desenvolupar.» (preparador, cas 5)

La implicació dels companys de treball respecte a la possibilitat de noves integracions en aquesta línia varia segons com hagin viscut l'experiència d'inserció. La implicació dels qui han viscut una experiència d'inserció positiva és positiva, tot i la feina que se'ls ha ocasionat. Aquesta implicació dels companys s'evidencia a través de diferents qüestions: en un augment del nivell d'exigència laboral amb la voluntat de legitimar la inserció; en certa pressió per evitar que els treballadors finalitzin la relació laboral, a fer extensiva l'experiència a altres serveis. En tots els casos l'entorn laboral opina que s'ha de donar una oportunitat a tothom i per això hi ha la voluntat de buscar quines tasques poden ser assumides per

aquestes persones. De la mateixa manera, també s'ha evidenciat que és relativa la implicació d'alguns dels companys de treball, perquè prefereixen que el cap del servei o el cap de recursos humans siguin els qui assumeixin més la supervisió de les insercions.

«Cada vegada que se'ls acaba el contracte demanem que se'ls *hi* renovi. Una vegada, que hi havia un cert dubte, tot l'equip de l'arxiu se'n va anar a parlar amb la directora de serveis demanant que es quedessin [...] *es* sentien molt solidaris.» (cap de Secció, cas 4)

«Vam fer un escrit signat per tot el personal de l'arxiu, vam adreçar aquest escrit al secretari general [...] a més, paral·lelament a tot això, jo estava parlant amb els sindicats.» (supervisora, cas 4)

S'han valorat positivament totes les experiències d'inserció laboral analitzades. Les insercions laborals a l'Administració han estat del tot satisfactòries tant per als treballadors, com per a l'entorn laboral i als serveis d'inserció.

De fet, com que les experiències d'inserció estudiades han estat molt positives, des de la Generalitat de Catalunya s'ha elaborat una resolució que promou noves accions per potenciar noves experiències d'inserció. El fet és que ha sortit 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.

Els caps de secció o dels serveis opinen que es preveuen més insercions laborals per a més endavant en aquesta línia, perquè, d'alguna manera, s'han compromès a dur a la pràctica el *discurs social* que envolta la inserció laboral de persones amb discapacitat.

«La prova està *en què* des del moment que va venir la treballadora jo sempre he demanat una persona de Nabiu cada vegada que ha acabat el contracte la persona anterior.» (cap de Secció, cas 5)



#### 2.4.

*Propostes per millorar els processos d'inserció laboral perquè afavoreixin al màxim la integració sociolaboral futura dels participants en aquestes experiències*

En aquest apartat volem conèixer aspectes que han fet que aquestes experiències d'inserció hagin estat positives i aspectes que caldria millorar per afavorir insercions futures. També volem determinar si hi ha dificultats a l'hora de realitzar insercions laborals de persones amb discapacitat a l'Administració. Per obtenir informació sobre aquest objectiu ens hem adreçat als treballadors, a les famílies, als preparadors laborals, als caps de secció i als supervisors naturals.

*Aspectes que han fet que aquesta experiència sigui positiva*

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, l'entorn laboral, etc. Cada un d'aquests elements ha tingut una incidència positiva en les insercions.

Així, en primer lloc, 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*. Els treballadors tenen interès, capacitat, esforç i ganes de treballar; a més a més, han establert una bona relació amb els companys. A la vegada s'ha valorat que els treballadors tenen molt assumits hàbits laborals bàsics. Tots ells tenen una bona actitud que ha afavorit un bon clima de treball i l'estima dels seus companys cap a ells. Per tant, els treballadors no només donen resposta a les exigències laborals que se'ls presenten, sinó que ho fan d'una manera exemplar, amb ganes, amb voluntat de fer-ho el millor possible.

«La feina que poden fer la fan a vegades molt millor que una persona normal, perquè l'esperit de superació que tenen, en alguns casos, és molt important. Són conscients *de lo que els costa trobar feina.*» (supervisora, cas 8)

«La treballadora tenia una cosa al seu favor, era molt espontània, molt senzilla [...] la seva actitud, la seva manera, una persona molt afectuosa i donava molt de si mateixa [...] que la treballadora fos de la forma que era va ajudar molt a la seva integració [...] hi ha moltes coses que quan no arribes per una banda, les superes per l'altra, llavors això compensa.» (cap de secció, cas 5)

Un altre aspecte que ha contribuït en el correcte procés d'inserció és el paper que han desenvolupat *les famílies*. Les famílies, en la majoria dels casos i en la mesura de les seves possibilitats, han acompanyat i impulsat la inserció laboral. Així, les famílies han mostrat unes expectatives positives en relació amb les capacitats d'inserció dels seus fills, han viscut bé les insercions. En tots els casos les famílies s'han implicat i han col·laborat més o menys 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'encarreguen de mitjançar la relació entre família i entorn laboral. En aquest sentit, les famílies han respectat totalment aquesta demanda dels serveis d'inserció.

*«Nosotros hemos estado siempre pendientes de él. Si nosotros no nos hubiéramos preocupado en hacer esto, el chaval a lo mejor no estaría como está. En los centros que hemos ido, siempre nos han dicho que por habernos preocupado el chaval está como está, porque si no, se le vería mucho más el retraso.»* (supervisores, cas 9)

«Crec que aquí els pares han fet un treball impressionant [...] una educació increïble, tenia uns hàbits d'educació bestials.» (supervisora, cas 8)

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 la formació que els treballadors han rebut *in situ* de la mà dels preparadors laborals, perquè han afavorit un aprenentatge molt funcional, molt pragmàtic, de les tasques i de les qüestions de relació interper-

sonal. Així, dominen les valoracions que tenen una visió satisfactòria del suport ofert pels preparadors laborals. A més a més, per a la categoria laboral que ocupen els treballadors, la majoria dels quals són subalterns, s'ha considerat que tan sols fa falta una mínima formació. Per tant, des de l'entorn laboral s'ha considerat que la formació que tenen els treballadors és suficient, és a dir, que per fer la feina que fan no els cal més formació que la que tenen. Ara bé, en un cas s'ha comentat que més formació podria significar l'assumpció de tasques més qualificades on es fes necessari l'ús de l'ordinador per part del treballador.

«Nosaltres no ho necessitem, el que no sé fins a quin punt, si en donéssim molta més, podria fer altres tasques. En aquests moments ens va perfecte el que fa. Ara, *a lo millor*, si ell fos capaç de fer coses informàtiques podria fer una mica més.» (cap de Secció, cas 3)

Pel que fa a l'*acompanyament* i el *seguiment* ens hem trobat que, d'una banda, majoritàriament, s'ha evidenciat que l'acompanyament i el seguiment han propiciat que les insercions hagin estat positives, perquè d'aquesta manera s'ha supervisat l'aprenentatge de les tasques, s'ha rendibilitzat el treball i s'ha requerit poca atenció dels companys de feina. Per això, i en tots els casos, s'ha valorat positivament la figura dels preparadors laborals, que han esdevingut l'eix vertebrador dels processos d'inserció i han tingut la capacitat que la seva presència passés inadvertida. En tots els casos, el procediment d'acompanyament ha consistit a estar amb els treballadors intensivament durant els primers dies de la inserció, perquè després, progressivament, es deixés de supervisar la inserció amb tanta freqüència, i acabar fent un seguiment molt més puntual, sovint a través d'un contacte telefònic periòdic.

«Jo diria que el que va bé és la funció del tutor [...] és una persona molt agradable, de molt bon tracte, a les èpoques que estava aquí és d'aquella gent que té la virtut que no se la nota però que hi és, s'explicava molt bé, tenia molta paciència.» (cap de Secció, cas 4)

«Tenir una persona com el [preparador] que sap la manera com explicar-los les tasques ens va perfecte per fer el primer pas [...] el tutor és d'una manera que si la persona necessita més suport ve més, si en necessita menys ve menys... és molt flexible.» (supervisora, cas 8)

El seguiment ha esdevingut fonamental en tots els casos, perquè quan ha sorgit algun problema s'ha pogut disposar de la col·laboració dels serveis d'inserció, més concretament, dels 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, i s'afavoreix així l'intercanvi de comunicació i la coordinació de la inserció.

*«El seguimiento es muy importante, si había un problema el tutor estaba allí... Tanto con los chicos como con los padres.»*  
(pare, cas 6)

Tot i el seguiment que s'ha realitzat, alguns supervisors naturals i caps de servei han demanat més seguiment dels treballadors, encara que faci anys que duri la inserció. En canvi, en un cas, la família ha considerat que el seguiment pot tenir un efecte estigmatitzador, perquè recorda al treballador que té una discapacitat.

*«Li molesta molt! Això el fa minusvàlid. O sigui, el fa sentir-se, lo que he dit abans, no sé si minusvàlid és la paraula exacta, però que no és una persona pues com ens considerem la majoria. El fa sentir potser inferior, diferent a la plantilla que hi ha a l'empresa.»* (mare, cas 3)

Respecte a l'entorn laboral, la valoració dominant és positiva, és a dir, les diferents fonts d'informació valoren positivament el suport ofert pels companys i, en general, l'acollida que s'ha fet en el lloc de treball. Les insercions laborals s'han produït en un entorn laboral caracteritzat per un ambient solidari i força continuïtat laboral entre els companys de treball. S'ha produït una simbiosi entre els treballadors inserits i l'entorn laboral. A més a més, en molts casos, l'entorn laboral ja ha viscut prèviament altres experiències d'inserció, per tant, alguns entorns

s'han adaptat amb més facilitat a les demandes de les insercions que han anat sorgint.

*«Yo creo que eso es básico, para mí. Si en vez de estar los que estamos hay gente de estos impresentables que se meten con el chaval... o a cachondearse de él... es que sería todo lo contrario, eso le sería súper negativo... A éste y a todos, siempre se les ha tratado con un respeto exquisito... En fin, que nosotros aquí también ya nos llevamos bien todos, no hay malos rollos, no hay broncas.»*  
(supervisor, cas 9)

Ara bé, segons els supervisors naturals, els caps de secció i els preparadors laborals, les insercions a l'Administració de la Generalitat responen a un rendiment laboral més lleuger que el de l'empresa privada. Així, s'ha considerat que l'Administració pot condicionar l'aparició de mals hàbits laborals. De fet, alguns supervisors opinen que aquests mals hàbits han condicionat negativament el comportament i l'actitud d'algun treballador inserit en el sentit que aquests vicis poden acabar sent transferits en altres entorns laborals amb una pressió laboral més important.

*«L'Administració lo que té que t'acostumes a uns vicis [...] és diferent que la privada. O sigui, si tu has de fer una feina a la privada, si no la fas t'estan a sobre. I a l'Administració és diferent [...] [la treballadora] passa moltes hores que no fa res... i clar, això tampoc és bo per a ells perquè agafes un vici. Clar, si aquesta noia entra aquí a treballar, que és la seva primera experiència, agafa aquest tipus de vici [...] després... a la que l'apreten una mica... aquí alguna vegada s'ha vist, l'has apretat una mica i se t'embala...»*  
(supervisor, cas 2)

#### *Aspectes de la inserció que caldria millorar*

En aquest apartat, primer comentarem algunes propostes de millora que han exposat les persones entrevistades amb vista 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. A continuació considerarem quines dificultats hi ha a l'hora de generar insercions laborals de persones amb discapacitat a l'Administració de la Generalitat.

Un aspecte que cal millorar consisteix a intensificar el treball i la relació entre el servei d'inserció i els diferents protagonistes de la inserció. Per exemple, pel que fa al treball amb les famílies, depèn de cada cas, però un supervisor natural ha proposat intervenir en cas de sobreprotecció per afavorir el desenvolupament global de la persona. Els serveis d'inserció han proposat intensificar el treball que es fa al principi amb la família, durant i després de la inserció. Així, es creu convenient oferir més informació a la família durant el procés d'inserció. De la mateixa manera, des de l'entorn laboral s'ha fet referència a la necessitat que les famílies no exigeixin directament la inserció laboral dels fills, en aquest sentit, s'ha elevat la feina feta pels diferents serveis d'inserció.

«Amb la família és necessari que hi hagi una col·laboració, un nivell de comunicació molt estret amb els serveis d'integració laboral... Entenc que això seria important, a vegades hem tingut la sensació, com a professionals, que un cop la persona comença a treballar, doncs, no hi ha un nivell de resposta per part de la família que ens pugui ajudar a fer un seguiment correcte del cas [...] 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 és 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)

Pel que fa als treballadors, i segons les famílies, els preparadors i els supervisors naturals, caldria millorar tant com es pugui l'encaix entre feines i treballadors, perquè les tasques que rea-

litzin siguin al màxim d'adequades a les seves capacitats, si no, no donen de si. Seleccionar els treballadors d'acord amb les seves capacitats i les seves habilitats per fer una feina determinada, tot valorant les seves potencialitats.

«*Lo que hem de tenir en compte és si la propera persona que escollirem té les capacitats i habilitats per fer aquesta feina. I no estic dient els coneixements [...] a un nivell potencialment, per preparar-lo nosaltres en aquí també. O sigui, ho podem fer aquí, abans, amb la formació [...] podem fer classificació, podem fer fotocòpies [...] ho podem fer!*» (preparadora, cas 1)

Un altre aspecte que cal millorar, des del punt de vista dels preparadors i l'entorn laboral, és l'actitud dels treballadors, ja que les capacitats laborals es poden veure incrementades o reduïdes segons l'actitud que manifesti la persona a la feina.

«*Sé que hi ha molt aquesta lluita amb la relació i amb l'actitud, perquè quan està relaxada i surt una feina o tot d'una, a l'última hora, que això també passa molt a les feines d'encàrrec, surt a l'última hora, doncs, pot tenir algun estirabot o alguna paraula més alta que altra!*» (preparadora, cas 2)

Per millorar la formació s'ha considerat que és interessant que des de l'Administració de la Generalitat es fessin més cursos relacionats amb el coneixement intern de com funciona la mateixa Administració, així com quins són els seus drets i els seus deures. Tot i que cal dir que l'Administració es preocupa d'oferir cursos formatius com ara un curs d'acollida que tracta pròpiament de l'Administració de la Generalitat. De la mateixa manera, també hi ha cursos destinats als supervisors naturals perquè no actuïn tant per impulsos o per intuïció.

«*En el tema de la formació, és molt difícil buscar quina formació podrien aprofitar ells, però jo crec que seria bo anar insistint [...] anar fent un seguiment o anar fent cursos així, com mòduls, perquè entenguin la realitat en *la que viuen*, de departaments [...] jo quan van venir [...] *lo primer que vaig fer és: "A veure, ara us explicaré com s'or-**

ganitza un departament: aquest departament, *pues* hi ha el conseller, hi ha el secretari, hi ha aquests serveis, nosaltres estem aquí i vosaltres esteu aquí...” [...] “i ara us parlaré de les vacances, us parlaré de no sé què”, o sigui, dels seus drets i els seus deures [...] Jo crec que estaria bé una mica més de formació.» (supervisora, cas 4)

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

«Potser ell el que... hauria de millorar una mica *en* quant a nivell d'habilitats socials, la seva autonomia [...] li falten iniciatives, no és una persona molt exigent [...] esforçar-se més [...] en aquest sentit...» (preparador, cas 9)

També s'han plantejat millores adreçades al seguiment, ja que s'ha fet la demanda que el seguiment hauria de permetre mantenir contacte sempre que fes falta amb els preparadors laborals. S'ha considerat a més la tutorització dels preparadors, per a una inserció millor. És a dir, s'ha apostat per reforçar el paper del seguiment per garantir encara més l'aprenentatge de tasques i tot allò que afavoreix un bon clima laboral a l'empresa, potenciar el treball d'equip de manera que les feines que s'assignin als treballadors representin un bé per a l'entorn laboral i alhora suscitin l'interès dels treballadors. De tota manera, s'ha de dir que el que és desitjable és que les accions de seguiment es vagin distanciant unes de les altres amb el temps en consonància amb els avenços laborals dels treballadors. Hi ha molts elements que poden condicionar 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, un bon seguiment és el que s'adequa al màxim a la persona. Per això hem trobat tant la demanda d'un seguiment llarg i intens com la demanda d'un seguiment breu i bàsic. El cas és que des del



servei es preveuen accions de seguiment gairebé indefinides. 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 és complicat millorar el seguiment que es fa, perquè no hi ha cap subvenció destinada a aquesta finalitat.

«Considero que és necessari i en els últims que hem contractat no s'ha fet. Llavors, això no ho trobo gaire bé [...] vam ser nosaltres mateixos que ens vam encarregar, no va venir el tutor que altres vegades sí que s'havia encarregat d'estar tot el dia amb ell; i després anar-lo deixant sol, perquè prou dur resulta per una persona que no té cap minusvalidesa el primer dia de feina [...] perquè una persona que té un tipus de minusvalidesa que a més a més s'integra mitjançant un acord que té aquesta finalitat, doncs, que l'associació no li doni un cop de mà, no li faciliti aquesta integració [...] Tampoc et pots comprometre que un xofer estigui pendent d'ell, perquè clar, ell té les seves tasques.» (cap secció, cas 9)

En un cas, un supervisor ha proposat una alternativa al procediment de seguiment que es du a terme habitualment: que el preparador es posi en contacte amb el cap de secció o de servei, que aquest després sigui qui es posi en contacte amb els supervisors naturals, i viceversa, respectant l'estructura jeràrquica de l'Administració de la Generalitat. Segons un cap de secció, el fet que el seguiment sigui 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.

«Home, jo el seguiment, clar, el seguiment es *tindria que fer* a nivell de la tutora amb el cap de personal. Jo suposo que això sí, que després ell sí que ens ha d'avisar a nosaltres: "*Bueno, a veure, com va?*". Perquè, és clar, jo ho veig una mica bèstia, és que nosaltres, pataplàm!, directament a la tutora... És que, és clar, penso que han d'haver-hi uns mecanismes... el mecanisme és ell com a responsable del personal i la tutora. I després, nosaltres, informar *amb* ell,

sempre. Això sí, jo... el mecanisme és aquest.» (supervisor, cas 2)

Respecte als aspectes que cal potenciar en l'entorn laboral per facilitar els processos d'inserció, un preparador ha comentat que seria convenient que la figura del supervisor natural detectés quan es produeixen situacions que poden generar conflictes per reconduir-les. És a dir, que els companys de feina es decidissin a intervenir directament en la resolució dels conflictes que comporta una inserció, perquè seria molt positiu per a la inserció potenciar conductes normalitzadores en l'entorn laboral. Però aquesta situació, que seria la ideal, no sorgeix fortuïtament, sinó que el preparador laboral l'ha de preparar intencionadament, és a dir, cal que l'acompanyament es plantegi amb una cessió d'autonomia i de responsabilitat cap a l'entorn laboral.

«Una de les coses que es pot millorar és [...] transmetre a l'empresa i que l'empresa visqui bé el fet *de* que: ells *li* poden dir les coses a la persona, no cal que sigui la preparadora laboral, sinó que ells li poden dir [...] no cal un intermediari.» (preparadora, cas 1)

Les experiències d'inserció s'han anat realitzant sempre en alguns serveis específics de cadascun dels departaments i amb els mateixos col·laboradors una vegada i una altra, per això s'ha comentat que seria interessant fer més extensiva la relació.

«Jo penso que s'hauria d'estendre més l'experiència, que segur que hi ha llocs que poden assumir gent amb aquestes característiques. S'han de trobar [...] Feines repetitives, feines senzilles, que responguin a un esquema molt fàcil i molt *aplicatiu*, que puguin reiteradament aplicar i que no tingui[n] problemes complexos [...] Però hi ha llocs d'aquests, hi ha llocs, la veritat.» (cap de Secció, cas 5)

De la mateixa manera, s'ha proposat la millora de la temporalitat de les insercions a l'Administració de la Generalitat. En aquest sentit, es considera que s'haurien de potenciar noves vies de contractació del col·lectiu que afavorissin insercions

indefinides i s'evités la temporalitat dels interinatges i la impossibilitat de superar unes oposicions. El fet és que hi ha una gran preocupació respecte a la manera en què pot afectar els treballadors el fet que, malgrat una inserció satisfactòria, es quedin sense feina. A més, tant els companys de treball com els caps de secció han ressaltat la voluntat d'amortitzar, a llarg termini, l'esforç formatiu invertit en cada una de les insercions. Ara bé, els acords de Govern, en l'exposició de motius, manifesten que el que es pretén és dotar els participants de l'experiència d'una formació perquè puguin accedir en millors condicions al mercat de treball, dins o fora de l'Administració. És a dir, la temporalitat és inherent als acords, perquè l'objectiu d'aquest projecte d'inserció és que els treballadors no s'hi quedin, és que els treballadors surtin, és que els treballadors adquireixin una experiència i una formació per després fer front al mercat ordinari.

*«Si una persona lleva 2 años [...] ¿por qué si están tan bien esos chicos, por qué no continúan en la Generalitat? [...] no sé cómo pueden hacerlo pero yo creo que tienen medios para hacerlo [...] todo es política [...] Si ya llegó un momento que aprendió relativamente casi todo, bueno, ¿por qué ahora se desprenden de esa persona y cogen a otra nueva? Volver a empezar [...] lo veo mal... el tema éste [...] a los 2 años los vuelven a dejar en la calle, incluso muchos empeoran, como le pasó a mi hija...»*  
(pare, cas 6)

En un cas no hi ha prou feina, és a dir, la feina no ocupa tota la jornada laboral del treballador i això ha fet que s'hagin generat els vicis que comentàvem en apartats anteriors. Així, els beneficis de la inserció es veurien incrementats si el treballador assumís més feines. Aquesta situació posa en relleu la necessitat de fer una nova anàlisi del lloc de treball.

Tot seguit exposarem quines *dificultats* s'han comentat *que pot haver-hi a l'hora de generar insercions laborals de persones amb discapacitat a l'Administració de la Generalitat*. D'entrada, tothom ha coincidit a afirmar que no hi hauria d'haver dificultats per inserir persones amb discapacitat a l'Administració, però el cas és que n'hi ha. Gràcies a la pressió de les associacions i dels

col·lectius de persones amb discapacitat s'ha avançat relativament en aquesta qüestió, però és del tot imprescindible continuar treballant en aquesta línia.

A l'hora de generar insercions laborals de persones amb discapacitat a l'Administració s'ha posat de manifest que fa falta més voluntat política per desenvolupar els acords de Govern, perquè les insercions depenen massa 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 que s'han de realitzar sigui criteri dels departaments respectius ha permès de demostrar l'acceptació del projecte, perquè els departaments han continuat contractant com feien fins ara. Amb tot, s'ha constatat que sense els acords de Govern no hi hauria la predisposició necessària per contractar personal amb discapacitat a l'Administració de la Generalitat. Així, s'ha afirmat que els acords de Govern han estat una bona manera d'iniciar un projecte d'inserció d'aquestes característiques amb persones amb dificultat per accedir al món de treball.

D'altra banda, s'ha comentat que les oposicions són una via d'accés poc apropiada per a aquest col·lectiu, perquè se'ls exigeix la superació d'unes proves acadèmiques fora del seu abast i no se'ls garanteix igualtat d'oportunitats.

La quota de reserva que té assignada l'Administració de la Generalitat no s'està complint i, en aquest sentit, s'ha considerat que, de tota manera, no és necessari incrementar el percentatge de reserva, sinó que s'ha proposat un canvi en la política de recursos humans. Així, cal analitzar a consciència l'estructura organitzativa de l'Administració per definir quins llocs de treball poden ser coberts per persones amb algun tipus de discapacitat. El cas és que s'ha vist que a l'Administració hi ha tot un ventall de tasques que poden ser realitzades correctament pel col·lectiu de persones amb capacitat intel·lectual límit. Així, s'ha fet referència a les tasques pròpies del grup D (auxiliars administratius) i del grup E (subalterns). Ara bé, un cap de secció ha comentat que s'ha proposat abolir el cos de subalterns de l'Administració i aquesta iniciativa, si tirés endavant, limitaria clarament les possibilitats d'inserció.

## 2.5.

### *Aproximació al perfil del col·lectiu de persones amb capacitat intel·lectual límit*

El treball realitzat permet de fer una aproximació al perfil de les persones amb capacitat intel·lectual límit que han format part de l'estudi de casos desenvolupat. Cal tenir en compte que l'anàlisi que es presenta a continuació únicament té la voluntat de mostrar els aspectes més significatius i/o característics de les persones que han participat en l'estudi de casos que s'ha dut a terme, tot respectant la idiosincràsia de cada un dels casos estudiats. En aquest sentit, les conclusions obtingudes arran d'aquesta anàlisi no són generalitzables a tot el col·lectiu de persones amb capacitat intel·lectual límit, sinó que són tendències relatives als 9 casos estudiats.

Des d'un punt de vista personal, les persones que han format part de l'estudi de casos sembla que tenen una autoestima baixa i que se senten poc segures de si mateixes, perquè es mostren conscients de les pròpies limitacions. Per aquest motiu sovint s'angoixen i es posen molt nervioses. Ara bé, el seu estat d'ànim, la seva actitud davant del treball compensa la manca de seguretat, ja que es tracta de persones dinàmiques, alegres i responsables, que s'esforcen i mostren interès per treballar i, per aquesta raó, afavoreixen que hi hagi un bon ambient de treball.

D'altra banda, els casos estudiats són persones que tendeixen a viure al domicili familiar. Només en un dels casos s'ha assolit l'emancipació amb cert èxit, perquè la treballadora ha anat a viure amb la família del seu company sentimental. De fet, en cas d'independitzar-se, tots ells coincideixen a dir que no els agradaria viure sols, sinó que viurien en parella o compartirien l'habitatge amb un grup d'amics. A més a més, les famílies, aparentment, no manifesten gaire interès perquè els fills emprenguin una vida independent i, en aquest sentit, els sobreprotegeixen lleugerament. Les persones amb capacitat intel·lectual límit que han format part de l'estudi de casos són persones vinculades estretament a la família.

Pel que fa a l'àmbit laboral, les persones que han participat en l'estudi de casos prefereixen desenvolupar un treball a partir del qual s'obtinguin resultats tangibles, evidències de l'esforç que realitzen, en definitiva, rebre retroacció (*feed back*) de la seva feina. A més a més, se'ls assignen feines que es caracteritzen pel fet de ser rutinàries i manipulatives, i que requereixen poca qualificació, per exemple, arxivar documentació, fer fotocòpies, missatgeria, repartir correu, atendre el telèfon, enviar faxes, desgrapar documents, introduir dades a l'ordinador, fer etiquetes, muntar caixes, neteja i/o atendre el públic.

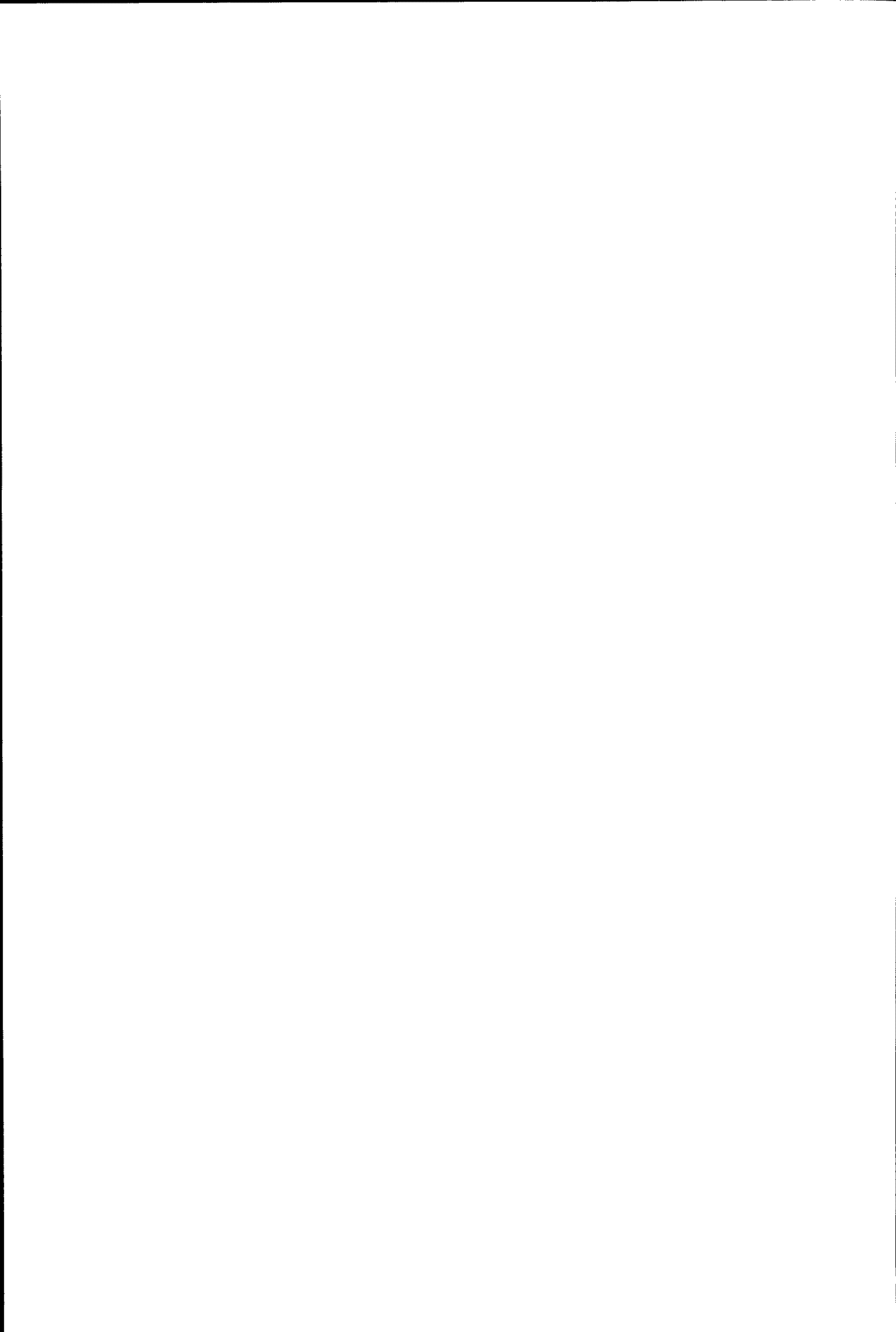
Es tracta de 9 treballadors que tendeixen a fer bé la feina que els encomanen. En els primers moments de la inserció requereixen un acompanyament que afavoreixi l'aprenentatge de les tasques laborals que han de desenvolupar, però, amb el temps, aquesta supervisió minva i esdevenen possiblement tan eficaços com qualsevol altre treballador sense discapacitat. El fet és que aquestes persones que han format part de l'estudi de casos són capaces d'adquirir molta autonomia i per aquest motiu, normalment, no comporten gaire supervisió laboral.

Respecte al seu perfil laboral, les 9 persones estudiades en profunditat estan bastant predisposades a treballar d'allò que convingui, perquè el seu objectiu principal és treballar. De fet, en tots els casos hi ha el costum de canviar sovint de feina i, per això, les seves expectatives laborals s'han vist obligades a ser flexibles. En qualsevol cas, tenen molt clar que prefereixen feines en el mercat laboral ordinari.

Quant al lleure, les 9 persones amb capacitat intel·lectual límit objecte d'estudi tendeixen a fer moltes activitats; en definitiva, procuren ocupar el temps com acostuma a fer tothom: fan activitats artesanals, assisteixen a cursos de formació de temàtica diversa (català, informàtica, graduat escolar), practiquen algun esport o van al gimnàs, planifiquen sortides, excursions i viatges i/o duen a terme accions de voluntariat amb institucions, com, per exemple, la Creu Roja.

En general, els casos estudiats són de persones que, tot i que coneixen molta gent, tenen pocs amics; és a dir, no aprofundeixen gaire en les relacions interpersonals que estableixen. En qualsevol cas, les amistats són, en general, persones amb discapacitat que han conegut en algun servei específic del qual han estat usuaris alguna vegada.

Pel que fa a la formació, les persones que formen part de l'estudi de casos, normalment, han obtingut el graduat escolar assistent a escoles d'adults. Com a conseqüència d'haver treballat a l'Administració de la Generalitat, han fet diversos cursos per millorar el coneixement de català. Es tracta de persones poc preocupades per fer formació continuada, perquè d'alguna manera pensen que només cal formar-se quan es veuen obligats a canviar de feina, no pas per promocionar-se laboralment. En aquest sentit, quan gaudeixen d'estabilitat laboral no s'interessen per assistir a cursos de cap mena.





---

## VI. Conclusions

Arribem així al darrer capítol, que exposa les conclusions principals que es deriven del treball realitzat. Aquest capítol pretén recollir, resumidament, què s'ha realitzat i veure fins a quin punt s'ha donat resposta als objectius que ens havíem proposat inicialment. Així, a títol de síntesi i per facilitar una perspectiva global de l'estudi, presentem les aportacions més importants, al nostre parer, de cada un dels capítols anteriors per determinar quines conclusions genèriques suggereix l'estudi desenvolupat.

En aquesta recerca ens hem proposat obtenir informació sobre els objectius següents:

1. Conèixer els diferents itineraris que segueixen les persones amb capacitat intel·lectual límit que han participat en l'experiència d'inserció laboral a l'Administració de la Generalitat de Catalunya.
2. Estudiar la incidència dels processos d'inserció laboral a mitjà/llarg termini en diferents dimensions de la vida dels joves participants en l'experiència citada.
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.
4. Estudiar l'impacte dels processos d'inserció en l'entorn laboral, tant pel que fa a l'organització de les activitats laborals com a les actituds socials en relació amb la inserció laboral dels col·lectius amb dificultats especials per a la inserció.
5. Proposar les orientacions adequades per millorar els processos d'inserció laboral perquè afavoreixin al màxim la inserció sociolaboral futura dels participants en aquestes experiències.

6. Fruit del treball realitzat, compilar i organitzar la informació que, des de la perspectiva laboral estudiada, ens permeti avançar cap a la definició del perfil del col·lectiu de persones amb capacitat intel·lectual límit.

L'*objectiu 1* ha permès de fer una aproximació a les característiques principals de les insercions laborals i als diferents itineraris que han seguit les persones que han participat en l'experiència d'inserció laboral a l'Administració de la Generalitat. Entre les conclusions a què ha arribat aquest estudi descriptiu figura que 47 participants d'aquesta experiència d'inserció continuen treballant a l'Administració i 23 treballadors estan treballant en el sector privat del mercat ordinari. Però, d'altra banda, 12 persones han passat del mercat ordinari al sector de treball protegit, ja que s'han incorporat a algun CET. A més a més, hi ha 13 persones que no estan treballant, 3 de les quals assisteixen a algun tipus de formació. En aquest sentit, s'ha evidenciat que les persones amb capacitat intel·lectual límit tenen dificultats per mantenir una feina en el mercat ordinari. A partir d'aquí hem pogut establir quins itineraris laborals han seguit les persones amb capacitat intel·lectual límit que han participat en l'experiència d'inserció laboral a l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

La informació d'aquest estudi descriptiu ha constituït el punt de partida per elaborar un estudi de casos posterior, que ha obtingut informació de caràcter qualitatiu sobre la incidència dels processos d'inserció laboral en diversos protagonistes. Aquest estudi de casos ha estat orientat pels *objectius 2, 3, 4, 5 i 6*.

D'entrada, entre les conclusions d'aquest estudi de casos destaca que el desenvolupament dels processos d'inserció s'ha produït de manera 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 marc laboral ha afavorit els aprenentatges necessaris perquè els treballadors hagin desenvolupat les activitats laborals previstes.

Respecte a l'*objectiu 2, la incidència dels processos d'inserció laboral a mitjà/llarg termini en diferents dimensions de la vida dels partici-*

*pants en l'experiència*, s'han apreciat canvis importants en els treballadors, no només referents als aprenentatges de noves tasques, sinó respecte a l'autopercepció, a l'autoestima i a l'autoconfiança. Aquests canvis han estat accentuats, perquè es tracta de la primera experiència laboral de molts dels treballadors. 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, sorgeixen altres necessitats importants, entre les quals hi ha la vida independent. Alhora, l'experiència d'inserció ha capacitat els treballadors per desenvolupar més tasques i per acabar d'assumir hàbits laborals. L'experiència dels treballadors a l'Administració ha afavorit algunes insercions fora de l'Administració de la Generalitat. Amb els companys de treball i els caps de secció els treballadors han establert una relació estrictament professional.

Pel que fa a l'*objectiu 3*, *la incidència que ha tingut l'experiència d'inserció laboral en els itineraris de formació i treball viscuts a partir d'aquesta experiència*, alguns treballadors han fet diversos cursos de formació mentre estaven treballant a l'Administració de la Generalitat.

En relació amb l'*objectiu 4*, *l'impacte dels processos d'inserció en l'entorn laboral*, 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. De la mateixa manera, entre els companys de treball s'ha generat una sensibilització sobre la inserció laboral del col·lectiu amb capacitat intel·lectual límit. A més, es preveuen més insercions laborals en aquesta línia, perquè es consideren satisfactòries per a tots els implicats.

Finalment, amb vista a l'*objectiu 5*, *per a la millora dels processos d'inserció laboral*, l'èxit o el fracàs de les insercions és conseqüència de la confluència de diferents factors, entre els quals figura el bon encaix entre el perfil laboral dels treballadors i les tasques a desenvolupar en el lloc de treball, les bones relacions establertes amb els companys de treball, el suport de les famílies, la formació ocupacional realitzada pels treballadors, l'acompanyament i el seguiment que els preparadors laborals

fan al lloc de treball i, finalment, el seguiment realitzat *a posteriori* del període d'adaptació inicial. En aquest sentit, és millor que les insercions no representin canvis quant a organització, que els treballadors procurin requerir menys atenció dels companys de feina i que la presència dels preparadors laborals passi més inadvertida. A més a més, fa falta incrementar la formació destinada a la preparació dels qui esdevindran supervisors naturals dels treballadors en l'entorn laboral. Alhora, cal potenciar la formació contínua dels treballadors perquè puguin arribar a desenvolupar feines més qualificades.

D'altra banda, convé analitzar l'estructura organitzativa de l'Administració per definir prèviament quins llocs de treball poden ser coberts per persones amb capacitat intel·lectual límit i així realitzar noves insercions en altres seccions dels departaments que, fins al moment, encara no hi hagin col·laborat. És a dir, cal difondre i estendre més l'experiència.

L'accés laboral del col·lectiu a l'Administració de la Generalitat a través d'oposicions s'hauria de substituir per la realització de concursos de mèrits que consisteixin a valorar la preparació professional, l'experiència i el coneixement de català que tinguin els treballadors. També seria idoni oferir als treballadors interins la possibilitat de potenciar la seva estabilitat laboral a l'Administració tot incrementant el nombre de places en règim de laborals fixes.

Des dels serveis d'inserció s'haurien de treballar les expectatives personals i laborals dels treballadors perquè els períodes de transició laboral i/o qualsevol altre canvi que afecti la persona s'assumeixi sense dificultats. En aquest sentit, es creu oportú que, de manera preventiva, abans que un treballador finalitzi la seva relació laboral a l'Administració de la Generalitat, els serveis d'inserció emprenguin de nou la recerca de feina, perquè així no hi hagi un trencament des del sector públic al sector privat del mercat ordinari. Però per a això es fa imprescindible tenir més en compte les semblances i les diferències que hi ha entre el sector públic i el sector privat; si no, es pot donar el cas que l'experiència laboral adquirida per un treballador al sector públic no sigui prou funcional o no es pugui transferir al sector privat.

Atès que aquesta experiència d'inserció laboral del col·lectiu amb capacitat intel·lectual límit a l'Administració de la Generalitat de Catalunya s'ha considerat molt satisfactòria, és necessari donar-li la difusió necessària per tal d'aconseguir més predisposició i sensibilització per part dels agents laborals del sector privat, 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, es percep la necessitat d'unir i de coordinar els esforços dels serveis que treballen per a la inserció laboral del col·lectiu al mercat ordinari amb la finalitat d'aconseguir millores en el compliment de la normativa legal i en la sensibilització dels agents laborals.

Finalment, seria convenient plantejar qüestions relacionades amb la gestió de l'oci i la vida independent, la qual cosa comporta anar més enllà de les finalitats estrictament dels serveis d'inserció laboral. El cas és que la inclusió laboral és fonamental, però alhora és insuficient per a la incorporació plena dels treballadors a la societat. Així, els serveis d'inserció haurien d'emprendre accions paral·leles a la inserció laboral, adreçades al suport a l'habitatge, al lleure i a la vida social dels treballadors, perquè es tracta de dimensions interrelacionades que possibiliten la seva inserció social i comunitària.



---

## VII. Bibliografía

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.

Calzón, A. (1993), *Orientación laboral del deficiente mental*. Madrid: INSERSO.

Colectivo IOÉ (1998), *Discapacidad y trabajo en España*. Madrid: Ministeri de Treball i Afers Socials.

Esteban, R. (1999), *Contrato de trabajo y discapacidad*. Madrid: Ibidem Ed.

Fullana, J.; Pallisera, M.; Vilà, M. (2003), «La investigación sobre los procesos de investigación laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario. Un estudio de casos cualitativo». *Revista de Investigación Educativa*, núm. 21 (2).

Gobierno vasco (1994), *Empleo y discapacidad en la comunidad autónoma del País Vasco*. Vitoria-Gasteiz.

LISMI (Llei d'integració social del minusvàlid) (1982).

Ministeri de Treball i Afers Socials (1998), *Empleo y discapacidad*. Madrid.

Martínez, A. J.; Puig, M. (2003), *La inserció sociolaboral de les persones borderline 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.

Pallisera, M.; Barrachina, S.; Fullana, J.; Lobato, J.; Vilà, M. (2001), «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), pàg. 55-67.

Pallisera, M.; Fullana, J.; Vila, M.; Soler, P. (2001), *La incorporació de les persones amb capacitat intel·lectual límit al món del treball*. Lleida: Associació Catalana Nabiu.

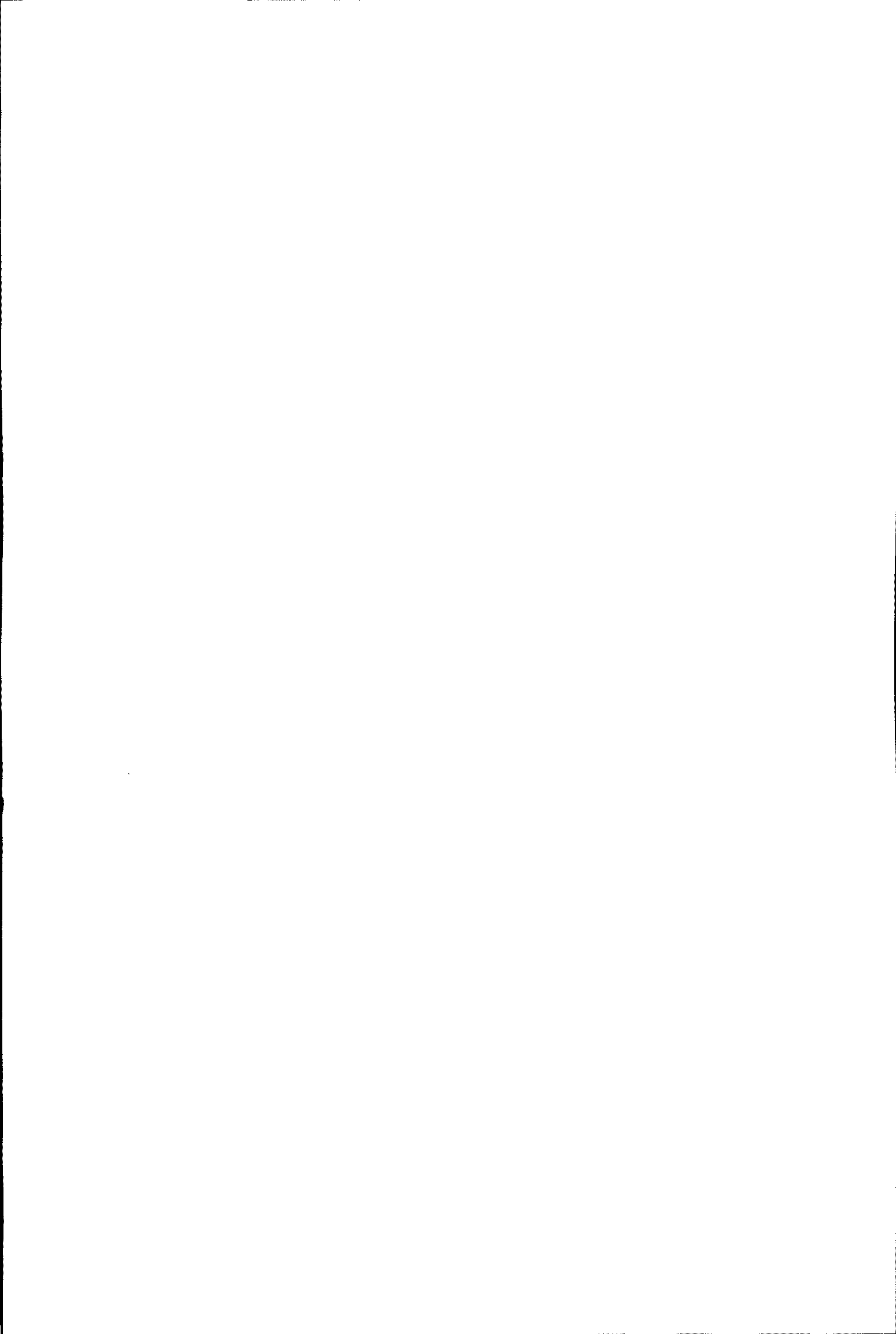
Valls, M. J.; Vilà, M.; Pallisera, M.; Cardona, M.; Jiménez, P.; Rius, M. (2002), «Estrategias para el acceso y entrenamiento en el puesto de trabajo de personas con discapacidades, aportaciones a partir de una investigación en el contexto de Cataluña», a: Verdugo, M. A.; Jordán de Urríes, F. B. *Hacia la integración plena mediante el Empleo. VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo*. Salamanca: Inico, pàg. 201-215.

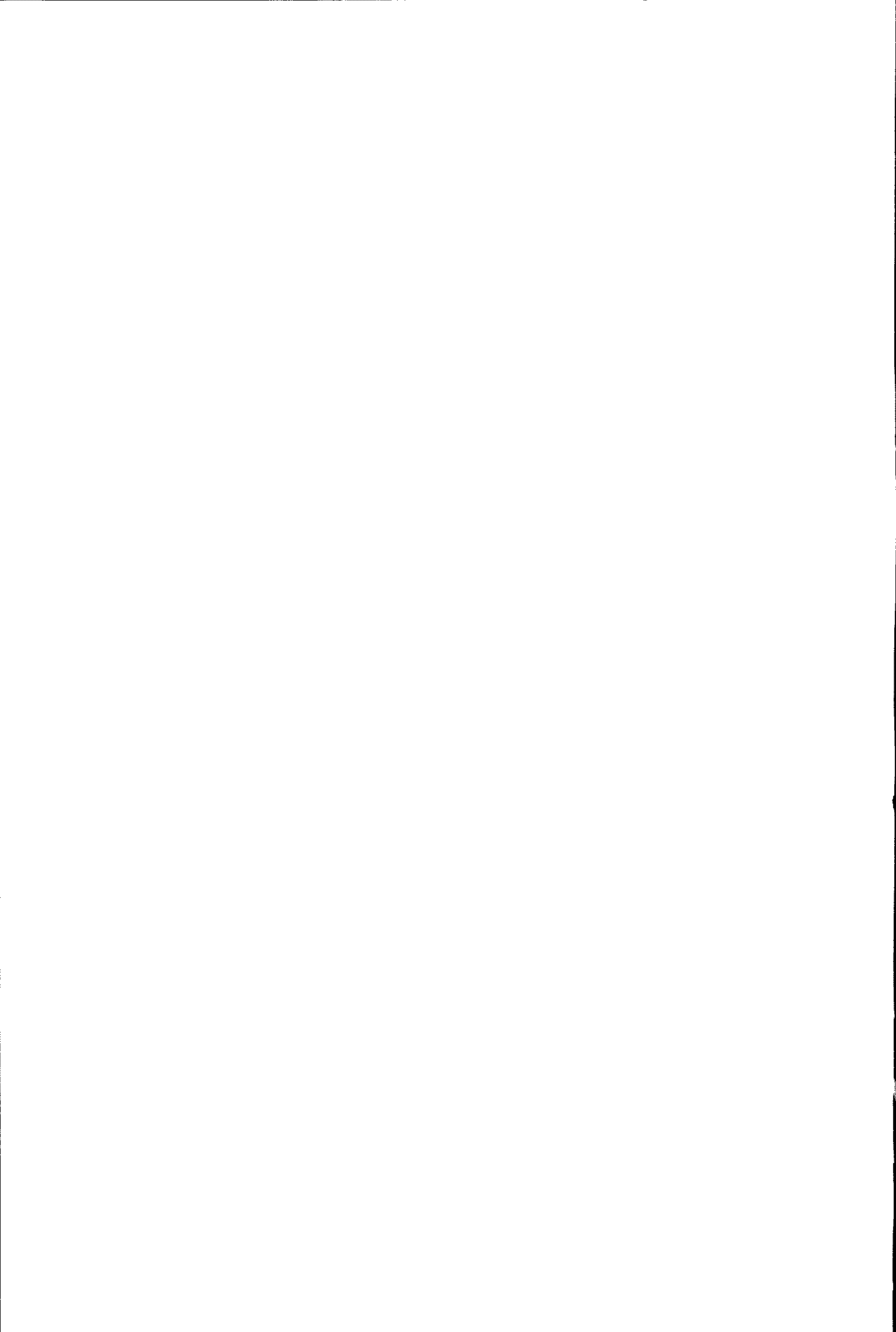
Verdugo, M. A.; Jordán de Urríes, F. B.; Bellver, F. (1998), «Situación actual del empleo con apoyo en España». *Siglo Cero*, vol. 29 (1), pàg. 23-31.

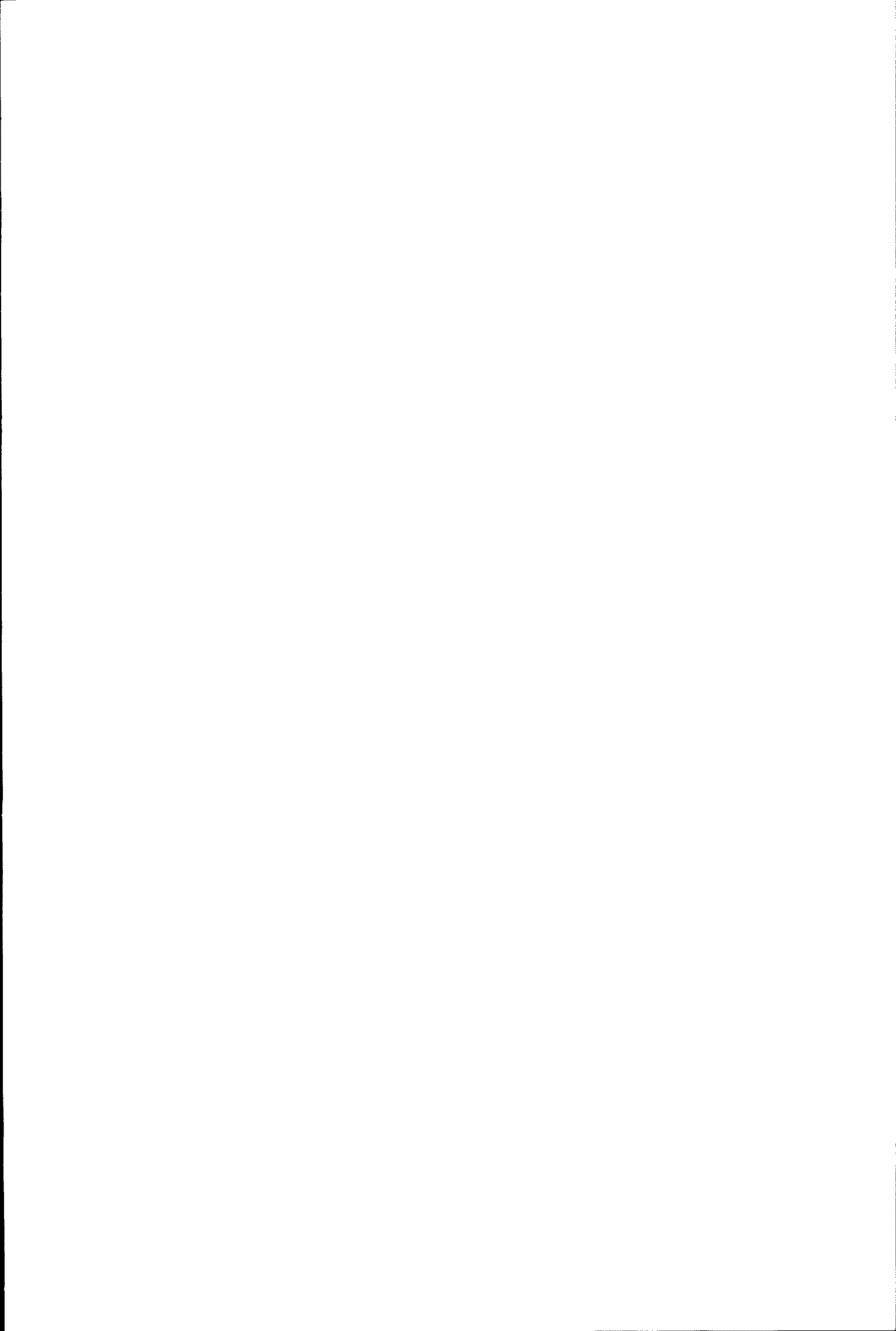
Verdugo, M. A.; Jordán de Urríes, F. B. (2001), *Panorámica del empleo con apoyo en España (Documento 59/2001)*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.

Verdugo, M. A.; Jordán de Urríes, F. B. (2002), *Hacia la integración plena mediante el empleo*. Actas del VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo. Salamanca: Inico.

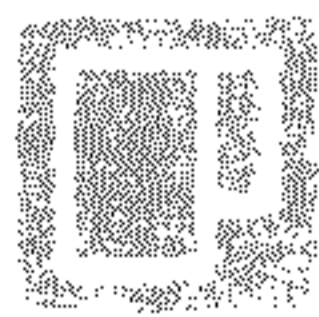
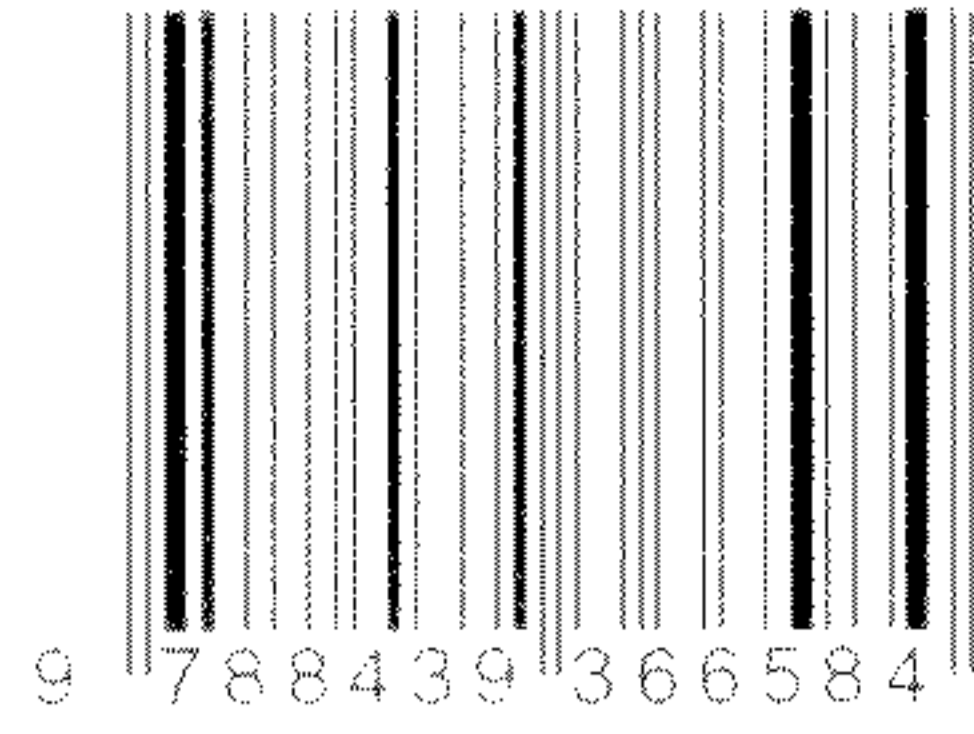








ISBN 84 393 6658 2



*Col·lecció «PAPERS DE RECERCA», 9*