

ETAPA LABORAL. REPTES DE FUTUR PER LA PLENA INCLUSIÓ



Laia Gurt i Corominas, educadora social i delegada sindical de CCOO

Quan se'm va demanar d'escriure sobre la inclusió referent a persones adultes amb discapacitat intel·lectual de seguida em van venir al cap tots els debats i plantejaments que acostumen a aparèixer en els grups de treball dels centres ocupacionals (CO) i centres especials de treball (CET) al nostre país. La inclusió segons la UNESCO és una mirada positiva a la diversitat de les persones i les diferències individuals, entenent aquesta diversitat com un enriquiment de la societat a través de la participació activa en el sistema educatiu, el món laboral, la vida familiar i en la resta de qüestions socials i culturals.

En la mateixa línia, el Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya presentava l'any 2016 el document *De l'escola inclusiva al sistema inclusiu*(1), un sistema educatiu inclusiu com a mirada única per a donar resposta a tot l'alumnat, que reconeix la diversitat com a fet universal, que personalitza l'aprenentatge, que ha de garantir igualtat d'oportunitats i equitat perquè tot l'alumnat rebi una educació integral i amb expectatives d'èxit, posant èmfasi en la formació del professorat, entre altres qüestions. Al mateix temps, aquest sistema ha de preveure tot el recorregut de l'alumnat pel sistema educatiu, fins a la transició de la vida adulta. I després què? Què passa en aquesta vida adulta?

Si aquestes directrius de l'educació inclusiva segueixen al llarg de la vida, les persones amb discapacitat haurien de tenir el dret a accedir a la formació i/o al mercat de treball en les mateixes condicions que els altres membres de la comunitat, sense ser exclosos per motiu de la seva discapacitat, i als suports o ajustaments oportuns per a assolir una vida plena en l'àmbit social, personal i laboral o acadèmica. Tanmateix, la realitat és ben allunyada d'aquesta utopia.

Després de l'etapa escolar hi ha camins ben diversos a seguir, que majoritàriament apareixen condicionats pel grau de discapacitat o valoració laboral que s'obtingui.

Parlem de serveis d'orientació, acompanyament i inserció laboral en l'empresa ordinària, centres especials de treball, centres ocupacionals, etcètera. D'aquesta manera, tot el procés inclusiu que intenta fer l'escola es perd en la transició a l'etapa adulta o laboral en la qual es separa i s'exclou per la discapacitat en ella mateixa. Aquest mateix procés d'inclusió de l'etapa escolar hauria de seguir després si es disposessin dels suports necessaris per garantir l'equitat.

Però perquè això es donés caldria un conjunt d'actuacions a diversos nivells. D'entrada, l'administració hauria de fer una aposta ferma en la reformulació dels serveis i suports -el Pacte Nacional pels Drets de les Persones amb Discapacitat sembla que és un inici- en diferents sentits. Per començar caldria fer complir la Llei General de la Discapacitat(2) (LGD) a les empreses, implicar i empoderar la part empresarial per tal d'augmentar l'ocupació, crear serveis adequats a les necessitats reals, formar els i les professionals que acompanyen en aquesta etapa per tal de donar els suports necessaris, sensibilitzar la societat i les famílies de la importància de la inclusió laboral.

Actualment, la majoria de persones amb discapacitat en el món laboral regeixen les seves relacions laborals pel conveni de Tallers per a persones amb discapacitat intel·lectual de Catalunya (abans Tallers per a discapacitats psíquics de Catalunya) quan haurien d'estar incloses en els convenis de referència de les empreses, si és el cas. Però la situació és una altra de ben diferent.

En alguns enclavaments laborals en empreses ordinàries, alguns treballadors i treballadores amb discapacitat fan la mateixa feina que d'altres companys i companyes sense discapacitat, tot i que amb suport d'un o una professional del servei d'orientació i inserció laboral. La diferència, però, és que el salari i les condicions laborals de la persona amb discapacitat no és el de la resta de treballadors i treballadores de l'empresa ordinària, sinó el que es recull en el conveni de Tallers per a persones amb discapacitat intel·lectual. Un salari, en el cas dels peons, regulat pel salari mínim interprofessional (SMI).

Com podem parlar d'inclusió en persones adultes amb discapacitat si condicionem l'accés al mercat laboral a les seves capacitats; i quan tenen accés a aquest mercat, les seves condicions laborals no són les mateixes? No es pot parlar d'inclusió social quan una persona amb discapacitat té unes condicions laborals inferiors per fer la mateixa feina que una altra. Perquè amb un SMI no es pot garantir l'accés a l'habitatge ni a uns estàndards de qualitat de vida quan, en la majoria de casos, es necessiten una sèrie de suports per a una vida autònoma.

L'administració també hauria de replantejar els serveis en diferents sentits. D'una banda cal oferir serveis adequats a les persones que deixen de treballar als centres especials de treball per diferents motius: deixen de ser productius (aquest tema podria generar un altre debat), tenen una malaltia llarga, haurien de jubilar-se però no tenen l'edat ni els anys cotitzats... Cal tenir en compte que l'envelliment en persones amb discapacitat s'inicia de forma més prematura (s'estima que al voltant dels quaranta anys) que en persones sense discapacitat.

La pèrdua de capacitats i habilitats, el deteriorament de facultats, problemes de salut, augment de demències i trastorns mentals són també aspectes limitadors en l'àmbit laboral. Tot plegat agreuja la situació perquè s'acaba incorporant aquestes persones en centres ocupacionals, que no tenen una funció productiva -tot i que molts l'acaben realitzant per a poder sostenir-se- sinó que són instal·lacions d'acolliment diürn que han d'oferir una atenció rehabilitadora i habilitadora a les persones amb discapacitat intel·lectual en edat laboral.

Segons el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies "els centres ocupacionals tenen per objectiu capacitar les persones beneficiàries perquè aconseguixin la màxima integració social a través de l'ocupació activa". La majoria de centres i professionals del sector d'atenció a la diversitat fan una tasca excepcional, malgrat la falta de recursos econòmics i humans dels quals disposen. Tanmateix, però, aquest tipus de servei acaba sent un calaix de sastre on s'atencen persones amb grans necessitats de suport (suports intensius) que no tenen places a centres d'atenció especial (CAE- residència) i persones que ja no poden continuar als centres especials de treball (CET).

Així doncs, en un mateix centre s'apleguen realitats molt diferents que necessiten suports i serveis molt diversos.

Un altre aspecte a tenir en compte en aquesta línia és que l'esperança de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual ha augmentat notòriament en els últims anys. Fet que significa que cada cop hi ha centres amb una població més envellida i amb més necessitats de suport que no compten amb un servei específic. Totes les persones poden accedir a una residència a partir dels 60 anys. Però què passa amb les persones amb discapacitat que pateixen un envelliment prematur? La majoria de vegades, acaben essent ateses en els centres ocupacionals que no tenen els recursos, la formació ni els suports necessaris que es requereixen. Cal demanar un certificat d'excepcionalitat per accedir a una residència i no acostuma a ser un tràmit àgil.

En definitiva, queda molt camí per recórrer per aconseguir una plena inclusió de les persones amb discapacitat intel·lectual, sobretot en l'etapa laboral. Cal que els serveis públics, que tenen el deure de desenvolupar polítiques que permetin tenir una bona qualitat de vida als seus ciutadans i ciutadanes, dotin de recursos econòmics, de personal, de formació, d'incentius a les empreses, de sensibilització ciutadana per aconseguir aquesta plena inclusió. Sobretot, si es té en compte que la inclusió no és res més que una dimensió de qualitat de vida, com apunten Shallock i Verdugo(3). És necessari, també, que les patronals i la part empresarial respectin dels drets laborals de les persones amb discapacitat i ofereixin suports reals i condicions laborals de qualitat, que els permetin la inclusió en l'esfera social i comunitària.

És ineludible que es posi en valor la tasca dels i de les professionals del sector d'atenció a la diversitat i s'aposti per una formació real i de qualitat en inserció laboral i en l'acompanyament en la vida adulta. Cal seguir caminant per oferir oportunitats el màxim d'inclusives possibles i aconseguir, també, una millor qualitat de vida. Perquè la bondat d'una societat es mesura per la cura i l'atenció que aquesta té de les persones més vulnerables i, per tant, amb més necessitats de suport.

-
1. [De l'escola inclusiva al sistema inclusiu, Generalitat de Catalunya, Departament d'ensenyament. Novembre 2016.](#)
 2. Reial Decret Legislatiu 1/ 2018, de 29 de novembre
 3. [Verdugo, M. A.; Shallock, R. L.; et altri \(2013\) MODEL QUALITAT DE VIDA. Informe sobre els perfils de servei basats en el model de qualitat de vida per als serveis socials especialitzats de Catalunya. Generalitat de Catalunya. Departament de Benestar Social i Família.](#)