

**Grup TEB Barcelona:
Un model d'empresa cooperativa
amb persones amb discapacitat
(Centre Especial de Treball)**

Jordi Carrillo Pujol

**AJUTS PER A LA REALITZACIÓ
DE TREBALLS DE RECERCA
EN L'ÀMBIT DEL
COOPERATIVISME-2020
(ACCID I FUNDACIÓ ROCA I GALÈS)**

**Grup TEB Barcelona:
Un model d'empresa cooperativa amb
persones amb discapacitat
(Centre Especial de Treball)**

Autor

Jordi Carrillo Pujol

Professor Universitat Oberta de Catalunya (UOC)



Índex

1.	Terminologia.....	2
2.	Resum.....	2
3.	Introducció.....	3
4.	Objectius i limitacions del treball.....	5
5.	La discapacitat i el treball.....	6
	5.1 Economia Social.....	6
	5.2 Les persones amb discapacitat.....	9
	5.3 Determinació de la discapacitat. Graus.....	10
	5.4 El mercat de treball i les persones amb discapacitat.....	11
	5.4.1 L'economia social i el treball de les PAD.....	13
	5.5 Els Centres Especials de Treball (CET).....	14
	5.6 Els enclavaments laborals.....	19
	5.7 El cooperativisme.....	21
	5.8 La cooperativa com a figura jurídica adient per als CET.....	24
6.	El Grup TEB.....	27
	6.1 Història del grup.....	31
	6.2 Organització interna.....	34
	6.3 Estructura empresarial.....	35
	6.4 Àmbit Assistencial.....	43
	6.5 Principals indicadors de negoci del Grup TEB.....	48
	6.5.1 Distribució ingressos.....	49
	6.5.2 Estructura del compte de resultats.....	50
	6.5.3 Balanç del Grup TEB.....	52
	6.5.4 Treballadors Grup TEB.....	53
	6.5.5 Evolució de nombre i tipologia de treballadors en el Grup TEB (2009 - 2020).....	54
7.	Conclusions i reptes de futur.....	55
8.	Recull legislatiu.....	58
9.	Bibliografia.....	59
10.	Annexos.....	69
	10.1 Principals fites en la història del TEB.....	69
	10.2 Detall dades financeres per cooperatives.....	68
	10.3 Productes propis del Grup TEB.....	69

1. Terminologia

Al llarg del text es fa referència i es descriuen els conceptes que definim en aquest apartat de forma més concisa.

- **Professionals.** Amb aquest terme fem referència a les persones treballadores del CET que no tenen certificat de discapacitat.
- **CET.** Centre Especial de Treball.
- **Centre Ocupacional.** Espai destinat a atendre persones amb discapacitat on es realitzen tasques formatives i laborals per aquelles persones que per les seves característiques no les poden desenvolupar en un CET.
- **PAD.** Persones amb certificat de discapacitat reconegut.
- **PADE.** Persones amb certificat de discapacitat considerades d'especial dificultat en funció d'uns paràmetres establerts en la llei.

2. Resum

Les persones amb discapacitat (PAD) tenen més dificultat per inserir-se en el mercat laboral ordinari. A l'empara de la legislació vigent ha emergit i s'ha consolidat un àmbit de l'economia social centrat en la creació i expansió dels anomenats Centres Especials de Treball (CET). Aquests són organitzacions empresarials que tenen la particularitat que la major part dels seus treballadors posseeixen un certificat de discapacitat. Donada la seva gènesi i la seva organització centrada en les persones i les seves necessitats, s'han mostrat com un actor rellevant en la generació de llocs de treball per unes persones que tenen una dificultat afegida per trobar una feina.

La finalitat de l'estudi és mostrar com el Grup TEB, un conjunt de CET organitzats en forma de cooperatives, és capaç de crear un grup empresarial present en diferents sectors competint amb la resta d'empreses del mercat. Una particularitat afegida és que el grup no només ocupa un gran nombre de PAD sinó que els dona altres eines de suport en l'àmbit

assistencial que suposen que els treballadors considerin el Grup TEB com molt més que el seu lloc de treball.

3. Introducció

Les persones amb certificat de discapacitat (PAD) tenen una important presència en la nostra societat. Segons dades incloses en l'Estratègia Espanyola sobre discapacitat 2012-2020¹, s'estima que hi ha més de mil milions de persones al mon, al voltant del 15% de la població, que té alguna discapacitat reconeguda.

La relació d'aquestes persones tant amb els poders públics com amb la resta de la societat ha anat evolucionant al llarg del temps. Fou en la convenció de les Nacions Unides sobre la discapacitat on es consagrà el canvi del model medicoassistencial anterior en relació a la discapacitat a un basat en els drets humans que considerava que calia reconèixer a totes les PAD l'oportunitat de viure la seva vida de la forma més autònoma i plena possible.

Això significa que tant han de poder gaudir dels seus drets com beneficiar-se de la participació en el sistema econòmic i en el conjunt de la societat. Una vida independent i normal que es tradueix en accedir als mateixos llocs, àmbits, béns i serveis que estan a disposició de qualsevol altre, aconseguint suprimir totes les barreres, tant les visibles com les invisibles.

De fet, la inclusió laboral de les PAD ha passat a ser un dels objectius de la política socioeconòmica en què s'ha treballat en els últims anys per part dels poders públics (Hernández i Millán, 2015), ja que es considera que la incorporació de la persona en un entorn de treball no només l'ajuda a socialitzar-se sinó que a més a més li aporta un nivell més gran d'independència econòmica i emocional. En aquest sentit les actuacions han de tenir una perspectiva estratègica pel conjunt de la societat, amb una visió holística que afecti totes les polítiques públiques que es dissenyin i apliquin.

Aquest és un objectiu que no només compta amb la implicació dels poders públics. Vinculat de forma molt propera a aquesta realitat ens trobem l'anomenada "economia social" que ha anat guanyant pes i importància fins a assolir en l'actualitat un paper destacat en el conjunt

¹ Existeixen diferents documents rellevants al voltant d'aquesta matèria. En l'àmbit de la Unió Europea es publicà l'*Estratègia Europea sobre Discapacitat 2010-2020: un compromís renovat per a una Europa sense barreres*, que tindria el seu equivalent en l'Estat espanyol en la *Estratègia Espanyola sobre Discapacitat 2012-2020*.

de l'economia. Segons CEPES (Confederación Empresarial de la Economía Social) l'Estat espanyol compta amb 43.000 empreses, que ocupen a 2,2 milions de persones (el 12,5% del total de l'ocupació directa i indirecta) i suposen un 10% del PIB espanyol. En l'àmbit europeu la Comissió Europea ha comptabilitzat més de dos milions d'empreses d'Economia Social, és a dir un 10% del total, que donen feina a 14,5 milions de persones i generen el 8% del PIB de la Unió Europea.

Concretament, les cooperatives espanyoles tenen al voltant dels 7,3 milions de membres. Generen 290.000 llocs de treball i una facturació conjunta de 61.000 milions d'euros. Principalment són presents en el sector de l'agricultura (on hi ha gairebé 4.000 cooperatives) així com en el de la indústria, els serveis i l'àmbit social (Martínez *et at.* 2014).

Al parlar d'economia social fem referència a aquelles empreses que es proposen de forma prioritària ocupar persones vulnerables, com poden ser les Persones amb Discapacitat (PAD). Aquest és un col·lectiu que troba més dificultat per inserir-se en el mercat de treball malgrat els esforços que s'han realitzat tant des d'àmbits institucionals com privats per millorar aquesta situació. I és un objectiu irrenunciable. Seguint amb el que afirma Echebarria Rubio (2020), l'ocupació s'ha convertit en uns dels principals instruments de la seva inclusió social. I és una realitat inqüestionable que les empreses del mercat ordinari, per diferents motius, no han acabat sent la destinació prioritària d'aquests treballadors.

En l'economia social, la legislació accepta diferents formes jurídiques per a les empreses. És a dir, poden tenir una forma mercantil com la de societat limitada o anònima, o una sense afany de lucre com pot ser una associació o una fundació. Si bé s'han fet servir altres formes jurídiques, la cooperativa, per les seves especials característiques, encaixa en el sector millor que altres.

En el nostre estudi ens centrem en una iniciativa que conjuga la forma jurídica de cooperativa amb la de centre especial de treball, la característica principal del qual és la de centrar-se en generar ocupació per a les PAD. L'empresa analitzada, el Grup TEB Barcelona, és un exemple rellevant tant per la seva antiguitat en el mercat, la seva mida així com per la diversificació de les seves activitats. Estem davant un grup cooperatiu que des de l'any 1968 treballa per la plena integració social i laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual. L'activitat laboral es desenvolupa en cinc CET, quatre a la ciutat de Barcelona i un a Castellar

del Vallès. Entre tots els centres disposen de més de 25.000 metres quadrats per a producció, manipulació, envasat, magatzem, oficines i àrees socials.

Aquest tipus d'empresa ha de ser capaç de realitzar un balanç entre el seu vessant empresarial (on competeixen en igualtat de condicions amb qualsevol altra empresa) i el seu vessant assistencial (centrat en atendre i donar servei a unes persones que requereixen una especial atenció i cura). És aquest equilibri el que ha de permetre que es compleixin els dos objectius.

4. Objectius i limitacions del treball

Aquest treball es planteja assolir diferents objectius:

- Donar una visió global de tot el que envolta l'univers de les PAD amb una especial dedicació a la seva dificultat per entrar en el mercat de treball.
- Augmentar la visibilitat de les iniciatives empresarials de l'economia social, centrant-nos particularment en aquelles que tenen més importància en la inserció laboral del col·lectiu de les PAD.
- Explicar i destacar el paper dels CET com una de les eines principals que permet la incorporació al mercat de treball de les PAD.
- Presentació, tant des de la perspectiva econòmica com social, de la relació entre una cooperativa i el treball de les PAD, centrant-nos específicament en el cas del Grup TEB.

Les principals limitacions d'aquesta investigació venen establertes per la dificultat d'estudi que té un entorn dinàmic com és el de l'àmbit empresarial. De fet, les conseqüències provocades per la pandèmia Covid-19 són encara incertes i poden suposar importants canvis en la configuració del grup tal com està establerta avui en dia. Per una altra banda hi ha una limitació interna en la informació facilitada, que ha de respectar tant el compliment de la llei de protecció de dades com la legítima privacitat de la companyia, no exposant públicament informació que pugui ser aprofitada per altres agents del mercat.

Una altra limitació per a obtenir conclusions és el fet de centrar-se només en l'estudi d'un grup empresarial, amb les seves circumstàncies particulars (activitats, àmbit geogràfic, etc). Una possible línia d'investigació futura seria la comparació de les dades obtingudes amb les d'una altra empresa de mida similar.

5. La discapacitat i el treball

5.1 Economia social

El concepte d'Economia social, com es remarca en el preàmbul de la Llei 5/2011 d'Economia social, deriva de les primeres experiències cooperatives, associatives i mutualistes que sorgiren a finals del segle XVIII i es desenvoluparen al llarg del segle XIX en països com Anglaterra, Itàlia, França i Espanya. Com a resposta a determinats problemes socials i econòmics que no estaven sent atesos ni pel mercat ni per les entitats públiques, es crearen organitzacions col·lectives de força de treball i ajuda mútua entre diferents persones que compartien l'objectiu comú de donar-los alguna solució.

Des de l'àmbit teòric es realitzà una definició a la *Charte de l'économie sociale* francesa, que incloïa en l'economia social el conjunt d'entitats no pertanyents al sector públic que amb un funcionament i gestió democràtics i igualtat de drets i deures dels socis, practicaven un règim especial de propietat i distribució dels guanys, ocupant els excedents de l'exercici en el creixement de l'entitat i millora dels serveis a la comunitat.

Entenem per empresa social aquella iniciativa la finalitat de la qual és aconseguir una missió social fent servir els mecanismes del mercat (Doherty, Haugh i Lyon, 2014). El concepte "social", doncs, es caracteritza perquè prioritza les persones i l'impacte en el col·lectiu sobre el capital i els beneficis econòmics (Canalda, 2019).

En els últims anys ha anat augmentant l'interès per les empreses socials tant per part dels agents polítics, com del món acadèmic i empresarial. A més a més de per la importància del seu volum de negoci, també s'explica perquè són entitats que donen resposta a problemes que l'anomenat estat del benestar es segueix mostrant incapaç de solucionar amb els seus propis mecanismes (Solórzano *et al.* 2018).

La llei d'Economia Social espanyola estableix en el seu article 4 els principis, inspirats en la Carta Europea, que han de complir les entitats d'economia social:

- 1.- Primàcia de les persones i de la finalitat social sobre el capital, que s'ha de concretar en una gestió autònoma, democràtica i participativa, que prioritzi la presa de decisions més en funció de les persones segons el treball realitzat que de la seva aportació de capital.
- 2.- Aplicació dels resultats obtinguts de l'activitat econòmica principalment a la contribució de la finalitat social que és l'objecte de l'entitat.
- 3.- Promoció de la solidaritat tant interna com amb la societat, que afavoreixi el compromís amb el desenvolupament local, la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, la cohesió social, la inserció de les persones en risc d'exclusió social, la generació d'ocupació estable i de qualitat així com la conciliació de la vida personal i professional dels treballadors.
- 4.- Independència respecte els poders públics.

Les empreses de l'economia social no ho són només per aquelles que tenen una forma jurídica concreta si bé algunes figures "a priori" hi encaixen millor que d'altres. Cal fer una puntualització. Ni totes les cooperatives ni mútues existents es poden considerar economia social (encara que la majoria sí), ni tampoc totes les societats anònimes o de responsabilitat limitada n'estan excloses (malgrat la major part sí).

Encara que siguin empreses que tenen unes característiques particulars, han de ser rendibles i sostenibles com qualsevol altra, més enllà que tinguin o no ànim de lucre. Només així podran sobreviure, aconseguint generar excedents en la seva activitat ordinària de forma recurrent al reinvertir-los per mantenir-ne la competitivitat. Han d'estar orientades al mercat, com la resta d'empreses, i per tant igualment focalitzades en les tasques comercials. Només d'aquesta manera podran generar l'impacte social que s'han proposat com a objectiu (Dart, 2004). Malgrat no tinguin afany de lucre i el benefici no sigui la seva prioritat, els serà imprescindible per a poder complir la seva missió (Costa i Pesci, 2016).

Es tracta d'empreses que comparteixen alguns trets amb les ordinàries però com remarca Santero (2016) es basen en una sèrie de principis diferencials entre els que destaca la valorització de l'ésser humà així com la generació d'un impacte social per sobre dels resultats

econòmics. I això suposa que tinguin un comportament singular en relació amb l'ocupació. Són empreses que tenen plantilles més diverses i amb millors condicions laborals, que permeten a les PAD i a altres col·lectius en risc d'exclusió, sentir-se més integrats en la seva estructura i presa de decisions.

La seva rellevància les ha portat a assolir un marc legal propi. Així, la referida Llei 5/2011 d'Economia Social, d'àmbit estatal, es plantejà com a objectiu bàsic el reconeixement de les entitats que formen aquest sector, atorgant-los una major seguretat jurídica i definint els seus principis reguladors.

En un àmbit geogràfic més proper, a Catalunya el desembre de 2020 es va presentar un projecte d'economia social que està previst culminar amb l'elaboració d'una llei específica en aquesta matèria. En el cas català és important destacar que s'obre la porta a altres formes jurídiques més enllà de les que tradicionalment s'associen a les entitats d'aquest àmbit (mutualitats de previsió social, cooperatives, societats laborals, fundacions i associacions, centres especials de treball i empreses d'inserció, les societats agràries de transformació i les confraries de pescadors). El document de bases considera que cal incloure entitats i iniciatives amb altres formes jurídiques, sempre que en la seva pràctica quotidiana estiguin alineades amb els mateixos principis i valors característics de l'empresa social. Es tracta doncs de donar primacia a l'objectiu per sobre de la forma jurídica concreta.

Els poders públics tant a nivell estatal com internacional han proclamat la necessitat d'aconseguir la igualtat de drets de totes les PAD. Trobem així com la Convenció sobre els drets de les persones amb discapacitat de les Nacions Unides de 2006 recull en els seus principis la participació i inclusió plena d'aquestes persones en la societat. En l'article 27 reconeix el dret de les PAD a treballar amb igualtat de condicions que qualsevol altra, i això inclou el dret a tenir l'oportunitat de guanyar-se la vida amb una feina lliurement escollida i acceptada en un mercat i entorn oberts, inclusivament i accessibles.

En la mateixa línia que les Nacions Unides s'ha pronunciat la Unió Europea, que amb la seva Directiva 2000/78/CE de 27 de novembre es fixa l'objectiu de lluitar contra la discriminació per motius de discapacitat entre d'altres, en l'àmbit de l'ocupació.

Per la seva part en la legislació espanyola s'ha seguit la mateixa línia. De fet, ja trobem que l'article 49 de la Constitució Espanyola fa referència a que *“els poders públics duren a terme*

una política de previsió, tractament, rehabilitació i integració dels disminuïts físics, sensorials i psíquics, als quals prestaran l'atenció especialitzada que requereixen, i els empararan especialment en el gaudi dels drets que aquest Títol atorga a tots els ciutadans”.

En la legislació laboral se'n fa també referència en la seva norma fonamental, l'Estatut dels Treballadors. Així en el seu article 4.2 prohibeix que siguin discriminades les persones, entre altres causes, per raó de la seva discapacitat si es troben en condicions i amb les aptituds per desenvolupar aquella feina.

Posteriorment, de forma més concreta, en la llei 31/2015 per la que es modifica i actualitza la normativa en matèria de autoocupació i s'adopten mesures pel foment i la promoció del treball autònom i de l'economia social inclou una sèrie de bonificacions i incentius per a la contractació de personal per a les empreses de l'economia social.

La implicació dels poders públics s'ha estès més enllà de la promulgació de disposicions normatives. De fet, la contractació pública ha acabat esdevenint un instrument de l'Estat per complir amb el mandat constitucional de fomentar l'economia social així com per protegir els drets de les PAD (Canalda, 2020). De fet en l'estratègia espanyola d'Economia Social 2017-2020 explícitament es destacava la necessitat de donar un impuls a tot tipus de mesures que ajudessin a la inclusió laboral de les persones amb discapacitat.

5.2 Les persones amb discapacitat

El concepte de discapacitat i el seu tractament ha anat evolucionant al llarg del temps. I ho comprovem àdhuc en la terminologia usada. Així, trobem que en la legislació es feren servir termes com minusvàlid (a la LISMI²) o amb anterioritat, a la Constitució Espanyola, es feia una referència als *disminuïts*. En l'actualitat en l'àmbit legal s'ha consolidat l'expressió PAD, dins les polítiques d'igualtat i no discriminació, ja que es considera respectuosa, no pejorativa i inclusiva (Bengoetxea, 2014).

Anteriorment, al referir-se a les PAD i la seva relació a l'ocupació protegida s'havia fet servir el concepte de pacient, mostrant una visió paternalista i sobreprotectora, que evolucionà posteriorment cap a l'ús del terme “persones en processos de formació” fins a arribar a consolidar-se la seva definició com a “treballadors” (Migliore, 2010).

² La llei 13/1982, de 7 d'abril, d'Integració Social dels Minusvàlids, coneguda per la seva abreviatura de LISMI, fou la primera norma establerta en el sector. Posteriorment es desenvolupà un ampli ventall normatiu.

S'han realitzat estudis des de diferents vessants, tant des d'una perspectiva mèdica, social, de salut pública o fins i tot morals (Toboso i Guzmán, 2010). Inicialment es partia d'un model considerat individual o mèdic que explicava que existia una deficiència des d'una visió naturalista o biològica, centrada en les limitacions funcionals de la persona. Posteriorment canvià el paradigma cap a un model "social" de la discapacitat que ho vinculava amb l'ambient de la societat i el sistema.

És cert que és habitual l'ús del mot persones amb capacitats "diferents", si bé aquest no té un encaix en la legislació, que de forma expressa determina uns requisits per a les PAD, atorgant-los amb aquest reconeixement unes característiques pròpies.

Les polítiques públiques inicialment establertes en aquesta matèria es centraven en prestacions assistencials que garantissin a les persones uns ingressos mínims, derivant posteriorment cap a polítiques orientades a l'obtenció d'una feina com a mitjà més idoni perquè aquestes persones obtinguessin la seva plena integració social. Es donà així l'evolució des d'un model assistencial cap a un altre que considerava l'obtenció d'un treball com l'eina més efectiva d'integració social (Santero *et al.* 2016). Sota aquesta perspectiva s'entén que una ocupació de qualitat en condicions dignes és una eina adequada per a la integració social (Fajardo García, 2013). I no només perquè es produeixin beneficis per a les PAD sinó també perquè aquestes persones, amb el seu treball i la seva contribució econòmica a l'erari públic, ajuden a enfortir l'estat de benestar (Rodríguez i Cueto, 2013).

5.3 Determinació de la discapacitat. Graus

Més enllà de les diferències en la terminologia usada en l'àmbit acadèmic o social, des del punt de vista legal, la llei 51/2003 en el seu article 1.2 fa una definició de la discapacitat basada en el grau de minusvàlua considerant *"que tindran la consideració de persones amb discapacitat aquelles a qui se'ls hi hagi reconegut un grau de minusvàlua igual o superior al 33%"*.

Ara bé, no tots els tipus de discapacitat són iguals. Hi ha una categoria a què cal referir-se de forma específica, que habitualment al sector es coneix com PAD "amb especial dificultat" (PADE) a què altres investigadors en la matèria s'han referit com "persones amb necessitats extenses o generalitzades de suport" (Navas *et al.* 2017).

Legalment tenen reconeixement en el Decret Llei 469/2006. Aquest, en l'article 3.1 fa referència a aquells col·lectius als que els cal un major suport i que són: les persones amb paràlisi cerebral, malaltia mental o discapacitat intel·lectual amb un grau reconegut igual o superior al 33%, així com també les PAD física o sensorial, amb un grau reconegut igual o superior al 65%.

5.4 El mercat de treball i les persones amb discapacitat

Segons les dades de l'INE en tot l'Estat espanyol l'any 2018 hi havia 1.899.800 persones en edat laboral (compresa entre els 16 i els 64 anys) amb alguna discapacitat reconeguda. Per posar-ho en context, aquesta xifra suposava el 6,3% de la població total en edat laboral. Realitzant una comparativa entre les xifres d'ocupació de les PAD amb els treballadors sense certificat de discapacitat obtenim els següents resultats que mostren de forma evident les diferències que es donen segons es tracti de persones sense discapacitat, PAD o PADE.

	Taxa d'activitat	Taxa d'ocupació	Taxa d'atur
Persones sense Discapacitat	77,6%	65,9%	15,1%
Persones amb Discapacitat	34,5%	25,8%	25,2%
Persones amb Discapacitat considerades "d'especial dificultat"	29,9%	18,5%	n.d

Taula 1. Taxes d'activitat, ocupació i atur entre persones sense discapacitat, PAD³ i PADE.

Font: elaboració pròpia amb dades INE 2018.

Com podem apreciar, en tots els indicadors laborals es mostren clares diferències de signe negatiu en el que fa referència a inclusió en el mercat de treball.

Com es pot apreciar, en la Taula anterior distingim entre Persones amb Discapacitat (PAD) i les Persones amb discapacitat considerades d'especial dificultat (PADE)⁴ com una subcategoria de l'anterior. Malgrat l'INE no dona dades específiques que diferenciïn clarament ambdós col·lectius, obtenim una estimació aproximada de les PADE a partir de la suma de les xifres de les PAD amb malaltia mental i amb discapacitat intel·lectual.

³ Es consideren PAD les persones amb un grau de discapacitat superior o igual al 33% i assimilats (segons el RD Legislatiu 1/2013).

⁴ Hem fet referència anteriorment a aquesta subcategoria de les PAD, que té les característiques definides en l'article 3.1 del Reial Decret 870/2007.

Les dades mostrades en la Taula 1 posen en evidència la diferència en relació al mercat de treball quan es té reconeguda una discapacitat. Podem veure que en relació a les taxes d'activitat⁵ mentre tres de cada quatre persones sense discapacitat cerca feina de forma activa (el 77,6%), en el cas de les PAD només són una de cada tres (34,5%), i baixen prop de cinc punts quan ho comparem amb les PADE (el 29,9%). Aquestes diferències s'han donat de forma sistemàtica al llarg del temps en aquest col·lectiu (Malo, 2007).

En el cas de la taxa d'ocupació⁶, els percentatges mostren més diferència de les PAD respecte al mercat ordinari. Així, prop de dues de cada tres persones sense discapacitat (65,9%) que cerquen feina l'acaben trobant. Ara bé, en el cas de les PAD només ho aconsegueix una de cada quatre (25,8%). Si ens centrem només en les PADE, la proporció baixa gairebé a una de cada sis (18,5%).

Quant a la taxa d'atur⁷ les diferències són també rellevants. Mentre que el 15,1% de les persones sense discapacitat que busquen una feina no la troben, en el cas de les PAD aquest percentatge augmenta fins el 25,2% del total.

Amb aquestes dades podem concloure que les persones amb malaltia mental i discapacitat intel·lectual són les que majors dificultats tenen per accedir a una feina tal com ho defensen Salinas i Marhuenda (2020). Una conclusió similar a la que s'havia arribat en estudis anteriors. Rubio (2003) així ho constata en la dècada dels vuitanta i dels noranta del segle passat. Semblants resultats s'obtingueren amb posterioritat (Cueto *et al.* 2012; Moratalla 2010). És una realitat indubtable que a mesura que augmenta el grau de discapacitat més es complica la possibilitat d'obtenir una feina. I això es fa especialment evident en el cas de les PADE (Villa, 2003). Es dona doncs una relació negativa entre la discapacitat i la probabilitat d'obtenir una ocupació (Jones, 2006).

Tinguem present que les persones amb discapacitat física o sensorial poden accedir a una feina normalitzada si compten amb un suport tècnic adient per desenvolupar-la. El terme *Ocupació amb Suport* (Wehman, 2012) va néixer fa més de trenta anys als Estats Units com una metodologia per a la inserció de les PAD en el mercat laboral ordinari, aplicant-se posteriorment a persones amb situació d'exclusió social que tenien una especial dificultat per

⁵ La taxa d'activitat comprèn la proporció de persones en una franja d'edat entre els 16 i els 64 anys que es troben treballant o cercant feina en relació al total de persones en aquella franja d'edat.

⁶ La taxa d'ocupació es defineix com el quocient entre el total de persones ocupades i la població de 16 o més anys.

⁷ La taxa d'atur s'obté com el quocient entre el nombre de persones aturades i el d'actives.

trobar una ocupació. Des d'aleshores el terme "ocupació protegida" ha sigut una expressió que ha donat lloc a múltiples controvèrsies i interpretacions (Calderón i Calderón, 2012).

Ara bé, no totes les persones amb situació de vulnerabilitat en la recerca de treball es troben en la mateixa situació. Si ens centrem en les PAD veiem com a aquells que pateixen una malaltia mental o discapacitat intel·lectual se'ls afegeix la dificultat de comprensió d'alguns dels problemes ordinaris o del manteniment dels hàbits laborals imprescindibles.

Cal destacar que per a les PAD, el fet de tenir una feina no només suposa poder aconseguir una remuneració econòmica i augmentar la seva sensació d'integració en tots els ordres de la societat. A més a més s'ha trobat una relació positiva entre el fet d'estar ocupats i la seva qualitat de vida (Dean *et al.* 2018).

Hem de tenir present que les PAD requereixen d'atenció i cura per part d'altres persones. Verdugo i Navas (2016) estimen que el 70% de les persones amb discapacitat intel·lectual lleu reben algun tipus de suport, un percentatge que augmenta fins el 98,6% en els casos de discapacitat intel·lectual severa i profunda. A més a més, la intensitat de l'atenció augmenta proporcionalment amb el seu grau de discapacitat.

De fet, quan el lloc de feina té unes característiques que s'adapten a les PAD millora la vinculació de la persona ocupada amb les seves tasques, es redueix el seu cansament i per tant fa millor i més eficientment el seu treball (Ybema, Koopman i Peeters, 2019). I això és especialment rellevant per les PAD intel·lectual (Akkerman *et al.* 2016).

Ens trobem davant una escletxa entre la visió teòrica i la realitat. Ningú dubta de la importància d'aconseguir la integració de les PAD en el mercat de treball i d'emprar tots els mitjans que calguin, però s'avança molt lentament al llarg dels anys a l'observar les xifres que anem trobant en relació a la discapacitat i el mercat de treball on no s'aconsegueix escurçar la diferència que hi ha amb els treballadors sense certificat de discapacitat.

5.4.1 L'economia social i el treball de les PAD

El R.D. 1/2013 proposa en el seu article 37.2 tres alternatives a les PAD per exercir el seu dret al treball:

- a) Ocupació ordinària en les empreses i en les administracions públiques, incloent els serveis d'ocupació amb suport.
- b) Ocupació protegida en Centres Especial de Treball (CET) i enclavaments laborals.
- c) Ocupació autònoma.

La legislació en matèria d'ocupació i discapacitat de forma preferent estableix com a objectiu prioritari que les PAD desenvolupin la seva feina en entorns laborals ordinaris. Ara bé, malgrat els esforços legislatius i les iniciatives per part d'entitats públiques, no s'ha aconseguit integrar de forma majoritària a les PAD en les empreses ordinàries (López i Seco, 2005).

En bona mesura això s'explica per la dinàmica inherent a aquest tipus d'empreses. Cal tenir en compte que en el seu entorn prima el funcionament basat en la lògica mercantil, que es focalitza de forma especial en el seguiment d'indicadors de productivitat i rendibilitat, el que genera una dificultat afegida per la integració de les PAD (Bengoetxea, 2014).

Així doncs malgrat l'esperit de la llei considera que per evitar la discriminació i aconseguir una millor integració de la persona aquesta és preferible que desenvolupi la seva tasca en una ocupació ordinària, altres alternatives han tingut més èxit en aquest objectiu.

D'entre les opcions possibles, dues figures han tingut una especial rellevància per a l'ocupació de les PAD, i per aquest motiu els dedicarem apartats de forma diferenciada: els CET i els anomenats *enclavaments laborals*. És cert que també existeix la possibilitat que les PAD realitzin la seva feina com a treballadors *autònoms*, però la realitat és que aquesta és una opció que esdevé molt complicada per a aquest col·lectiu i així ho demostra l'escassa demanda que s'ha generat (Echebarria Rubio, 2020).

5.5 Els Centres Especials de Treball (CET)

Els CET són empreses l'objectiu principal de les quals és el de realitzar un treball productiu participant en les operacions de mercat assegurant tant l'ocupació remunerada per als seus treballadors com la prestació dels serveis d'ajustament de personal i social que requereixen els seus treballadors amb discapacitat. Estan concebuts com un mitjà per a la integració d'aquests en l'ocupació ordinària (García Delgado, 2009). Compleixen doncs amb una triple

funció: empresarial, social i assistencial (Calvo Vérguez, 2004). No són només empreses sinó entitats que conjuguen els elements característics de les societats mercantils amb els de caràcter assistencial que van en funció precisament de la necessitat d'integració social i laboral dels treballadors discapacitats (Garrido Pérez, 2005).

La feina realitzada per la PAD al CET presenta algunes particularitats. Ha de ser productiva i remunerada però també adaptada a les seves característiques individuals i orientada a afavorir la incorporació d'aquelles persones en el mercat ordinari (Menéndez Calvo, 2012). Cal diferenciar-los dels anomenats Centres Ocupacionals, equipaments d'acolliment diürn amb una oferta d'atenció rehabilitadora a la PAD intel·lectual en edat laboral. En aquest cas no són entitats centrades en oferir una ocupació a les PAD sinó que el seu objectiu és ajudar a la capacitació de les persones per tal que aconseguixin la seva integració social per mitjà d'unes determinades tasques.

Els CET formen part de l'economia social (Barea i Monzón, 2008; Arrieta, 2014). Així es determina en la llei 5/2011 de 29 de març, d'Economia Social, que indica en el seu article 5 que en formen part: les empreses d'inserció, les cooperatives, les societats laborals, les mutualitats, les confraries de pescadors, els centres especials de treball, les societats agràries de transformació i les fundacions. De fet, són una de les principals figures econòmiques presents en el sector (Burillo i Navarro, 2014).

S'han erigit en un pilar del sector en quant són un dels eixos sobre els que es fonamenta la incorporació de les PAD en el mercat laboral (Calvo Vérguez, 2004). Han adquirit un important paper impulsor i facilitador de l'accés a l'ocupació del col·lectiu de PAD. No només perquè suposen una bona oportunitat de feina per a aquest sinó també per l'ajuda que donen a la seva visibilitat (Echebarria Rubio, 2020).

A Espanya, igual que ha succeït en altres països de la UE, els CET són l'epicentre de la creació d'ocupació protegida per a les PAD (Laloma, 2007). Tant és així que gairebé una de cada quatre PAD que treballen ho fan en aquest tipus de centres (Salinas Marhuenda, 2020) i àdhuc en les pitjors èpoques de crisi econòmica han incrementat les contractacions, erigit-se com un refugi d'ocupació (Salinas Marhuenda, 2020; Segarra *et al.* 2019). Encara que l'objectiu principal sigui que les persones s'integrin i treballin en el mercat ordinari aquelles que no ho puguin fer per naturalesa o a conseqüència de la seva discapacitat poden realitzar la seva feina en un CET.

Perquè una empresa obtingui la consideració de CET ha de complir els requisits establerts en l'article 43 del Reial Decret Legislatiu 1/2013. En primer lloc, han de comptar amb tantes persones amb discapacitat com permeti la naturalesa del procés productiu i en tot cas com a mínim ha de ser el 70% del total de la plantilla. A aquests efectes no comptarà el personal sense discapacitat dedicat a la prestació de serveis d'ajustament personal i social. Això els atorga un status diferent en alguns aspectes a la resta d'empreses.

Destaquem els principals que es contenen en l'Ordre Ministerial de 16 d'octubre de 1998:

- Bonificació del 100% de la quota empresarial a la seguretat social, incloses les d'accident per treball i malaltia professional.
- Subvencions del cost salarial per un import del 50% del Salari Mínim Interprofessional⁸.
- Subvencions per adaptació de llocs de treball i eliminació de barreres arquitectòniques en una quantia no superior al 1.803 euros per cada lloc de treball.
- Assistència tècnica per al manteniment dels llocs de treball, concedida d'ofici o a instància de part.

Inicialment en la llei de 1982 es requeria que els CET estiguessin totalment compostos per PAD. Això es va demostrar inviable ja que convertia aquestes institucions segons Esteban Legarreta (1999), en "reductes de treball marginal i allunyat del mercat ordinari". Per tant, es reduí aquest percentatge amb l'objectiu de fer compatible la inclusió d'aquestes persones en la plantilla amb empreses que poguessin competir en igualtat de condicions amb la resta del mercat.

Segons el RD 2273/1985, els CET poden ser de naturalesa pública o privada i tenir o no ànim de lucre. No hi ha cap limitació en aquests sentit com tampoc en el tipus de titularitat del seu capital i per tant poden tenir una forma jurídica civil, mercantil o de cooperativa (Cavas i Grimaldos, 2014).

⁸ S'han produït modificacions d'aquest import en determinats moments així com en funció del grau i tipologia de la discapacitat.

Ara bé, segons Moratalla (2010) només els CET d'iniciativa social els podríem considerar com entitats plenes de l'economia social, ja que comparteixen tots els seus principis i valors fonamentals:

- Primacia de les persones i l'objecte social sobre el capital.
- Aplicació dels resultats obtinguts en benefici de les persones i l'interès general.
- Organització participativa i democràtica.
- Generació d'ocupació de qualitat i compromís amb el seu manteniment.
- Foment de les polítiques de cooperació i solidaritat entre les persones que en formen part.

Així mateix, han de compartir tres objectius fonamentals:

- Oferir una feina a les PAD que per diverses circumstàncies no puguin tenir una ocupació productiva i remunerada en el mercat ordinari.
- Prestar una sèrie de serveis d'ajustament de personal i social que serveixin per al desenvolupament i formació en diferents habilitats socials i laborals.
- Ser un agent facilitador del trànsit cap a l'ocupació ordinària.

S'entén que el CET ha de ser un etapa de trànsit cap a l'ocupació en el mercat laboral ordinari (Rey Pérez, 2018). Però en bona part de les ocasions no s'ha aconseguit aquest objectiu. S'ha assenyalat com a possible motiu que les PAD se senten més segures en un "entorn protegit" perquè perceben una major estabilitat que en l'empresa ordinària (López i Seco, 2005). Allà troben un lloc de treball que consideren més adient (segur i protegit) per desenvolupar la seva tasca productiva (Gimenez, 2012). En tot cas, la incorporació al mercat ordinari té més possibilitats d'aconseguir-se en la mesura que concorrin determinades característiques personals com poden ser una major qualificació o un grau de discapacitat inferior (Calderon i Calderon, 2012).

De fet, quan s'aconsegueix el trànsit cap al mercat ordinari es pot produir un contraproductent efecte "campana de vidre", generant-se una sobreprotecció d'aquests treballadors en l'organització, que limita les seves expectatives així com les seves possibilitats de promoció laboral (Pereda *et al.* 2003).

Són molts els aspectes positius que es destaquen dels CET. Per una banda es creu que són espais on s'afavoreix l'autoestima dels treballadors, que en facilita la integració social i que alhora té efectes beneficiosos tant a nivell personal, familiar com social (Camacho-Miñano i Pérez, 2012). A més a més, contribueixen a reduir la inactivitat d'aquest col·lectiu, a més a més de proporcionar-los un treball remunerat (Rodríguez, 2012), incidint més en aquelles persones que tenen més dificultats d'inserció laboral (Calderón i Calderón, 2012).

És clar que no només se n'han destacat els aspectes positius. Si bé el treball protegit està plantejat com un trànsit de les PAD cap el mercat ordinari, hi ha hagut altres visions criticant-ne l'existència assenyalant que són entitats que contribueixen a la segregació de les persones amb discapacitat. De fet s'ha destacat que per les seves particulars característiques, mitjançant un règim de segregació laboral són una eina integradora que al mateix temps també margina (Casado, 2004).

Així doncs, s'ha posat en dubte que els CET siguin realment una via de transició cap a l'empresa ordinària tal com es planteja en la llei. Consideren que no les aconsegueixen integrar en el mercat de treball ordinari perquè no fan una funció de pont (o transició) sinó de destinació final. És a dir, que les PAD hi acaben desenvolupant tota la seva vida professional sense aconseguir donar el pas cap al mercat ordinari (Carrio, 2005). Sota aquesta visió s'entén que seria millor que aquestes persones treballessin en enclavaments laborals o en ocupacions amb suport (Rodríguez *et al.* 2012).

En qualsevol cas, fins que no es doni un canvi en el mercat, els CET s'han erigit com empreses preparades i amb suports específics perquè les PAD puguin desenvolupar-se plenament en tots els seus àmbits (De Lorenzo, 2004). De fet, a mesura que han passat els anys, han anat creixent en importància a mida que també ho feien en impacte econòmic (Gelashvili, V. *et al.* 2016). En definitiva, es poden considerar com un cas d'èxit en la generació d'oportunitats per les PAD; són un instrument essencial perquè s'integrin laboralment (Moratalla, 2010).

5.6 Els enclavaments laborals

Els enclavaments laborals són una altra de les figures de treball protegides establertes en l'article 37.2 del R.D 1/2013. Segons l'article 1.2 del R.D 290/2004 s'entén per enclavament laboral el contracte entre una empresa del mercat ordinari de treball, anomenada empresa col·laboradora, i un CET per a la realització d'obres i serveis, que guardin relació directa amb l'activitat normal d'aquella i que per portar-la a terme un grup de PAD del CET es desplaça de forma temporal des d'aquest a l'empresa col·laboradora.

És una de les mesures establertes per avançar cap a la integració laboral de les PAD (Senra i Valdés, 2004). En línia amb l'esperit present en la legislació, s'afavoreix l'activitat laboral de les PAD en entorns normalitzats, acostant el personal dels CET a les ocupacions ordinàries (Fernández Orrico, 2017; Laloma García, 2017). Aquesta relació es materialitza en una subcontractació en que les persones treballadores del CET realitzen la seva feina en l'empresa col·laboradora, fora del seu entorn habitual. D'aquesta manera el CET realitza una mena d'externalització de determinades activitats en una empresa ordinària.

Basant-nos en l'article 2 del RD 290/2004, els objectius dels enclavaments laborals entre d'altres, són els següents:

- a) *Afavorir el trànsit des de l'ocupació en els CET a l'ocupació en el mercat ordinari de les PAD i sobretot pensant en aquelles persones que per les seves característiques individuals presenten especials dificultats per accedir al mercat ordinari de treball.*
- b) *Permetre a les PAD treballadores en un CET desenvolupar l'activitat laboral en una empresa ordinària facilitant que s'hi puguin acabar incorporant.*
- c) *Aconseguir que l'empresa del mercat ordinari on es realitza l'enclavament laboral (l'empresa col·laboradora) tingui un millor coneixement de les capacitats i aptituds reals de les PAD treballadores, com a pas previ a la seva eventual incorporació a la plantilla.*
- d) *Possibilitar el creixement de l'activitat en els CET afavorint així la contractació i ocupació estable de més PAD.*

Si com hem destacat anteriorment l'objectiu és que les PAD s'integrin en el mercat laboral, fora de l'àmbit dels CET, l'establiment d'aquest tipus de relació pot afavorir-ho. Perquè amb aquest primer contacte tant la persona treballadora com l'empresa receptora podran comprovar si es produeix una bona adaptació al treball.

Per a la seva efectiva posada en marxa cal que el CET celebri un contracte amb una empresa del mercat ordinari per portar a terme un servei. De fet, la col·laboració entre les dues entitats s'ha d'establir de forma precisa en el contracte, on es detallarà exactament (art. 5.1) "*l'obra o servei objecte del contracte i l'activitat en què dins de l'empresa col·laboradora seran ocupades les PAD destinades a l'enclavament.*" Així mateix, aquesta obra o prestació de serveis haurà de guardar relació directa amb l'activitat normal de l'empresa col·laboradora (art.1.2. RD 290/2004).

A partir d'aquell moment les persones del CET assignades s'hauran de desplaçar temporalment a l'altra empresa (anomenada *col·laboradora*) per realitzar l'obra o servei previst. Malgrat desenvolupin la seva feina en un altre espai que no és el propi del CET, els treballadors hi mantindran tota la seva relació: tant laboral, com d'organització i disciplinària. Així doncs les PAD no deixen de ser treballadores del CET en cap moment, com així s'indica en l'article 8.1 del RD 290/2004 "*els treballadors amb discapacitat ocupats en l'enclavament laboral mantindran, a tots els efectes, la seva relació laboral de caràcter especial amb el CET durant tota la vigència de l'enclavament*". Serà el propi CET el que assumirà la direcció i organització del treball en l'enclavament i seleccionarà persones que compleixin els paràmetres de l'article 6.1 del RD que requereix que a més a més de que totes siguin PAD, almenys un 60% han d'estar qualificades com a PADE.

El CET i l'empresa ordinària tindran una relació basada en el contracte esmentat anteriorment però conservant en tot moment la seva independència. Així s'indica en l'article 3.2 del RD 290/2004 assenyalant que "*El centre especial de treball no podrà tenir com a activitat exclusiva la derivada d'un o més enclavaments determinats, sinó que haurà de mantenir una activitat pròpia com a CET*". Al requerir que el CET tingui la seva pròpia activitat a més a més d'exigir-li una determinada permanència en el mercat es tracta d'evitar que s'acabi convertint en una ETT encoberta (Esteban i Fuster, 2009).

Cal destacar de forma especial la importància de la temporalitat d'aquesta relació. Si la finalitat és la integració de les PAD en el mercat ordinari, això requereix que aquests projectes

tinguin una durada determinada que en la legislació es delimita entre els tres mesos i els sis anys (si es compleixen una sèrie de requisits). Si hi haguessin motius per perllongar la col·laboració passat aquest temps màxim caldria establir un altre enclavament per desenvolupar la nova activitat (Esteban i Fuster, 2009).

En definitiva, i seguint l'establert en el RD 290/2004, els enclavaments laborals compleixen un triple objectiu: en primer lloc, afavorir la creació d'ocupació de les PAD; en segon lloc, aconseguir més integració en el mercat de treball ordinari; i en tercer lloc, facilitar el compliment de les obligacions de reserva de contractació per part de les empreses.

5.7 El cooperativisme

Segons la declaració de l'Aliança cooperativa Internacional, una cooperativa és *una associació autònoma de persones que s'han unit de forma voluntària per satisfer les seves necessitats i aspiracions econòmiques, socials i culturals en comú mitjançant una empresa de propietat conjunta i gestió democràtica* (V.V.A.A, 1995).

La legislació espanyola en l'article 1.1 de la Llei 27/1999 de cooperatives utilitza una definició semblant al referir-s'hi com un tipus de *"societat constituïda per persones que s'associen, en règim de lliure adhesió i baixa voluntària, per a la realització d'activitats empresarials, encaminades a satisfer les seves necessitats i aspiracions econòmiques i socials, amb una estructura i funcionament democràtic, conforme als principis formulats per l'aliança cooperativa internacional..."*

Les cooperatives s'han guanyat el reconeixement entre les formes jurídiques empresarials. Com diu l'exposició de motius de la llei de cooperatives, el foment del cooperativisme és una fórmula que facilita la integració econòmica i laboral dels ciutadans, compatibilitzant els requisits de rendibilitat i competitivitat de les economies més desenvolupades amb els valors que són propis dels principis cooperatius.

Les cooperatives han obtingut un reconeixement a nivell global. L'Organització Mundial del Treball, en la seva Recomanació número 193 sobre la promoció de cooperatives, els hi reconeix el seu destacat paper en l'àmbit econòmic. Per una part, per la seva capacitat de creació d'una ocupació decent i sostenible, que de fet són objectius de la pròpia organització. En segon lloc, la seva ajuda en el foment de la participació d'una major part de la població en

l'economia. En tercer lloc, la solidaritat demostrada per aquest tipus de companyies que ha afavorit una distribució més equitativa dels beneficis que produeix la globalització. I finalment el seu interès per les comunitats locals, on realitzen la major part de les seves inversions.

La Constitució Espanyola de 1978, en l'article 129.2 proclama que els poders públics *“promouran eficaçment les diverses formes de participació en l'empresa i fomentaran, mitjançant una legislació adequada, les societats cooperatives.”* I és que com diu De Luis Esteban (1985), la Constitució Espanyola no crea un panorama neutral per a les cooperatives sinó que pren clarament una posició favorable de suport cap a la seva creació i desenvolupament. De manera implícita, doncs, exigeix a l'Estat i als poders públics que les afavoreixin i fomentin.

Una línia semblant segueix l'Estatut d'Autonomia de Catalunya a l'afirmar en l'article 40.5 que *“Els poders públics han de garantir la protecció jurídica de les persones amb discapacitats i han de promoure la seva integració social, econòmica i laboral. També han d'adoptar les mesures necessàries per a suplir o complementar el suport del seu entorn familiar directe”.*

Si bé existeix una legislació estatal de cooperatives, totes les comunitats autònomes (excepte les Illes Canàries i les ciutats de Ceuta i Melilla) han desenvolupat la seva pròpia legislació. Respectant que l'àmbit mercantil d'aquestes entitats queda dins l'abast de les competències estatals, la majoria de la seva regulació és de caràcter autonòmic, quedant la llei estatal com a norma residual.

Segons Martínez Etxeberria (2018), les cooperatives per aconseguir el seus fins no només han de complir amb el que s'inclou en la seva definició legal sinó que han d'actuar també segons unes pautes de comportament basades en:

- Una adhesió voluntària i oberta.
- La gestió democràtica de les persones sòcies.
- La participació econòmica de les persones sòcies.
- L'autonomia i independència en la seva organització i presa de decisions.

- L'educació, formació i informació.
- La cooperació entre cooperatives.
- L'interès per la comunitat.

La promoció de les cooperatives com a col·laborades de la gestió de la despesa pública es justifica perquè solen tenir una gestió més eficaç, al estar formades per persones que coneixen molt bé l'entorn local i les persones que en formen part hi estan molt implicades. A més a més tenen una especial preocupació perquè la prestació del servei es faci en condicions dignes i estables tant pel soci treballador que les desenvolupa com per les persones treballadores per compte aliè (Rodríguez, 2020).

La Llei 5/2011, de 29 de març, d'Economia Social les inclou dins del seu àmbit en l'article 5.1. Alguns autors de fet les han destacat com les organitzacions més rellevants en aquest àmbit (Morgado Panadero, 2006; Bengoetxea, 2014). Hi ha territoris on han assolit un pes específic, com a Euskadi, on s'ha promulgat una normativa pròpia que regula les cooperatives d'integració i iniciativa social amb un règim diferenciat i especialment favorable.

En l'àmbit cooperatiu, tot situat dins l'economia social, es realitza una distinció entre les cooperatives que són d'iniciativa social i les que no ho són. Seguint Díaz de la Rosa (2006), les primeres són les que responen d'una manera més fidel als principis i característiques pròpies de l'economia social, perquè es centren en unes necessitats de tipus social que no són ateses, o no de la forma més adient, pel mercat o el sector públic.

Com indica Fajardo García (2013) aquest tipus de cooperatives formarien part d'una categoria més genèrica que podríem anomenar «cooperatives socials». Un concepte no present com a tal en la legislació espanyola però que integra un conjunt de cooperatives que van aparèixer a partir dels anys 90 del segle passat i es caracteritzen per la seva doble funció. En primer lloc, "mutualista" perquè volen donar resposta a les necessitats dels seus socis. I en segon lloc, "d'interès general" perquè presten serveis socials que els poders públics no atenen de forma correcta o perquè es centren en la reinserció social mitjançant el treball de les persones desfavorides o en risc d'exclusió social.

Per a Díaz de la Rosa (2006) aquestes iniciatives procuren aconseguir el benestar d'aquells ciutadans que pateixen algun tipus d'exclusió social o laboral, reincorporant-los a la societat mitjançant el treball i garantint-ne la igualtat d'oportunitats al cobrir les seves necessitats bàsiques sense que es produeixi cap tipus de marginació. Són un tipus d'empresa que aconsegueix fer compatible la consecució dels seus objectius socials amb els de caràcter econòmic, consolidant estratègies empresarials que acaben enfortint la lliure competència entre les empreses (Rodríguez González, 2020).

En qualsevol cas hem de tenir present que les cooperatives majoritàriament es constitueixen per altres finalitats diferents de les de ser un CET. Així, segons la Llei de cooperatives (Llei 12/2015, de 9 de juliol, de cooperatives, article 109) entre d'altres classes n'hi poden haver de les següents: Cooperatives agràries, Cooperatives d'assegurances, Cooperatives de consumidors i d'usuaris, Cooperatives de crèdit, Cooperatives d'ensenyament, Cooperatives d'habitatges, Cooperatives sanitàries, Cooperatives de serveis i Cooperatives de treball associat.

5.8 La cooperativa com a figura jurídica adient per als CET

L'economia social entén l'empresa com una forma d'emprendre diferent de l'economia de mercat perquè sense renunciar a la rendibilitat es basa en la primacia de les persones sobre el capital, assegurant-los una ocupació de qualitat, una gestió democràtica, un compromís amb la seva comunitat més propera, un esperit solidari i la responsabilitat social.

D'entre les possibles formes jurídiques que poden adoptar les entitats d'economia social, per les seves especials característiques les cooperatives tenen un millor encaix en els objectius que es proposa un CET. Entre aquests cal destacar el seu focus en quatre àmbits: el desenvolupament local, la participació dels seus membres en la presa de decisions, la inserció de PAD en el mercat de treball i la seva capacitat de resistència a les crisi econòmiques.

Per una part, el focus en el desenvolupament local és una característica de les cooperatives que tenen un interès especial per incidir en la seva àrea d'influència més propera. A més a més exerceixen funcions que van més enllà de l'aspecte econòmic i que milloren la cohesió social i la seva integració en el territori. Les cooperatives són entitats que generen una economia de proximitat degut a l'especial vinculació que tenen entre el territori i la seva gent

(Álvarez, 2012). Són estratègiques per al desenvolupament local al ser creadores netes de llocs de treball en els territoris més propers al seu origen (Melián i Campos, 2010) actuant com un agent dinamitzador del desenvolupament territorial sostenible (Camacho, Ruiz i Minguela, 2015; Esteban, Pérez i Gargallo, 2018). Per tant, la cooperativa s'ha mostrat com una fórmula idònia per al desenvolupament de la seva zona (Sanchis i Campos, 2005).

Per la seva part, aquest vincle amb el seu àmbit de proximitat és de vital importància per les PAD que han de treballar en entorns propers al seu lloc de residència. Això és més difícil en els àmbits rurals, amb menys possibilitats d'incorporació al mercat de treball. I és precisament on les cooperatives tenen un paper més destacat.

Un altre aspecte rellevant de les cooperatives és la seva idiosincràsia participativa. El model cooperatiu parteix de la voluntat de diferents persones de desenvolupar una activitat empresarial, demostrant així el seu esperit emprenedor (Calvo – Palomares i González Cardona, 2011). I s'acullen a un model organitzatiu que està pensat pel servei dels seus membres. Amb unes activitats econòmiques orientades per la seva propietat conjunta i amb una gestió democràtica (Rodríguez Ortega, 2008).

Divar (2010) ha qualificat aquesta participació com la força endògena de les cooperatives. Que en el cas de les PAD crea un vincle més estret amb el seu lloc de treball. En les cooperatives, per la seva pròpia naturalesa, les PAD poden assistir, opinar i decidir en tots els òrgans de govern en que formin part i com és lògic sempre en l'assemblea general (Prieto, 2001). Una situació que difícilment es podrà donar en un altre tipus d'empresa, com per exemple les de caràcter mercantil. Això també comporta un major compromís de les persones amb el seu treball perquè en aquest tipus de societat són les que poden prendre les decisions (Rodríguez Ortega, 2008).

Tinguem present que les entitats d'iniciativa social a més a més de tenir un CET tenen de forma habitual un conjunt de serveis addicionals per a les PAD, el que implica que aquestes si sentin més involucrades, més enllà del que ho podrien estar en un altre tipus de feina. Es genera així un esperit de solidaritat entre les persones que són conscients que encara que hagin de fer més per als altres si cal un dia la resta de companys també ho faran per a ells.

En tercer lloc s'ha destacat també la idoneïtat de les cooperatives per la inserció de determinats col·lectius, com així ho ha posat de manifest entre d'altres des de diferents

instàncies comunitàries (Rodríguez Ortega, 2008). En aquesta línia altres treballs han destacat els avantatges que suposen les societats cooperatives des de la perspectiva de l'ocupació i l'organització territorial (Pérez i Valiente, 2019; Martínez *et al.* 2019).

Així mateix són empreses que es focalitzen especialment en l'atenció al desenvolupament dels seus membres, perseguint objectius que són d'interès general per aquests. Un exemple són les cooperatives que es creen amb la intenció d'aconseguir la integració de persones que pateixen algun tipus d'exclusió social (Prieto, 2001). Poden ser doncs un instrument per afavorir polítiques d'ocupació especialment per a persones amb discapacitat al fomentar l'economia col·laborativa o ajudar a superar la precarietat de l'ocupació així com l'exclusió d'algunes persones de l'àmbit laboral (Divar, 1985; Arrieta, 2019).

Per Santero Sánchez *et al.* 2016 les cooperatives poden ser un mitjà idoni per a la inclusió de les persones amb discapacitat al centrar-se en la valorització de l'ésser humà i la generació de valor social per sobre dels aspectes financers. Això comporta que en aquestes entitats trobem plantilles més integradores i amb millors condicions laborals. Les PAD es troben en un ambient més confortable i més fàcilment s'integren en la seva estructura així com en la presa de decisions.

En aquesta línia, les cooperatives d'iniciativa social han jugat un paper molt destacat en relació a l'ocupació protegida i la inclusió de les persones amb discapacitat en els CET (Soler *et al.* 2020; Llamosas, 2018). Ara bé, aquest suport a l'ocupació protegida no ha de perdre de vista que aquesta s'ha creat com una eina de trànsit cap a l'empresa ordinària.

En l'aspecte financer, les cooperatives de crèdit han sigut una eina per lluitar contra l'exclusió financera i la provisió d'aquest tipus de serveis per als que en tenen més difícil accés (McKillop *et al.* 2007).

Finalment cal destacar que en períodes de recessió econòmica la destrucció d'ocupació tendeix a ser inferior en les cooperatives que en la resta de les empreses mercantils i suposen un "amortidor" dels efectes econòmics adversos (Pérez i Suárez, 2020). Tenen capacitat per crear i mantenir ocupació en moments de recessió econòmica per la seva particular gestió empresarial i capacitat d'adaptació als canvis (Blanco – Canto, 2017). De fet hi ha diferents estudis internacionals segons els quals l'economia social i en particular les cooperatives tenen

una major resistència a la destrucció d'ocupació en fases de recessió econòmica arribant a tenir un comportament contra cíclic (Pérez i Valiente, 2017).

En el sector financer foren les cooperatives de crèdit, vinculades al tercer sector, les que van mostrar major resistència en moments de crisi i van garantir el flux de crèdit cap al sistema empresarial (Carchano *et al.* 2021).

En conclusió, per la naturalesa de les cooperatives, les fa especialment indicades per a donar resposta a diferents problemes i desequilibris del mercat de treball (Rodríguez i Ortega, 2008) com succeeix en el cas de les PAD. Són entitats alternatives a les focalitzades en l'àmbit mercantil que posen els seus principis en el centre de valor de la persona, amb una generació de valor social que està per sobre dels resultats econòmics i financers. Tenen unes plantilles més integradores i amb millors condicions de treball. Així mateix, quan ocupen PAD les poden integrar millor donada la seva estructura així com la seva forma de presa de decisions. Les cooperatives s'han erigit com opcions potenciadores i catalitzadores de la inserció laboral de les PAD (Moratalla, 2017), assolint la categoria d'entitats cabdals dins l'economia social (Fajardo García, 2018).

6. El Grup TEB

El grup TEB porta present en el mercat empresarial més de 55 anys, aconseguint en aquests anys consolidar-se com una empresa de referència en diferents sectors. Des de la seva fundació la seva missió com a cooperativa sense ànim de lucre ha sigut la lluita per la integració social, laboral i social de les persones amb discapacitat intel·lectual mitjançant la creació de productes i serveis de qualitat.

Actualment en les seves instal·lacions desenvolupa els processos necessaris per dur a terme diferents activitats:

- Manipulats: tasques de envasat (retràctil, blíster i d'alta freqüència).
- Muntatges: elèctrics o d'expositors. Realització del disseny, muntatge, emplenat, gestió i entrega.
- Externalització de processos industrials per a terceres empreses.

- Fabricació en les diferents línies de negoci.
- Enclavaments laborals en terceres empreses.

En els centres de negoci comentats realitza tant tasques per l'àmbit industrial com de serveis.

Àrea industrial

- **Editorial.** Amb clients com Editorial Planeta, Salvat, Panini o Random House.
- **Alimentació.** Realitza tasques externes per d'entre d'altres Mondelez, Gallina Blanca, Idilia, Cantalou o Chupa Chups. Grup TEB elabora el seu propi producte que després ven mitjançant distribuïdors com Eroski, Carrefour, El Corte Inglés o Metro.
- **Muntatges.** Treballant per Simon, Velcro, Siemens, Veltia, Mattel, Nissan o Azko Nobel.
- **Pintura.** Fabricació de producte propi centrat en els d'ús escolar. La venda es realitza a empreses com Pelikan, Abacus o Aldi.
- **Productes de neteja.** Mitjançant la marca TOdors fabrica i comercialitza una línia de productes per eliminar les males olors quotidianes. Destinades tant a la llar, les mascotes o l'esport (per l'utilatge o les taquilles). Es venen en les principals cadenes de distribució (Dia, Eroski i Lidl).

Serveis

- **Jardineria.**
- **Neteja oficines.**
- **Repartiment a domicili.** Els clients dels serveis són entre d'altres diferents mercats municipals que externalitzen aquesta tasca.

- **Manteniment de la via pública.**

Tots els serveis s'ofereixen als clients de forma unificada, amb una oferta integral per tal de poder aprofitar la diversificació i les sinergies que es produeixen entre les empreses del grup. La dinàmica de les relacions comercials suposa que en el moment que es realitza la contractació d'un servei es generin noves oportunitats de venda d'altres serveis que també els pot oferir el Grup TEB.

Les cooperatives de serveis són TEB Verd, TEB Bellvitge i TEB Solucions.

Com veurem amb més detall, el Grup TEB està format per vuit cooperatives, set de primer grau i una de segon grau. Totes són cooperatives de treball associat, excepte TEB Habitatge que és una cooperativa de treball associat i consumidors. Per tant són socis de les cooperatives les persones que hi treballen i en el cas de la cooperativa integral a més a més de les persones que hi treballen també són socis els consumidors, els usuaris, les seves famílies i fins i tot els tutors d'aquestes persones ho poden ser.

Llevat TEB Habitatge i TEB Gestió la resta inclouen un CET, que per la seva pròpia naturalesa desenvolupen una tasca empresarial.

Com qualsevol empresa, la Covid-19 va impactar de forma rellevant en el seu negoci. Amb l'estat d'alarma decretat així com el confinament, a partir de març de 2020 es tanca en bona mesura tant el mercat nacional com els internacionals al produir-se importants restriccions en tot el comerç que hagués de creuar una frontera. En aquell moment, en el Grup TEB la diversificació que es tenia en productes i serveis es va revelar com una fortalesa per a l'organització empresarial. Derivat d'això, si bé és cert que alguns productes van perdre empena, d'altres van veure's beneficiats per aquesta situació.

Així, tota la part de pintures i producte propi, focalitzada en l'àmbit escolar, va quedar gairebé aturada, només revifant amb algun client centrat en el comerç electrònic, que va aconseguir augmentar les vendes. Però en el cas de la producció de bolets del Grup TEB, que anava destinada a restaurants, van haver de tancar i buscar altres canals de distribució com les botigues o els consumidors finals directament.

Per altra banda, el sector de la cosmètica va superar sense massa entrebancs aquella situació i va ajudar a mantenir el volum de vendes del grup ja que durant la pandèmia de Covid es va notar una tendència a cuidar-se millor i d'una forma més conscient. Per part del Grup TEB, tenir productes certificats com a *Bio* en va ajudar a impulsar el negoci. Per la part de manipulats, amb una important quantitat de clients del sector sanitari, també va incrementar-se el volum de vendes. Per últim, en el sector editorial se seguí treballant en una línia semblant a la que es duia abans de l'aparició de la Covid-19.

Per la seva part, totes les persones del grup van donar resposta als grans desafiaments que es van produir. Una de les primeres mesures que es va prendre en relació a les PAD, com a mesura de protecció cap a elles, va ser decidir que no anessin a treballar, malgrat es considerés que la feina que estaven desenvolupant era imprescindible per a l'organització.

Aquesta bona disposició de tota la plantilla va ser molt rellevant per al Grup TEB. Hem de tenir present que no només proveeix d'una feina sinó que per a moltes persones és també qui li presta un suport diari en altres àmbits de la seva vida. Per a una PAD, el fet de no poder treballar té un impacte més important que per a qualsevol altre. Suposa un trencament de la rutina diària que l'afecta directament en la salut física i mental. En aquest sentit els professionals del grup, emprant les eines tecnològiques disponibles van poder estar al costat de totes les persones, reforçant la sensació d'empara i la cohesió com equip.

Per altra banda, com que la feina s'havia de seguir fent (i es comptava amb menys personal) això va implicar que els professionals hagueren d'assumir tasques que fins llavors no havien realitzat així com haver de contractar personal extern al Grup TEB, mitjançant ETT, per no perdre cap oportunitat de negoci.

Per tant, doncs, el Grup TEB és una organització empresarial que combina el vessant empresarial amb l'atenció personal dels cooperativistes. Per una part, té l'àmbit industrial (amb un *know how* desenvolupat al llarg dels anys, amb processos professionalitzats i de qualitat) amb elaboració d'un producte propi tant en el sector de les pintures com de l'alimentació. I per altra banda i com a tret distintiu de la seva organització presenta un projecte de vida complet, d'atenció 24/7 per als seus treballadors. Per dur-lo a terme compta amb un complet equip de serveis socials on s'inclouen monitors, psicòlegs, formadors i assistents socials.

A més a més, el Grup TEB no és tan sols el lloc on desenvolupen la feina unes persones sinó que les seves famílies hi són constantment involucrades. La divisió del grup en diferents cooperatives permet que una bona part de treballadors puguin formar-ne part de forma activa de tal manera que intervinguin habitualment en la presa de decisions.

	Persones	Instal·lacions industrials	Àrea Assistencial
Xifres totals	650 PAD ocupades	25.000 m2 d'instal·lacions industrials	* 5 Centres Ocupacionals * 200 persones
	250 professionals	6 Centres Industrials * TEB Sant Andreu * TEB Verdun * TEB Estació * TEB Bon Pastor * TEB Bellvitge * TEB Castellar	* 82 places de Residència * 1 fundació tutelar * 1 fundació per a la integració laboral * 3 Clubs esportius

Taula 2. Principals xifres del grup.

Font: elaboració pròpia a partir de dades del Grup TEB.

6.1 Història del grup

El projecte del Grup TEB té el seu fonament en la iniciativa, l'any 1962, d'un grup de famílies que crearen un taller escola dins l'Associació Aspanias, amb l'objectiu de reivindicar els drets laborals de les persones amb discapacitat.

La llavor del que acabaria sent el Grup TEB està estretament vinculada a la família Martínez de Foix i Llorens. El fill del Josep Martínez de Foix i de Josi Llorens, Joan, tenia una discapacitat intel·lectual, en un moment en que aquesta situació en molts casos s'amagava dins les cases, sense cap visibilitat exterior ni alternativa específica en el món educatiu o laboral.

En la dècada dels anys seixanta del passat segle, els joves que arribaven als 14 anys i no podien seguir l'itinerari acadèmic ordinari havien de deixar l'escola i incorporar-se al mercat de treball, si bé en el cas de les persones com el Joan no en tenien una possibilitat real. No hi havia res preparat per a ells. Els seus pares, conjuntament amb unes altres sis famílies, al plantejar-se les alternatives per millorar la vida dels seus fills crearen l'Associació Aspanias amb l'objectiu de reivindicar els drets de les persones amb discapacitat. La iniciativa partia de persones properes a la realitat de la discapacitat que compartien la inquietud per poder donar

un suport a les PAD que ni l'administració pública ni les empreses ordinàries eren capaces d'oferir.

En aquell moment tot el col·lectiu de PAD no tenia cap visibilitat ni un espai on es poguessin compartir experiències i vivències comunes. De fet no existia cap cens de PAD ni es tenien dades concretes sobre aquestes persones. I aquesta és una de les tasques que emprengué l'associació.

Els membres d'Aspanias compartien l'objectiu d'aconseguir que els seus fills treballessin, una inquietud poc comuna en el col·lectiu en aquells anys. D'aquesta forma sorgirà la idea inicial de posar en marxa un taller escola perquè com diria Francesc Martínez de Foix, calia que els joves comencessin a treballar però abans era necessari que aprenguessin un ofici amb l'objectiu que acabessin incorporant-se en empreses ordinàries. Aquests centres de treball formarien part del moviment pel reconeixement del que llavors es conegué com "treballs especials", precursor del que posteriorment s'anomenà "Centre Especial de Treball".

Inicialment s'estableix un espai de treball separat dins la pròpia Aspanias. El 1968 s'obté la cessió d'unes instal·lacions on desenvoluparan el que serà conegut com "Taller Escola Barceloneta". És cert que abans ja s'havia posat en marxa alguna altra iniciativa però aquest serà el primer nom reconegut com a àmbit de feina i fins i tot avui encara hi ha gent que el segueix identificant així. Posteriorment s'incorporaran els locals de Verdum i Sant Andreu. El procés legal per al reconeixement com a cooperativa s'endarrerí durant anys per la dificultat d'aconseguir-ho i no fou fins el 1974 que s'aconseguí inscriure'n la constitució.

A finals dels anys 90 es realitza un plantejament estratègic que conclou que seria interessant dividir el grup, una entitat que ja tenia una mida relativament gran, en diferents cooperatives. Fins aquell moment el llavors anomenat Taller Escola Barcelona (que inicialment havia sigut Taller Escola Barceloneta) ja havia ampliat tant el seu volum de negoci com el seu rang d'activitats.

Adicionalment s'havien adquirit dos habitatges per donar servei a persones de la cooperativa que posteriorment es constituïren com a llar-residència. També s'havia absorbit una petita cooperativa de jardineria que estava gestionant els espais del Parc del Putxet i que s'integraria al TEB.

L'objectiu d'aquest canvi era crear cooperatives diferenciades segons el tipus d'activitat realitzat o el territori on es trobaven. Aquesta distribució tenia sentit per poder apropar els òrgans de decisió a totes les persones que en formaven part. La realitat mostrava que en les cooperatives de certa mida el Consell Rector s'acabava centrant sobretot en l'activitat principal deixant les altres més desateses.

Així, amb la distribució per cooperatives, atomitzant el grup, cada una es podria centrar específicament en la seva activitat. Per altra banda, la creació de tants Consells Rectors com cooperatives hi haguessin, suposava que més gent s'impliqués i participés en els òrgans de decisió.

Alhora, el fet de mantenir una estructura de grup permetia igualment poder aprofitar els avantatges de què gaudeixen les grans empreses com per exemple les economies d'escala o una gestió conjunta de recursos. Aquests eren aspectes clau si es volia competir en el mercat empresarial ja que s'havien d'enfrontar a grans empreses. Alhora s'aconseguia així professionalitzar l'estructura i els serveis que es prestaven.

Aquesta nova estructura suposava crear diferents cooperatives de primer grau que mantenien l'autonomia en la direcció operativa per poder desenvolupar la seva activitat però cedien sobirania en certs aspectes a la cooperativa de segon grau. En el Grup TEB, Taller Escola Barcelona és la cooperativa de segon grau que realitza funcions de cap de grup i manté la sobirania en els àmbits de qualitat, comunicació (interna i externa), finances i recursos humans. Cadascuna de les respectives direccions de la cooperatives de primer grau manté les competències operatives però no tenen capacitat de decisió sobre salaris, formació global, o préstecs.

També es crea TEB Gestió per posar de forma conjunta el personal equiparable al que serien els serveis centrals. Aquesta empresa malgrat que ,el 90% del servei que presta és a les cooperatives del Grup TEB, també en dona a la Fundació TEB o al Club esportiu del grup així com a altres cooperatives alienes.

Tota aquesta estructura permet conjugar els principis cooperatius (democratització de les decisions i autonomia dels cooperativistes) amb els fonaments d'organització empresarial (crear productes i serveis que siguin competitius). Ara bé, requereix assumir un volum de feina molt superior al de qualsevol altra companyia del mercat ja que tota l'organització interna és molt complexa. Cal tenir molt clar els límits de cada cooperativa; quin són els seus drets i

les seves obligacions. Només d'aquesta manera serà possible arribar als acords necessaris per al correcte funcionament del grup.

El grup TEB està compost de dues grans àrees d'activitat que es complementen i són indissociables una de l'altra: un àmbit mercantil amb un àmbit assistencial.

6.2 Organització interna

En l'organització interna del Grup TEB hi ha presents els òrgans comuns a totes les cooperatives si bé amb algunes particularitats.

Assemblea General

És l'òrgan màxim de la cooperativa, expressió de la seva voluntat conjunta, i correspon a la reunió dels socis per adoptar les seves decisions més importants. Entre altres podem destacar l'aprovació dels comptes, el nomenament del Consell Rector o la modificació dels estatuts. L'assemblea té algunes funcions atribuïdes en exclusiva però també pot debatre i adoptar acords sobre altres assumptes que consideri d'interès.

Les decisions un cop preses obliguen a tots els socis; hagin votat a favor o en contra o malgrat no hi hagin participat.

En el cas del Grup TEB en principi se'n fan de forma habitual dues ordinàries cada any.

Consell Rector

El Consell Rector és el principal òrgan de govern, gestió i representació de les cooperatives. Com a principals funcions destaca la representació legal de la cooperativa davant tercers així com l'elaboració de les principals directrius per a la gestió de la cooperativa seguint la política establerta per l'Assemblea General. Seria l'equivalent al consell d'administració que existeix en les empreses mercantils.

Els seus membres seran escollits per l'Assemblea General. Com a mínim n'hi haurà tres, existint sempre els càrrecs de President i Secretari.

En el cas del Grup TEB i degut a les seves especials característiques, els seus membres són professionals de l'entitat, treballadors o els seus familiars.

Si les circumstàncies ho permeten es fa una reunió del consell rector de cada una de les cooperatives un cop al trimestre.

El consell rector de la cooperativa de segon grau està format pels presidents de cada una de les cooperatives de primer grau en representació seva. Tenen veu i vot. El president del grup és escollit per tots els presidents. També hi ha representació dels professionals dels grups i familiars.

La intervenció

És l'òrgan de fiscalització intern de les cooperatives. Tenen les funcions que determinin els estatuts i que essencialment es centren en consultar i comprovar la documentació de la cooperativa i portar a terme totes les verificacions que consideri pertinents.

6.3 Estructura empresarial

El Grup TEB ha quedat configurat actualment amb set cooperatives de primer grau i una de segon grau com veien en el següent esquema.



Figura 1. Grup empresarial TEB.

Font: Dades Grup TEB.

El Grup TEB ha de competir amb igualtat de condicions amb la resta d'empreses presents en el mercat. Amb aquest objectiu s'organitza en diferents àrees de treball, realitzades per les seves cooperatives, tant en la vessant de serveis com en l'àrea industrial (realitzant tant producte propi com per a tercers).

Són les següents:

TEB Barcelona

TEB Barcelona és la cooperativa més gran del grup. És la successora del primer negoci que es va originar des de l'associació Aspanias, amb el nom original de "Taller Escola Barceloneta" l'any 1974. Des d'aquell primer barri s'amplià l'activitat a altres zones de la ciutat i avui en dia compta amb tres centres productius: dos a Sant Andreu (TEB / Estació i TEB / Sant Andreu) i un altre a la zona de Verdum (TEB/Verdum).

A Sant Andreu les seves instal·lacions principals foren inaugurades l'any 2006, amb una mida total de 8.000 metres quadrats que han sigut recentment ampliat. Entre els seus serveis

industrials destaca la fabricació de pintures (TColors) i la fabricació d'eliminadors d'olors (TOlors). També hi ha sales homologades per a la manipulació de productes cosmètics i per a l'alimentació, on s'envasen i comercialitzen sals exòtiques (Salt&More).

En el seus CET hi treballen 358 PAD i 113 professionals. Alhora també compta amb un Centre Ocupacional que atén 146 persones.

Actualment té una activitat empresarial molt diversificada, que factura més d'onze milions d'euros amb la venda de productes i serveis a 150 clients de diferents sectors.

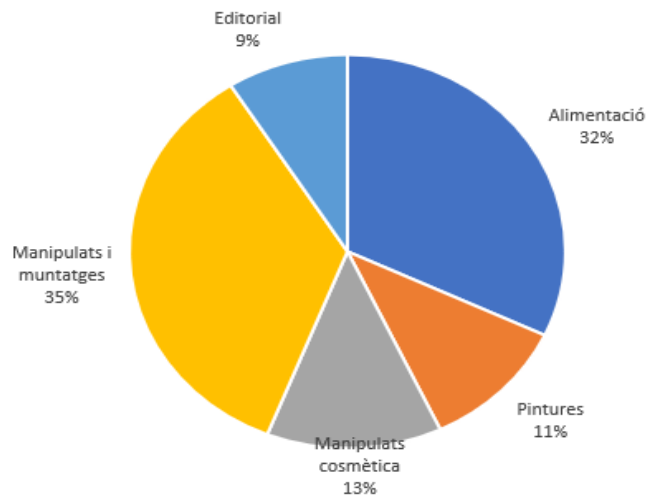


Figura 2. Distribució de negoci percentual i per sectors de TEB Barcelona (2020).

Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Grup TEB.

Durant l'any 2020 i degut a la pandèmia algunes d'aquestes activitats es van haver d'aturar temporalment. Sortosament algunes altres de les que es desenvolupaven, i tenien més valor afegit, es van considerar essencials i van aconseguir compensar la davallada i en el còmput global, augmentar la facturació de TEB Barcelona respecte l'any anterior.

TEB Vallès

TEB Vallès es crea en el seu moment per absorbir els treballadors procedents de la zona del Vallès Occidental que fins llavors s'havien de desplaçar a Barcelona per realitzar la feina. Per acostar-se a l'objectiu que la cooperativa s'havia proposat, apropar el centre de treball i els òrgans de decisió a les persones del grup, s'acorda crear un CET a la localitat de Castellar

del Vallès, amb la facilitat que suposà la cessió d'uns terrenys que proporcionà l'Ajuntament d'aquella localitat.

En l'actualitat aquesta cooperativa dona feina en el seu CET a 94 PAD i 25 professionals. Així mateix, compta amb un Centre Ocupacional que atén 48 persones.

En aquest centre es realitzaren l'any 2020 vendes per valor de 2,3 milions d'euros en productes i serveis a més de 40 clients de l'àmbit industrial, amb la següent distribució percentual per sectors.

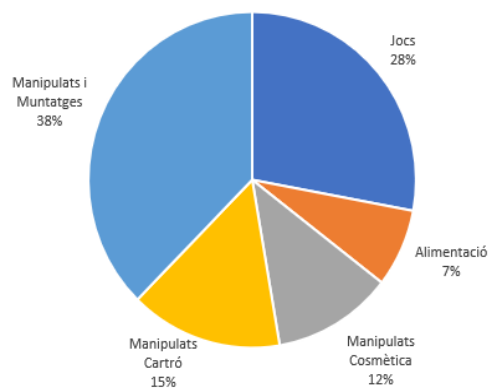


Figura 3. Distribució percentual de negoci per sectors de TEB Vallès (2020).

Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Grup TEB.

Malgrat els problemes derivats de la pandèmia Covid, en aquest cas la diversificació de les seves activitats els va permetre mantenir la xifra de vendes i assolir un petit resultat positiu en aquell exercici.

TEB Solucions

TEB Solucions es crea per desenvolupar serveis a la comunitat, realitzats per empreses de proximitat al client. Realitza serveis com neteja general i especialitzada, destrucció de documents, repartiment a domicili, consergeria i consigna, encàrrecs i acompanyament de persones amb mobilitat reduïda.

Per la missió del Grup TEB aquestes tasques tenen una gran importància perquè es tracta de feines que impliquen l'ocupació de moltes persones el que al seu torn permet la visibilitat

del col·lectiu de PAD alhora que afavoreix la seva inserció amb el contacte directe i continu amb el client final.

Dona feina a 59 PAD i 34 professionals. Compta amb més de 80 clients, i el seus gairebé 1,5 milions d'euros de vendes es distribueixen percentualment entre els següents sectors.

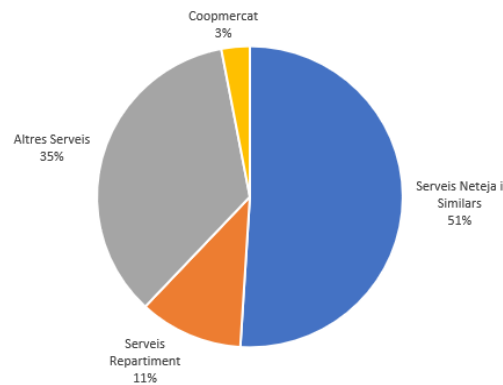


Figura 4. Distribució percentual de negoci per sectors de TEB Solucions (2020).

Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Grup TEB.

Una de les iniciatives que TEB Solucions posà en marxa fou Coopmercat, un negoci de distribució que arribà a tenir tres punts de venda a la ciutat de Barcelona als barris d'Hostafrancs, Sant Andreu i Camp d'en Grassot (Gràcia). Es tractava d'un espai especialment pensat perquè els productors d'arreu de Catalunya possessin els seus productes a l'abast dels consumidors de l'àmbit urbà. L'objectiu era promoure el consum de productes d'alimentació cooperatius, d'entitats de l'economia social i de proximitat amb un valor afegit pels consumidors. De fet, el 80% dels proveïdors de les botigues havien tingut una nul·la o escassa presència fins aquell moment en l'àrea metropolitana de Barcelona. Malgrat tractar-se d'un model de negoci innovador, a principi de 2020 es va decidir el tancament de les botigues perquè no foren capaces d'assolir el seu punt d'equilibri.

Per altra part, els serveis de neteja es van veure afectats per la pandèmia sobretot pel tancament de bona part dels centres de treball. Com a empresa dedicada als serveis els seus costos de personal suposen un alt percentatge de les seves despeses. Malgrat les mesures paliatives adoptades, ha sigut l'única de les cooperatives que tancà amb pèrdues aquest any. Les reserves pels beneficis acumulats d'anys anteriors permeteren absorbir-les sense problema i sense posar en perill la continuïtat de l'empresa.

TEB Bellvitge

TEB Bellvitge és des de 2017 una nova cooperativa de treball del TEB ubicada al barri de Bellvitge, a l'Hospitalet de Llobregat. Disposa d'un Centre Especial de Treball on hi ha ocupades 74 PAD i 18 professionals.

La seva cartera de clients és superior als trenta i el prop del milió d'euros que factura amb la venda de productes i serveis es distribueix percentualment en els següents sectors.

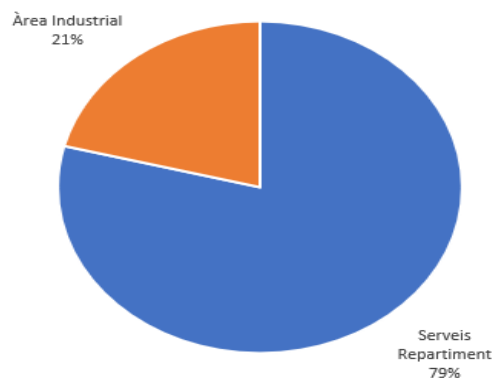


Figura 5. Distribució percentual de negoci per sectors de TEB Bellvitge (2020).

Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Grup TEB.

Com podem apreciar en el gràfic anterior, desenvolupa dues branques d'activitat. Els repartiments a domicili es fan donant servei a supermercats i mercats municipals de Barcelona amb la marca "Repartiment en bones mans". Aquest servei va ser molt important durant la pandèmia tant per la seva tasca d'acompanyament a la gent gran com per ser una via per fer-los arribar productes de primera necessitat.

El canvi en els hàbits de consum i la impossibilitat de sortir de casa degut a les restriccions per la Covid va permetre impulsar de manera important una àrea de negoci com la logística d'última milla i estar presents ja gairebé a tota la ciutat de Barcelona.

Per altra part, les seves activitats industrials són variades. El centre es veu afectat pel tancament anunciat de la planta Nissan de Zona Franca de Barcelona, ja que bona part de la plantilla havia estat treballant per a aquest client, realitzant tasques de manipulació dels seus productes. El fet de tenir la seva cartera de clients diversificada així com de pertànyer a un

grup empresarial com Grup TEB els ajuda a superar aquesta pèrdua, i poden dedicar els recursos a altres tasques.

TEB Verd

TEB Verd és una cooperativa que centra la seva activitat en l'àmbit mediambiental. Estratègicament és molt important perquè el tipus de negoci que desenvolupa, molt vinculat a la natura, potencia l'autoestima en moltes persones amb discapacitat intel·lectual i els permet un desenvolupament personal i professional més complet.

En el TEB Verd hi ha 43 PAD ocupades així com 23 professionals. El seu prop d'1,5 milions d'euros en venda de productes i serveis es distribueixen entre els seus més de 350 clients, aproximadament 50 pertanyen al negoci de jardineria (dividits per meitats entre el sector públic i el privat) i uns 300 al Cultiu i Venda de Bolets d'agricultura ecològica i d'alta qualitat. Percentualment el volum de negoci es distribueix de la següent forma:

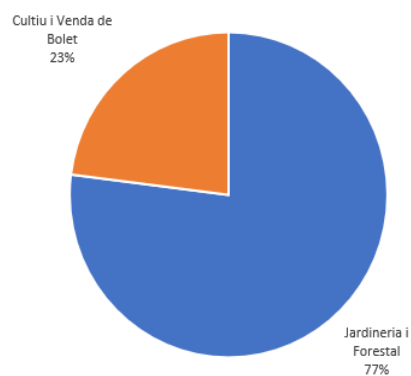


Figura 6. Distribució percentual de negoci per sectors de TEB Verd (2020).

Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Grup TEB.

La pandèmia Covid va tenir una especial incidència en el mercat de Bolets perquè bona part dels clients d'aquest àmbit eren restaurants i altres establiments del canal HORECA que van veure's obligats a tancar les portes durant molts mesos. Es va fer un nou enfocament del negoci, adreçant-se a botigues de proximitat i d'aquesta forma només va descendir un 7% la facturació del 2020 respecte al 2019. Per la part dels serveis de jardineria i manteniment es va treballar sense grans diferències respecte a l'any anterior.



Actualment aquesta cooperativa, conjuntament amb TEB Gestió està en procés de creació d'una cooperativa de segon grau, que es dirà Montseny Inclusiu. La finalitat d'aquesta operació és trobar sinergies i altres vies de negoci més enllà de les que s'han desenvolupat fins ara.

TEB Gestió

TEB Gestió és la cooperativa del grup creada per donar serveis de gestió i administració a la resta d'empreses. El que li permet al Grup TEB l'existència d'una empresa d'aquest tipus és poder compartir els beneficis d'uns serveis comuns que es podrien subcontractar externament en altres empreses però es decidí crear una nova cooperativa per realitzar-los.

El seu milió i mig d'euros de vendes provenen pràcticament tots de facturació a empreses del propi grup. Té una estructura molt diferent de la resta degut a les seves característiques ja que està formada només per 22 professionals i cap PAD. L'any 2020 el seu resultat fou proper a zero, amb la gran majoria de despeses distribuïdes entre cost de personal i pagament de serveis externs.

Malgrat fou concebuda per treballar tant per clients interns com externs, la realitat és que de forma gairebé exclusiva treballa per empreses del propi grup TEB (només el 2% es realitza per a clients externs). Desenvolupa tasques de Direcció i Gestió, Comptabilitat, Administració, Recursos Humans, Comunicació i Tecnologia.

Taller escola Barcelona

Taller escola Barcelona és la cooperativa de segon grau del grup. No té treballadors directament contractats però presta serveis a la resta d'empreses del grup que són els seus clients. La seva finalitat és posar el patrimoni i els recursos propietat de l'empresa al servei de totes les cooperatives i també assegurar que els seus excedents futurs es segueixin invertint en la millora de les instal·lacions.

Taller Escola Barcelona posa a l'abast del treballador la utilització d'espais i serveis comuns. Als usuaris del grup els ofereix els serveis de menjador i autocar. Alhora, mitjançant les plaques solars instal·lades al seu terrat es genera energia que és consumida pel propi grup.

Aquests elements materials així com l'ús de les instal·lacions els factura a les cooperatives al cost d'amortització tenint en compte també el manteniment.

Ahora també disposa de 10 habitatges on viuen 30 persones. Els seus usuaris són treballadors que amb el seu salari poden mantenir el cost de l'habitatge i desenvolupar allà la seva vida.

Enclavaments laborals

Si bé no es tracta pròpiament d'una empresa del grup, una part de l'activitat del Grup TEB es realitza mitjançant els anomenats enclavaments laborals, una eina d'inserció que amb el transcurs dels anys ha adquirit una àmplia experiència i s'ha demostrat com una bona opció per aconseguir inserir un major nombre de persones a l'empresa ordinària. Actualment es mantenen enclavaments en les següents empreses i activitats:

Empresa	Activitat
Henkel	Cosmètica i Detergents
Penguin Random House	Editorial
Vidrala	Vidre
Grupo Würth	Ferreteria i Roba de Teball
Simon	Muntatge industrial

Taula 3. Enclavaments laborals del Grup TEB.

Font: dades internes TEB.

6.4 Àmbit Assistencial

Com s'apuntava anteriorment, el Grup TEB no és només una organització empresarial centrada en donar feina a treballadors amb discapacitat intel·lectual sinó que mitjançant el seu vessant assistencial es proposa donar un acompanyament a les persones al llarg de tota la seva vida.

El plantejament, doncs, és un model integral, on es posa la persona en el centre, atenent al seu itinerari vital i que tingui en compte tots els aspectes que l'afectin. Tan important és proporcionar una feina a aquells que la puguin desenvolupar com donar-los la formació necessària per fer-ho. I per aquells altres que no estiguin en disposició de realitzar-la, plantejar-los les alternatives a què millor es puguin adaptar.

D'aquesta forma, per aquelles persones que no poden incorporar-se ni en l'empresa ordinària ni en un Centre Especial de Treball per la seva menor capacitat productiva en termes econòmics, existeixen els Centres Ocupacionals centrats en realitzar la teràpia ocupacional necessària per a la integració social d'aquestes persones. Com hem vist anteriorment, el Grup TEB en té dos; un en el seu centre de Barcelona i l'altre en el centre del Vallès. Com podem veure en el quadre següent, ocupen gairebé dues-centes persones:

	TEB Barcelona	TEB Vallès	TOTAL
Persones	146	48	194

Taula 4. Centres ocupacionals del Grup TEB.

Font: Elaboració pròpia amb dades del Grup TEB.

En l'àmbit assistencial el Grup TEB compta, entre d'altres, amb les següents infraestructures: TEB Habitatge, Fundació i Club Esportiu.

En el Grup TEB els socis són tant els treballadors, com les seves famílies en cas de ser-ne els representants així com bona part dels professionals de l'entitat. En alguns casos coincideix que els professionals són alhora familiars de PAD treballadores.

Per a les PAD treballadores, el grup TEB és molt més que una feina. És un entorn on desenvolupen relacions socials i on es veuen atesos al llarg de la seva vida. Tant és així que és freqüent que hi vagin durant les vacances per saludar els seus companys o per mostrar-los a altres persones el seu lloc de treball. És un àmbit assimilable a la família, on tant es pot fer la declaració de la renda de les persones com donar-se tot tipus d'explicacions i ajuda en diferents tramitacions davant l'administració pública. Així mateix el Grup TEB exerceix la tutela d'alguns dels seus treballadors mitjançant la seva Fundació Tutelar. Actualment n'hi ha 33, a més a més de 50 "pre-tuteles" que suposen que en el moment que es doni una determinada circumstància (com la mort dels pares) es passarà a exercir la funció de tutela.

Altres particularitats del Grup TEB davant la resta de cooperatives serien el seu club esportiu, on hi participen molts dels seus treballadors així com una Associació de Pares interna que s'implica i col·labora en moltes activitats del Grup TEB.

TEB Habitatge

El futur de les PAD i el benestar de les seves famílies ha estat present en la visió del Grup TEB des de la seva fundació. I en aquest sentit des de ben aviat va sorgir la preocupació de què succeiria quan les famílies no es poguessin fer càrrec de les PAD vinculades al grup. Amb aquesta idea s'adquiriren dos habitatges al barri de la Barceloneta, convertint-los en llars residència especialitzades en persones amb discapacitat intel·lectual.

D'aquesta forma nasqué TEB Habitatge, una cooperativa particular en el grup perquè els seus 1,3 milions d'euros d'ingressos provenen tots de l'administració pública. Els diners que rep es destinen íntegrament a desenvolupar la seva missió; gestionar els espais necessaris per poder prestar serveis a les persones que ho necessiten.

La seva plantilla està composta per 44 professionals que atenen 79 persones en serveis de tipus residencial. Aproximadament la meitat de la gent en serveis de llar residència i l'altra meitat en el que es coneix com *Savis* (Serveis a la vida autònoma).

El seu volum d'ingressos es distribueix percentualment de la següent forma:

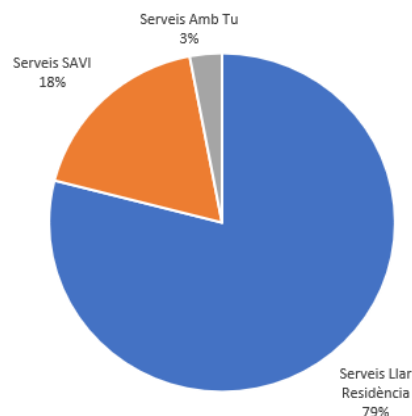


Figura 7. Distribució percentual d'ingressos al TEB Habitatge (2020).

Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Grup TEB.

El “Servei amb tu” és un programa de suport i acompanyament a domicili per a persones amb discapacitat i les seves famílies durant part o la totalitat del dia. Es tracta d’un programa personalitzat segons quines siguin les necessitats de la persona i dels seus familiars, amb la finalitat d’adaptar-se el millor possible a cadascun dels usuaris. Es vol donar suport en qualsevol situació requerida per a les PAD com pot ser tenir cura de la higiene personal, la supervisió de la vestimenta per adaptar-la a les condicions climàtiques, l’administració de medicaments o altres requeriments referents a la salut així com l’acompanyament en cas de malaltia.

És un servei que pot donar-se com a complement a d’altres que ja es presten al Grup TEB tals com el de residències, llars-residència o Centre Ocupacional. I de fet es realitza conjuntament amb diferents professionals del grup. Malgrat l’interès que despertà en la comunitat vinculada al Grup TEB, no va poder ser desenvolupada plenament per les restriccions provocades per la pandèmia de la Covid-19.

Fundació TEB

TEB Fundació és una fundació tutelar que nasqué el 1990 i té per objecte la tutela i protecció de les persones amb discapacitat intel·lectual a més a més de donar suport i assessorament a les seves famílies.

L’objectiu de l’entitat és aconseguir que quan el pare i la mare faltin, i cap altre familiar se’n pugui ocupar, els seus fills i filles amb discapacitat continuïn gaudint d’un entorn estable i protegit, tant des del punt de vista econòmic com social i emocional. La Fundació vetlla, complementa i representa els drets i les obligacions d’aquelles persones que tinguin modificada la seva capacitat d’obrar mitjançant figures jurídiques de protecció com la tutela i la curatela.

Es planteja els següents objectius:

- Treballar aspectes de la persona tan importants com l’afectivitat, l’amistat, les emocions i els valors.
- Potenciar la participació en l’entorn de forma activa i satisfactòria.

- Potenciar les capacitats d'autonomia i autogestió.
- Millorar el benestar emocional dels usuaris, proporcionant interaccions positives entre ells i també amb terceres persones.
- Facilitar l'ocupació del temps d'oci i lleure.

Com a part de la seva tasca d'acompanyament global a la persona, desenvolupen la seva funció en quatre àmbits:

- **Àrea Jurídica.** Donant suport i assessorament per a defensar i exercir tots els drets que corresponen a la persona tutelada. Això inclou la representació de la persona en totes les instàncies que sigui requerida.
- **Àrea Administrativa.** Realitzat amb l'acompanyament dels professionals de TEB Gestió, la Fundació s'encarrega de preparar els expedients de pensions i altres prestacions així com coordinar les tasques administratives i comptables.
- **Àrea Econòmica.** Vetlla pels interessos econòmics i financers de les persones tutelades. Es preparen i fan tots els tràmits davant les administracions per protegir el patrimoni de les persones. També s'inclouen les gestions bancàries. Finalment presenta una rendició de comptes sobre tot el que ha realitzat.
- **Àrea Social.** Fa referència a l'atenció directa de les persones tutelades, així com l'elaboració del seu pla individual d'atenció i totes les accions que es derivin d'aquest.

Club Esportiu

Des de l'inici, al Grup TEB ben aviat es detectà la importància que tindria per a les PAD la pràctica d'esport. En dos vessants: tant pels beneficis en l'aspecte físic com per la millora en l'entorn relacional de la persona, que li permetria compartir una activitat amb altres companys, interactuant amb ells constantment. Tenia tot el sentit incloure una secció esportiva per la seva importància com una eina més d'inclusió social de les PAD. A més a més estava

demonstrat que la pràctica d'un esport, que implicava el sotmetiment a una reglamentació i la creació constant d'objectius ajudava a millorar l'autoestima de les persones.

En aquesta línia, per facilitar l'accés a la pràctica esportiva, va néixer el Club Esportiu TEB, obert a totes aquelles persones majors de 18 anys amb discapacitat intel·lectual, amb independència que tinguessin relació o no amb algun altre àmbit del Grup TEB.

El Grup TEB ha mantingut una vinculació històrica amb els *Special Olympics*. Josep Martínez de Foix fou una persona que ajudà a fundar el moviment i hi quedà vinculat durant molts anys. La majoria d'esportistes del grup participen regularment a les lligues i competicions de la Federació ACELL i Special Olympics.

Actualment, el Grup Cooperatiu TEB ofereix pràctica esportiva a prop de 200 atletes en 11 disciplines diferents i està organitzat en 3 Clubs esportius diferents (Club Ciclista del Verdum Sant Jordi, Club Hoquei Interior TEB i Club Esportiu TEB).

Atletisme	Futbol Sala	Tennis
Bàsquet	Handbol	Tennis Taula
Botxes	Hoquei d'Interior	Vela
Ciclisme	Natació	

Taula 5. Activitats esportives o de lleure en el Club Esportiu TEB.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Grup TEB.

6.5 Principals indicadors de negoci del Grup TEB

Per entendre correctament la importància del Grup TEB i la feina que porta a terme cal observar i entendre alguns indicadors de control que ens permetin valorar la mida i impacte del seu negoci així com l'evolució al llarg dels anys⁹.

⁹ Levat que es digui el contrari, totes les dades emprades fan referència a l'any 2020.

En l'Annex 1 s'inclou detall de les xifres de cadascuna de les cooperatives del grup TEB. A efectes analítics és important destacar que fem servir dades de forma agregada. Això significa que a diferència de les dades *Consolidades*, es tenen en compte totes les vendes, incloses les que s'han realitzat entre les empreses del grup.

6.5.1 Distribució ingressos

Grup TEB és un grup empresarial particular en quant no només rep ingressos per la venda dels seus productes i serveis sinó que tenint en compte la seva naturalesa de CET rep diners provinents de les administracions públiques en diferents formes d'aportacions, que es deriven de la contractació de PAD.

La distribució percentual es mostra en la següent figura:

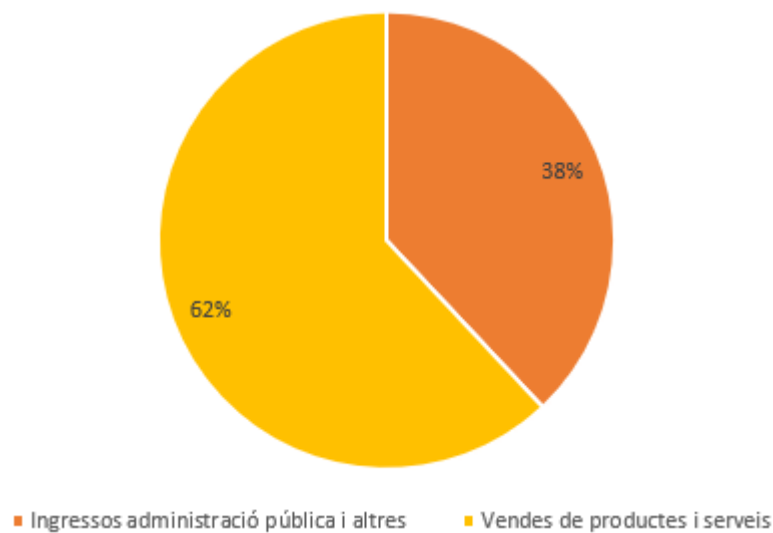


Figura 8. Tipologia d'ingressos Grup TEB (2020).

Font: elaboració pròpia a partir de dades facilitades pel Grup TEB.

Podem observar com per al Grup TEB la venda dels productes i serveis és la seva principal font d'ingressos si bé encara té un important pes l'aportació que fa l'administració pública. D'aquesta forma, dels 31.439.077 € d'ingressos de tot el grup, 19.573.488 € (el 62%) correspongueren a vendes externes i 11.865.589 € (el 38%) vingueren d'ens públics. Del total d'aquest import, aproximadament 3,1 milions d'euros es realitzaren entre empreses del grup.

Es comptabilitza tota la despesa de la seguretat social que correspondria pagar i per altra banda es compta com ingrés la bonificació que es rep de la seguretat social per l'ocupació de les PAD. Cal tenir en compte que l'administració pública genera dues vies d'ingrés.

Per una part en forma d'estalvi, ja que les PAD no han de pagar cotitzacions a la seguretat social per la feina dels seus treballadors amb discapacitat. I en segon lloc, l'administració pública fa un abonament equivalent a la meitat del salari mínim interprofessional que cobra cadascun d'aquests treballadors. Cal destacar en aquest sentit com les pujades del Salari Mínim Interprofessional (i les properes que s'estan negociant en cas de sortir endavant) tenen un impacte negatiu rellevant en els CET. Tinguem present que es tracta de centres productius que en molts casos tenen una baixa rendibilitat i escassos beneficis i per tant qualsevol augment dels seus costos laborals impacta de forma rellevant en el seu compte de resultats.

6.5.2 Estructura del compte de resultats

El compte de resultats del Grup TEB l'any 2020 mostra un petit benefici en termes percentuals sobre el total dels ingressos del grup, poc menys de cent mil euros que representarien aproximadament un 0,3% de la xifra de negocis. Cal posar en valor el fet de no haver incorregut en pèrdues en un any tan complicat com el 2020. En relació a les seves despeses mostra la següent distribució:

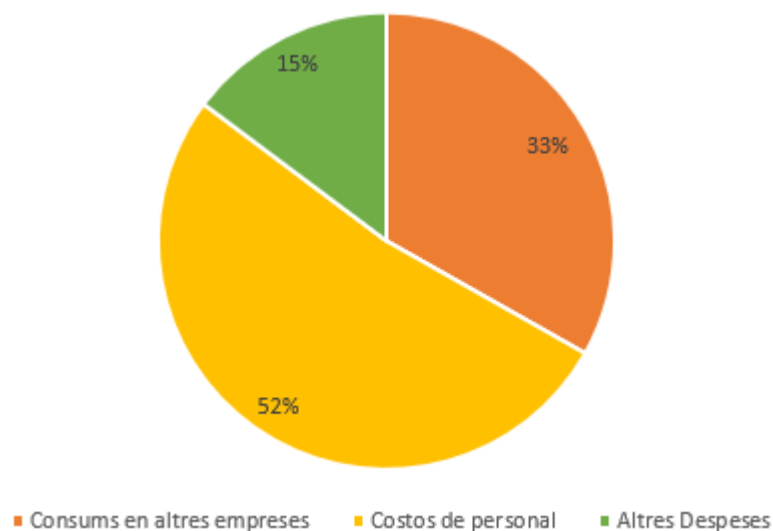


Figura 9. Distribució de despeses en el compte de resultats¹⁰ (2020).

Font: elaboració pròpia a partir de dades facilitades pel Grup TEB.

¹⁰ Prenem com a base 100 els ingressos totals del grup.

Observem com més de la meitat del volum total de despeses es destinen a pagar els treballadors. És una xifra coherent amb una empresa molt intensiva en personal (tant pel seu àmbit industrial com en la seva vessant de serveis). El que és més rellevant és que bona part d'aquests diners es paguen a les 650 PAD que estan ocupades al Grup TEB, persones que per les seves característiques tenen una especial dificultat per accedir a una feina remunerada. Suposa a més a més que aquestes persones puguin, mitjançant la seva feina, desenvolupar una vida professional autònoma i per altra banda canviar la seva posició en el sistema productiu passant de receptors de prestacions a ser una part activa del procés econòmic i productiu.

L'any 2020 va ser un any particular en molts aspectes i entre ells en el seu compte de resultats. De fet, percentualment fou més baixa la xifra de despeses de personal per l'aplicació de l'ERTO a alguns treballadors en els mesos de major confinament durant la pandèmia. També es va haver d'assumir despeses extraordinàries en la compra de material de protecció i altres mesures per evitar el contagi de la Covid-19 en els treballadors.

La segona xifra més destacada és la dedicada a les compres d'aprovisionaments a terceres parts, per un volum total de 10.483.119 €. Aquesta és una aportació directa del Grup TEB al sistema econòmic ja que no només suposa desemborsar aquests diners com a pagament a altres empreses sinó que alhora també generen els corresponents impostos, que s'ingressaran a l'administració pública. En aquest cas, si calculem un 21% en Impost sobre el Valor Afegit, és produiria una meritació de més de 2,2 milions d'euros per aquest concepte.

Finalment un 15% són despeses derivades per altres motius.

No hi ha gairebé benefici final, 99.438 euros, però si tenim en compte les subvencions en capital, que no són entrades de diner (172.248 euros) i les amortitzacions com a despesa que no és sortida de diner (828.314 euros) la caixa final generada és positiva en 755.504 euros.

6.5.3. Balanç del Grup TEB

ACTIU NO CORRENT	13.547.567 €	PATRIMONI NET	13.297.862 €
ACTIU CORRENT	12.813.871 €	PASSIU NO CORRENT	5.208.149 €
TOTAL ACTIU	26.361.438 €	TOTAL PASSIU	26.361.438 €

Taula 6. Balanç del Grup TEB (2020).

Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Grup TEB.

Com podem observar en l'estructura del balanç del grup, l'actiu aproximadament es divideix per meitats entre Actiu Corrent i No Corrent (aquest darrer, un 50,44%). Com hem explicat anteriorment, tenir una part important de feina en l'àmbit industrial requereix d'unes instal·lacions productives molt importants per dur-les a terme que es reflecteixen comptablement en l'actiu No Corrent.

Per la part del Passiu i els Fons Propis aquests representen aproximadament la meitat del total. Són el fruit de la feina realitzada al llarg dels més de cinquanta anys que el grup ha estat present al mercat i ha acumulat beneficis, mai distribuïts al tractar-se d'una empresa sense ànim de lucre. La resta del passiu està formada pel corrent i no corrent. Per la seva forma jurídica, en cas de requerir fons addicionals el Grup TEB no pot recórrer a ampliacions de capital al no tenir societats mercantils en la seva estructura. Per poder captar fons han de buscar altres fonts de finançament. Actualment, com han fet en anteriors ocasions, tenen en marxa una emissió d'obligacions.

El Fons de Maniobra de l'empresa (la diferència entre el seu Actiu Corrent i el seu Passiu Corrent) és positiu per valor de 4.958.444 €. En altres paraules, el seu realitzable en un any és superior en aquesta quantitat a les obligacions i deutes que ha d'afrontar en tot l'any. Això significa que el Grup TEB compta amb un ampli marge financer per fer front a tots els seus compromisos. Dit en termes financers, un gran marge de liquiditat.

6.5.4 Treballadors Grup TEB

Una de les característiques distintives del Grup TEB, derivat en bona mesura de la seva forma jurídica com a CET d'iniciativa social, és la presència d'un gran nombre de PAD en la seva plantilla. Per una part, bé és cert que és una obligació legal per a complir amb els requisits exigits a aquest tipus d'organitzacions. Però per altra banda és un objectiu i un compromís assumit pel Grup TEB, centrat en crear ocupació d'una forma totalment preferent per les PAD intel·lectual i d'especial dificultat.

Ho podem comprovar en la següent figura:

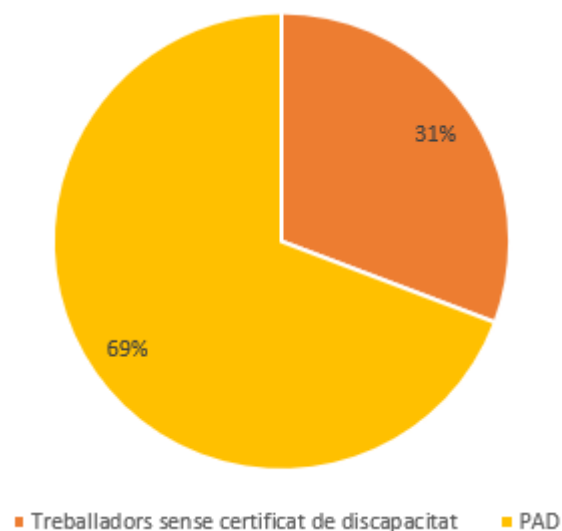


Figura 10. Tipologia de treballadors en el Grup TEB.

Font: elaboració pròpia a partir de dades facilitades pel Grup TEB.

Com hem comentat anteriorment, no tots els tipus de discapacitat són iguals, i a mesura que n'augmenta el grau, més difícil és aconseguir la inserció de la persona en el mercat de treball. En aquest sentit, Grup TEB s'ha implicat de forma decidida per oferir el seu treball a persones

del col·lectiu que hem anomenat “d’especial dificultat” i que segons les estadístiques d’ocupació de les PAD tenen un menor percentatge d’ocupació donades les seves característiques.

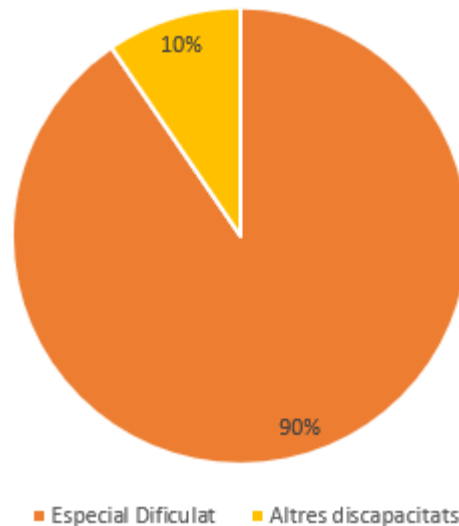


Figura 11. Tipologia de PAD ocupades en el Grup TEB.

Font: elaboració pròpia a partir de dades facilitades pel Grup TEB.

6.5.5 Evolució de nombre i tipologia de treballadors en el Grup TEB (2009-2020)

Des de l’any 2008 fins a l’actualitat s’ha viscut moments de situació econòmica complicada. La crisi iniciada aquell any, inicialment centrada en l’àmbit financer, aviat s’estengué a tota l’economia i es perllongà ben bé fins l’any 2015 quan alguns indicadors empresarials començaren a revifar. Posteriorment, l’aparició de la pandèmia de la Covid tingué una afectació mundial tant en l’àmbit social com econòmic. A finals de 2021 encara no es pot donar per tancada ni es pot estimar de forma certa quin en serà l’impacte final.

Malgrat rebre aquest impacte negatiu, que ha afectat de forma profunda el sector empresarial, el Grup TEB ha continuat creixent, acompanyant a la seva xifra de vendes un increment en la incorporació de persones a mesura que passaven els anys. No només si tenim en compte els treballadors, amb diferents certificats de discapacitat o sense, sinó que també s’incorporaren al Grup TEB nous usuaris dels Centres Ocupacionals (CO) així com de les Llars Residència (LLRES – SAVI).

De fet, es passà de les 728 persones que tenien relació amb el grup l'any 2009 a les 1.180 de l'any 2020.

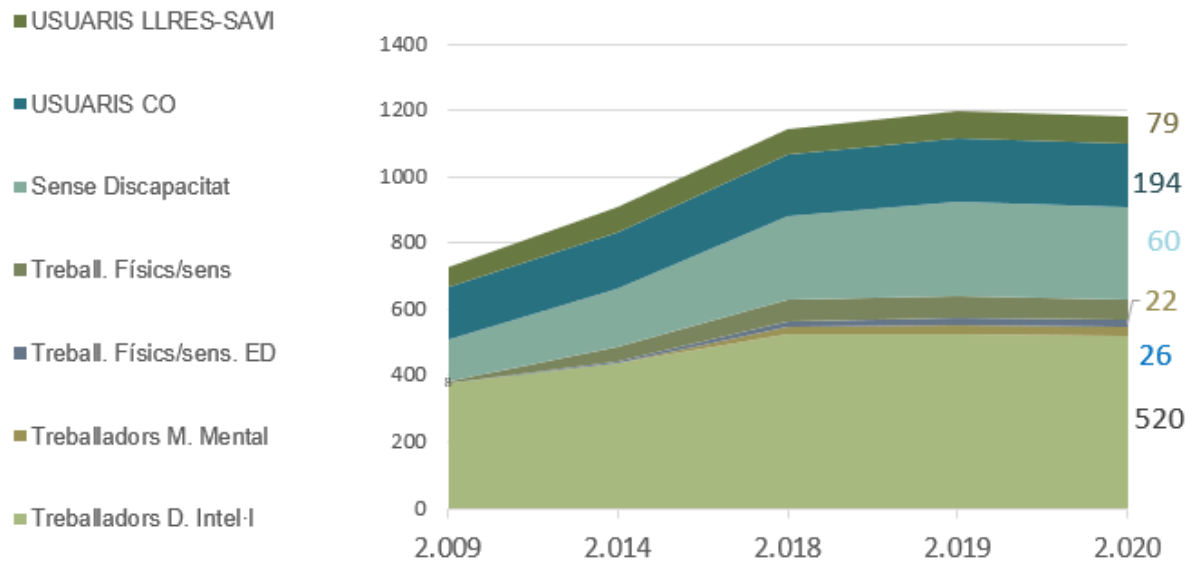


Figura 12. Evolució del nombre de persones vinculades al Grup TEB (2009 - 2020)

Font: Grup TEB.

Com s'aprecia en la figura anterior, la major part de persones vinculades al Grup TEB, són treballadors que tenen un certificat de discapacitat intel·lectual. Els treballadors sense certificat de discapacitat també han augmentat a mesura que ho feia la mida del grup, per anar donant suport en aquelles àrees en les quals la seva presència era imprescindible.

7. Conclusions i reptes de futur

Coincidint amb el que expressa Menéndez Calvo (2012), el fet de tenir una ocupació és primordial per aconseguir la integració social de totes les persones. Malgrat ser aquesta una idea compartida tant en l'àmbit públic com acadèmic i social, encara és un problema no resolt a Espanya, especialment quan fem referència a les PAD, i de forma particular quan ens fixem en les anomenades PADE. Com hem pogut veure, el concepte PAD no agrupa un nombre de persones amb les mateixes característiques. No totes es troben en la mateixa situació, i en alguns casos hi ha una major facilitat per a la integració que en altres. Perquè com es demostra al llarg del temps, quanta major severitat té la discapacitat, més negativament afecta a la taxa d'ocupació (Jones, 2011).

Malgrat haver-se avançat molt en els últims anys, encara queda un llarg camí per recórrer. Per una banda cal que el món de la discapacitat intel·lectual i la ocupació tingui un suport més actiu per part tant de l'administració pública com dels agents socials. No només perquè així aconseguirem una societat millor sinó pel favorable impacte que s'acabarà produint en el sistema econòmic. L'economia social, i totes les empreses que en formen part, cada cop en tenen un major pes. I aporten un benefici afegit: converteixen persones que havien sigut tradicionalment receptores de prestacions en nous contribuents a les arques públiques. Aquestes deixen de cobrar un subsidi per ingressar un salari que acabarà generant major riquesa en el sistema.

Bé és cert que aquestes empreses han de guanyar visibilitat en el sistema empresarial. Han d'aprendre i assumir com un objectiu propi el fet de mesurar i presentar dades sobre l'impacte que té la seva activitat. No només com una eina per aconseguir major finançament i inversions sinó perquè així podran desenvolupar millor el seu objecte social, fent arribar a més persones tot el que fan i la realitat del seu dia a dia.

Un altre aspecte important és la forma social que adquireixin els projectes centrats en les PAD. I en aquest sentit els CET s'han mostrat com una de les principals eines per aconseguir la seva inclusió en el mercat. L'estratègia espanyola de discapacitat posa el focus en aconseguir la plena ocupació de les PAD, obrint la porta a que es pugui fer sota qualsevol figura jurídica, ja sigui amb o sense ànim de lucre. Però no és el mateix. Una societat mercantil, per molt lloable que pugui ser la seva finalitat, respon a uns altres interessos i estructura de propietat. Estructures jurídiques com les cooperatives, al basar-se en uns principis no només de respecte a la persona sinó també de participació col·lectiva, encarnen de forma adient els objectius de l'economia social.

El Grup TEB n'és una prova. Des de fa més de cinquanta anys aconsegueix la unió d'un projecte cooperatiu amb el desenvolupament d'una important activitat empresarial, mitjançant els seus diferents centres productius. No només ha resistit el pas dels anys sinó que àdhuc en els moments econòmics més difícils ha sigut capaç d'incrementar el nombre de persones ocupades. Amb una forma jurídica basada en la participació democràtica, la major part dels seus cooperativistes (i alhora treballadors) són PAD. És a dir, aquells als que hem vist que costa més trobar feina són els que de forma prioritària el Grup TEB es centra en donar una ocupació.

Alhora, ha desenvolupat completament seva una vessant assistencial que acompanya les persones que formen part del grup al llarg de la seva vida. Perquè no totes les PAD poden treballar i se'ls ha de buscar alternatives. Però també perquè són persones que necessiten una atenció que va més enllà de les vuit hores de l'horari laboral que pot oferir qualsevol empresa. Els cal un suport continu, per la resta d'hores de la seva jornada així com també per aquelles etapes de la vida en les quals no tindran una ocupació.

Els reptes que es planteja el Grup TEB són molt ambiciosos. Com s'ha exposat al llarg del treball, sempre haurà de mantenir l'equilibri entre la seva vessant assistencial i la lògica empresarial. A l'estar el seu focus en les persones i la seva ocupació està avançant en la línia correcta si tenim en compte que es crearen 22 llocs nous de treball des de gener a juliol de 2021, mantenint l'objectiu d'arribar als 40 a l'acabar l'any. Es podrà mantenir el mateix nombre d'hores en els contractes i una retribució igual. El volum de facturació de 2020 es considera adient si es pot mantenir aquest 2021, perquè hem de tenir en compte que no es produiran les despeses extraordinàries que es donaren el 2020 vinculades als productes i mesures de protecció dels treballadors.

Per altra banda, el creixement en facturació no és una prioritat. L'any passat va ser especial en algun sector com l'alimentació, amb una especial rellevància la demanda que es generà des d'Alemanya, on es donà una carestia en alguns productes.

La innovació ha de seguir sent uns dels pilars on Grup TEB ha de basar la seva competitivitat. Cal seguir aprofitant el fet de tenir un producte propi que és àmpliament acceptat pel mercat. I la inversió en aquest apartat serà clau per poder presentar noves propostes als clients. La finalització de l'ampliació de les noves instal·lacions del centre (abans anomenat de Sant Andreu que ara portarà el nom de Francesc Martínez de Foix). Alhora permetrà una millor atenció a les persones ja que el centre ocupacional comptarà amb més espai on desenvolupar la seva activitat. Per exemple, la posada en marxa d'una nova secció d'envasat vertical que ajudarà a crear set llocs de treball i presenta unes bones perspectives.

Finalment, hi ha el desafiament en relació a la posada en marxa d'un pla estratègic, que es preveu tenir realitzat abans de final d'any, ha de ser la guia per orientar el grup en els propers cinc anys i preparar tant l'equip directiu com la resta de treballadors pels reptes que hauran d'afrontar.

8. Recull legislatiu

En aquest apartat es mostra, per ordre cronològic, la legislació principal que fa referència als àmbits desenvolupats en el present treball: laboral, discapacitat i cooperatives.

- Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI).
- RD 2273/1985 por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido.
- Ley 20/1990, de 19 de diciembre, sobre Régimen Fiscal de las Cooperativas.
- Ordre Ministerial de 16 de octubre de 1998.
- Ley 27/1999 de 16 de julio de cooperatives.
- Llei 12/2015 de 9 de juliol de Cooperatives de Catalunya.
- Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva como es la realización de un contrato con un CEE para el suministro de determinadas materias o equipos o para la prestación de servicios ajenos a la actividad normal de la empresa.
- Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo.
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.
- Ley 8/2005, de 6 de junio, de compatibilidad de pensiones de invalidez no contributivas con el empleo.
- Decreto Ley 469/2006.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo.
- Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los CEE.
- Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de Medidas Urgentes para el Mantenimiento y el Fomento del Empleo y la Protección de las Personas Desempleadas.
- Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.
- Real Decreto Legislativo 1/2013 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social.

9. Bibliografia

AKKRAMAN, A.; KEF, S.; MEININGER, H.P (2016) "Job satisfaction of people with intellectual disabilities in integrated and sheltered employment: An exploration of the literature." *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*. <https://doi.org/10.1111/jppi.12168>

ÁLVAREZ RODRÍGUEZ , J. F. (2012) "El futuro de la economía social". En: Fajardo García, Gemma, y Senent Vidal, María José. Economía social: identidad, desafíos y estrategias, Valencia: RULESCOOP, pp. 405-412.

ARRIETA, F.J. (2014) “Concreción de las entidades de la economía social”, *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, 116, pp. 33-56.

ARRIETA IDIAKEZ, F.J. (2019) “Digital cooperatives as channels for digital work in the context of the collaborative economy”, *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, 54, pp. 75-96.

BAREA, J.; MONZÓN, J.L. (2008) “Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad en el País Vasco”. *Fundación BBVA*. Disponible en laURL:<https://www.ehu.eus/documents/1795531/2358247/Economia+social+e+insercion+la+bora+de+personas+con+dicapacidad.pdf> (Última consulta: 6 de setembre de 2021).

BENGOETXEA ALKORTA, A. (2014) “Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad”, *RVAP*, nº 99-100, pp. 529-547.

BLANCO - CANTO, M. (2017) “Efectos de la crisis económica de 2008 sobre el empleo en las cooperativas andaluzas: un estudio del impacto provincial mediante el análisis shift-share”. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, Nº 91, pp. 175-201. DOI: 10.7203/CIRIEC-E.91.8196.

BURILLO SÁNCHEZ, F.J.; NAVARRO MATAMOROS, L. (2014) “La empresa social y su organización jurídica” (Coord. ANDREU, M.M.; EMBID, J.M.). Marcial Pons, Madrid, pp. 69-90.

CALDERÓN, M.J.; CALDERÓN, B. (2012) “Los Centros Especiales de Empleo como mecanismo de tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 75, pp. 223-249.

CALVO-PALOMARES, R.; GONZÁLEZ-CARDONA, J. (2011) “La creación de empresas de Economía Social en el modelo de desarrollo local; reflexiones sobre la divergencia actual del caso Valenciano.” *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, Primer Cuatrimestre, Nº 104, pp. 7-37. DOI: 10.5209/rev_REVE.2011.v104.1.

CALVO VÉRGEZ, J. (2004) “Centros especiales de empleo: situación jurídica actual y perspectivas de futuro”, *Gezki*, núm. 0.

CAMACHO-MIÑANO, M.; PÉREZ, R. (2012) "Centros especiales de empleo: empresas para una sociedad comprometida responsablemente". *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa*, nº 12, pp. 77-90.

CAMACHO, J. A.; RUIZ, S.; MINGUELA, M.Á. (2015) "Care giving to dependent people. A source of jobs in times of crisis. The case of Spain." *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Nº 33 (1), pp. 169-188.

CANALDA CRIADO, S. (2019) "El fomento del empleo decente y sostenible en cooperativas y sociedades laborales". *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*. Sep 06; 132:77-96. DOI: 10.5209/reve.65485

CANALDA CRIADO, S. (2020) "Las cláusulas sociales en la contratación pública: un estudio de su idoneidad para el fomento de la economía social." *CIRIEC-España revista de economía pública social y cooperativa*. Nº65.

CARCHANO, M.; CARRASCO, I.; SOLER, F. (2021) "La contribución de las cooperativas de crédito para aliviar la exclusión financiera geográfica en los espacios menos poblados. El caso de España", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 103, 197-224. DOI: 10.7203/CIRIEC-E.103.17509.

CARRIO FERNANDEZ, E.M. (2005) "Análisis descriptivo de los centros especiales de empleo en el principado de Asturias." *Revista de investigación educativa*, Nº 23, pp. 41-55.

CASADO PÉREZ, D. (2004) "Conocimiento y gestión del empleo de las personas con discapacidad", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 50, pp. 47-72.

CAVAS MARTÍNEZ, F.; GRIMALDOS GARCÍA, M. (2014) "Los centros especiales de empleo." En A.A.V.V. "La empresa social y su organización jurídica" (ANDREU MARTÍ, M. M., Dir. y coord.), Marcial Pons, Madrid, pp. 178-179.

COSTA, E.; PESCI, C. (2016) "Social impact measurement: why do stakeholders matter?". *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, Vol. 7 No. 1, pp. 99-124.

CUETO, B.; MALO, M.A.; RODRÍGUEZ, V. (2012) “La brecha de participación laboral de las personas con discapacidad en España. Un análisis con la EDAD-2008”. *Cuadernos del Mercado de Trabajo*, Núm. 8, pp. 20-27.

DART, R. (2004). “The legitimacy of social enterprise”, *Nonprofit management and leadership*, 14(4), pp. 411-424.

DEAN, E.; SHOGREN, K.; HAGIWARA, M.; WEHMEYER, M. (2018) “How does employment influence health outcomes? A systematic review of the intellectual disability literature.” *Journal of Vocational Rehabilitation*, 49, (1) pp. 1-13. <https://doi.org/10.3233/JVR-180950>

DE LORENZO GARCÍA, R. (2004) “El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 50: pp. 73-89.

DE LUIS ESTEBAN, J.M. (1985) “Presente y futuro de la fiscalidad de las cooperativas”. *Hacienda Pública Española*, núm. 93, p. 92.

DÍAZ DE LA ROSA, A. (2006) “Las cooperativas de iniciativa social”. Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña, núm. 10, pp. 204-205.

DIVAR GARTEIZ-AURRECOA, J. (1985) “La alternativa cooperativa”, Ed. CEAC, Barcelona.

DIVAR GARTEIZ-AURRECOA, J. (2010) “Las cooperativas ante la crisis económica. Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo”, Nº 44, pp. 263-283.

DOHERTY, B.; HAUGH, H; LYON, F. (2014) “Social enter-prises as hybrid organizations: A review and research agenda”. *International Journal of Management Reviews*, 16(4), pp. 417-436.

ECHEBARRIA RUBIO, A. (2020) “Centros especiales de empleo de Euskadi. El modelo vasco de inclusión sociolaboral”. *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 36, pp. 153-175. DOI: 10.7203/ CIRIEC-JUR.36.17249.

ESTEBAN LEGARRETA, R. (1999) “Contrato de Trabajo y discapacidad.” *Ibidem*, Madrid.

ESTEBAN LEGARRETA, R.; FUSTÉ MIQUELA, J.M. (2009) “Los enclaves laborales en Centros Especiales de Empleo en empresas ordinarias”, en ESTEBAN LEGARREA, R (Dir); PÉREZ AMORÓS, F (Dir); SOLÀ MONELLS, X. (Coord.), “La aplicación del Derecho del Trabajo en los Centros Especiales de Empleo”, Tirant lo Blanch, València, pp. 349 – 391.

ESTEBAN, M.L.; PÉREZ, F.J.; GARGALLO, A. (2018) “Rural areas and co-operatives: women's initiatives for development,” *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos, Primer Cuatrimestre*, Nº127, pp.116-138. DOI:10.5209/REVE.58397.

FAJARDO GARCÍA, G. (2013) “La especificidad de las sociedades cooperativas frente a las sociedades mercantiles y la legitimidad de su particular régimen jurídico y fiscal según el Tribunal de Justicia de la Unión Europea”, *RDM*, nº 28.

FAJARDO GARCÍA, G. (2013) “Las cooperativas sociales. Entre el interés mutualista y el interés general.” En V.V.A.A., *Estudios de Derecho Mercantil. Liber amicorum profesor Dr. Francisco Vicent Chuliá*, Tirant lo Blanch, pp. 265-280.

FAJARDO GARCÍA, G. (2018) “La promoción del emprendimiento y la inserción social desde la economía social.” *CIRIEC-España*, Valencia.

FERNANDEZ ORRICO, F.J. (2017) “Inserción laboral de personas con discapacidad y capacidad intelectual límite”. *Aranzadi. Cizur menor*.

GARCÍA DELGADO, J.L. (Dir.) (2005) “Las Cuentas de la Economía Social. Magnitudes y Financiación del Tercer Sector en España.” *CEPES, Fundación ONCE, Civitas y Thomson Reuters*, Madrid.

GARRIDO PÉREZ, E. (2005) “Los Enclaves Laborales: ¿una nueva modalidad de subcontratación de obras y servicios para trabajadores discapacitados?: comentario al R.D. 290/2004, de 20 de febrero.” *Iuslabor*, núm 3, (Última consulta feta el 7 de setembre de 2021) <https://www.upf.edu/documents/3885005/3888709/GarridoPerezEnclavesLaborales.pdf/aea9467d-1c79-4c1f-a156-f14e194f39d6>)

GELASHVILI, V. *et al.* (2016) “Análisis económico-financiero de los centros especiales de empleo de España”. *Revista Española de Discapacidad*, 4 (2): pp. 7-24.

GIMENEZ RODRÍGUEZ, S. G. (2012) “Sinergias en tiempos de crisis: los centros especiales de ocupación”. *Publicaciones Universitat Rovira i Virgili*.

HERNÁNDEZ, J.; MILLÁN, J.M. (2015) “Las personas con discapacidad en España: Inserción laboral y crisis económica.” *Revista Española de Discapacidad* 3(1), pp. 29–56. doi: <https://doi.org/10.5569/2340-5104.03.01.02>

LALOMA, M. (2007) “Empleo protegido en España: Análisis de la normativa legal y logros alcanzados”, *Ediciones Cinca*, Promovida por Telefónica y CERMI. Disponible en la Url: <http://riberdis.cedd.net/handle/11181/3621> (Última consulta: 7 de setembre de 2021).

JONES, M.K. (2011) “Disability, employment and earnings: an examination of heterogeneity.” *Applied Economics* 43(8), pp. 1001–1017. doi: <https://doi.org/10.1080/00036840802600053>

JONES, M.K., LATREILLE, P.L., SLOANE, P.J. (2006) “Disability, gender and the British labour market.” *Oxford Economic Papers* 58(3), pp. 407–459. doi: <https://doi.org/10.1093/oenp/gpl004>

LALOMA GARCÍA, M. (2007) “El empleo protegido en España. Análisis de la normativa legal y logros alcanzados.” *Cinca*, Madrid.

LÓPEZ PINO, C.M.; SECO MARTÍN, E. (2005) “Discapacidad y empleo en España: su visibilidad”, *INNOVAR, Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, julio-diciembre, pp. 59-72.

LÓPEZ RODRÍGUEZ, J. (2019) “El empleo protegido de las personas con discapacidad: en especial su desarrollo en las cooperativas”. Dentro del estudio “Cooperativas y empleo de calidad para las personas con discapacidad” (Dtor. Francisco Javier Arrieta Idiakez). *Thomson Reuters Aranzadi*.

LLAMOSAS TRÁPAGA, A. (2018) “Cooperativas, crecimiento, sostenibilidad e inclusión social”. En ARNAEZ ARCE. V.M. / IZQUIERDO MUCIÑO, M.E. (coords.), “Fomento del

cooperativismo como alternativa económica y social sostenible. Una visión de México y España”, Ed. Dykinson, Madrid, pp. 185-202.

MALO OCAÑA, M.A. (2007) “La definición de la discapacidad en la investigación económica: una reflexión necesaria sobre qué características debería cumplir.” *Estudios de Economía Aplicada* 25(2), pp. 407– 428.

MARTÍNEZ ETXEBERRIA, G. (2018) “La aplicación efectiva de los valores cooperativos. Un reto educativo para el movimiento cooperativo”, Dykinson, Madrid.

MARTÍNEZ, M.A; SABIN, F., ALVARO, A; GALLERO, A; SALSÓN, S. (2019) “La economía social y solidaria: balance provisional y perspectivas para España.” *Laboratorio de Alternativas*, Nº 2, pp. 1-26.

MCKILLOP, D.G., WARD, A. & WILSON, J. (2007) “The Development of Credit Unions and Their Role in Tackling Financial Exclusion”, *Public Money & Management*, 27 (1), pp. 37-44.

MELIÁN, A.,; CAMPOS, V. (2010) “Emprendedurismo y Economía Social como mecanismos de inserción sociolaboral en tiempos de crisis.” *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, Nº 100, pp. 43-67.

MENÉNDEZ CALVO, R. (2012) “Integración laboral de las personas con discapacidad: modelo legal tras la reforma de 2012”. *Anuario de la Facultad de Derecho*, nº 5, pp. 223-243.

MIGLIORE A. (2010) “Shelthered Workshops”. *International Encyclopedia of Rehabilitation*. (Eds. STONE, J.H. & BLOUIN, M.).

MORATALLA SANTAMARÍA, P. (2016) “Centros Especiales de Empleo en España” CIRIEC - España. *Revista jurídica de economía social y cooperativa*. Núm. 29, pp. 235-274.

MORATALLA SANTAMARÍA, P. (2017) “El modelo vasco de inclusión sociolaboral de personas con discapacidad”, *Revista Vasca de Economía Social*, nº 14, pp. 129-144.

MORGADO PANADERO, P. (2006) “La economía social y su marco legal”, en MORGADO PANADERO, P. (Dir.) / BURGOS ROSADO, L. (Coord.), *Economía social y cooperativismo*, Lex Nova, Valladolid, pp. 33-35

NAVAS, P.; VERDUGO, M. A.; MARTÍNEZ, S.; SAINZ, F. (2017) “Derechos y calidad de vida en personas con discapacidad intelectual y mayores necesidades de apoyo.” *Siglo Cero*, 48, (4).

PEREDA, C.; DE PRADA, M.A.; ACTIS, W. (2003) “La inserción laboral de las personas con discapacidades.” *Colección Estudios Sociales Fundación La Caixa*, 14.

PÉREZ, M. del C.; VALIENTE, L (2017) “La localización sectorial del cooperativismo: una aproximación a nivel territorial español.” *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, Nº123, pp.198-224. <https://doi.org/10.5209/REVE.54916>

PÉREZ, M. del C., ; VALIENTE, L. (2019) “Aproximación al perfil y calidad del empleo generado por las sociedades cooperativas andaluzas.” *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, Nº130, pp.122-148. DOI: 10.5209/REVE.60989.

PÉREZ SUÁREZ, M.; SÁNCHEZ-TORNÉ, I. (2020) “Las sociedades cooperativas de España: empresas creadoras de empleo. Una especial referencia a Andalucía.” *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, vol. 136, e71860. <https://dx.doi.org/10.5209/reve.71860>.

PRIETO, J. A. (2001) “La configuración de las cooperativas de iniciativa social como cauce de integración laboral.” *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, Nº 73, pp. 149-185.

REY PEREZ, J.L, “Propuesta para la plena integración laboral de las personas con discapacidad”, en REY PÉREZ, J.L (Dir.) / MATEO SANZ, L. (Ed.) “El empleo de las personas con discapacidad: oportunidades y desafíos”, Dykinson, p.395.

RODRÍGUEZ, V. (2012) “El empleo de las personas con discapacidad en la gran recesión: ¿Son los Centros Especiales de Empleo una excepción?”, *Estudios de Economía Aplicada*, nº 1 (30), pp. 10-24.

RODRÍGUEZ, V.; CUETO B. (2013) “El Trabajo de las Personas con discapacidad ante la crisis”, *Revista Internacional de Organizaciones*, nº 11, diciembre 2013, pp. 61–86. Disponible a <https://doi.org/10.17345/rio11.61-86> (Última consulta: 7 de setembre de 2021).

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, A (2020) “Cooperativa-centro especial de empleo como forma jurídica de empresa para la inserción laboral. (Análisis a partir de un caso)”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 36, pp. 93-130. DOI: 10.7203/CIRIEC-JUR.36.17191.

RODRÍGUEZ, V.; MALO, M.A.; CUETO, B. (2012) “Diferencias salariales por discapacidad y centros especiales de empleo”, *Cuadernos de Economía*.

RODRÍGUEZ, A. / ORTEGA, A.,(2008) “Algunas consideraciones sobre las cooperativas de iniciativa social en el marco del fomento del empleo y la inserción laboral. Una perspectiva jurídico-económica”, *CIRIEC-Revista Jurídica* 19, pp. 55-78.

RUBIO ARRIBAS, F.J. (2003) “La Construcción social del empleo protegido: Los Centros Especiales de Empleo.” *Nómadas Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas* núm. 008, Universidad Complutense de Madrid.

SALINAS TOMÁS, M.F.; MARHUENDA FLUIXÁ, F. (2020) “Acceso al empleo de las personas con discapacidad: situación en el empleo en las personas con enfermedad mental”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 36, pp. 273-311. DOI: 10.7203/CIRIEC-JUR.36.16980.

SANCHIS, J. R.; CAMPOS, V. (2005) “Inserción sociolaboral, Economía Social y Desarrollo Local. Estudio empírico sobre la realidad actual del Agente de Empleo y Desarrollo Local en España.” *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, Nº 52, pp. 279-306.

SANTERO, R., CASTRO, B., MARTÍNEZ, I., GULLÓ, N. (2016) “Integración de personas con discapacidad en la Economía Social. Elementos facilitadores y obstáculos detectados en la incorporación del colectivo”, *CIRIEC – España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 88, pp. 29 -59.

SEGARRA, J.A.; FONTRODONA, J.; PALENCIA, L.; CARRILLO, J.; POBLETE, M.J., (04/2019). "Libro Blanco para la formación, ocupación y empleo de las personas con discapacidad y especiales dificultades en los centros especiales de trabajo de Cataluña", *IESE Publishing*, ST-498.

SÁNCHEZ-CERVERA SENRA, J.M.; SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M. (2004) "Los enclaves laborales", *Equalbur*.

SOLER, E. G., IDIAKEZ, F. J. A., ARCE, V. M. A., RADA, A. A., EGIA, E. G., BASAÑEZ, S. L., RODRÍGUEZ, J. L., TRÁPAGA, A. L., & Etxeberria, G. M. (2020) *La sociedad cooperativa como instrumento para contribuir a la integración social y laboral* (E. G. Soler & F. J. A. Idiákez, Eds.; 1st ed.). Dykinson, S.L.

SOLÓRZANO, M.; GUZMÁN, C.; SAVALL, T.; VILLAJOS, E. (2018) "Identidad de la empresa social en España: análisis desde cuatro realidades socioeconómicas", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 92, pp. 155-182.

TOBOSO, M.; GUZMÁN, F. (2010) "Cuerpos, capacidades, exigencias funcionales...y otros lechos de Procusto." *Política y Sociedad*, 47, (1), pp. 67 -83.

VERDUGO, M.A.; NAVAS, P. (2016) "Todos somos todos. Derechos y calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y mayores necesidades de apoyo: informe ejecutivo." Salamanca: INICO. (Última consulta 7 de setembre de 2021)
<https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/30-11-16-todossomostodos-informeejecutivo.pdf>

VILLA FERNÁNDEZ, N. (2003) "Situación laboral de las personas con discapacidad en España". *Revista Complutense de Educación*. 14(2), pp.393-424.

V.V.A.A: Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad 2008-2012.

V.V.A.A: Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional sobre la identidad cooperativa, de 1995.

WEHMAN, P. (2012) "Supported Employment: What is it?" *Journal of Vocational Rehabilitation*, 37, pp. 139 -142.

YBEMA, J., KOPPMAN, A.; PEETERS, M. (2019) "Working in sheltered employment: A weekly diary study." *International Journal of Stress Management*, 27, (2), pp. 160-171.
<https://doi.org/10.1037/str0000141>.

10. Annexos

10.1 Principals fites en la història del TEB

1959. Creació de l'associació ASPANIAS.

1964. Legalització de l'associació (1.200 famílies associades).

1965. Creació de la Comissió de Tallers.

1968. Establiment del primer taller de treball a Barcelona.

1969. Assemblea constituent de la cooperativa.

1974. Registre de la cooperativa (Taller Escola Barceloneta).

1984. Primer Centre de Treball (CET).

1990. Diversificació i regulació de serveis: habitatge, tutela, assistencials, formació, esport, lleure.

2001. Creació del Grup Cooperatiu.

10.2 Detall dades financeres per cooperatives

	TEB Barcelona	TEB Vallès	TEB habitatge	TEB Solucions	TEB Gestió	TEB Verd	TEB Bellvitge	Taller Escola Barcelona (2n Grau)	TOTAL
Ingressos totals 2020	17.064.430 €	3.890.887 €	1.307.353 €	2.302.858 €	1.690.342 €	2.096.754 €	1.837.268 €	1.249.185 €	31.439.077 €
Ingressos Adm Pública i altres 2020	6.049.810 €	1.581.202 €	1.307.353 €	820.349 €	133.353 €	643.409 €	926.466 €	403.647 €	11.865.589 €
Venda productes i serveis 2020	11.014.620 €	2.309.685 €	- €	1.482.509 €	1.556.989 €	1.453.345 €	910.802 €	845.538 €	19.573.488 €
Consums en altres empreses	7.145.581 €	1.372.177 €	215.188 €	220.992 €	690.788 €	415.471 €	109.735 €	313.187 €	10.483.119 €
Costos de personal	8.103.605 €	1.977.965 €	1.053.602 €	1.744.923 €	841.145 €	1.231.777 €	1.473.094 €	8.098 €	16.434.209 €
Altres Despeses	1.760.280 €	534.510 €	272.369 €	363.238 €	157.229 €	413.601 €	250.220 €	916.387 €	4.667.834 €
Excendents 2019	54.964 €	6.235 €	11.717 €	- 26.295 €	1.180 €	35.905 €	4.219 €	11.514 €	99.439 €

Nombre Treballadors	471	119	n.a	93	22	66	92	n.a
Treballadors sense certificat de discapacitat	113	25	44	34	22	23	18	n.a
PAD	358	94	n.a	59	0	43	74	n.a
Usuaris Centre Ocupacional	113	48	79	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a

Tipus de Discapacitat								
Especial Dificultat	325	87	n.a	47	n.a	39	70	n.a
Altres discapacitats	33	7	n.a	12	n.a	4	4	n.a

10.3 Productes propis del Grup TEB

Alimentació: Bolet ben fet i Salt and More.



Pintura: T Colors.



Llar: T Odors i Bye Bye Mosquito.



Les persones amb discapacitat (PAD) tenen una major dificultat per inserir-se en el mercat laboral ordinari. A l'empareda de la legislació vigent ha emergit i s'ha consolidat un àmbit de l'economia social centrat en la creació i expansió dels anomenats Centres Especials de Treball (CET). Aquests son organitzacions empresarials que tenen la particularitat que la major part dels seus treballadors posseeixen un certificat de discapacitat. Donada la seva gènesi i la seva organització centrada en les persones i les seves necessitats, s'han mostrat com un actor rellevant en la generació de llocs de treball per unes persones que tenen una dificultat afegida per trobar una feina.

La finalitat de l'estudi és mostrar com el Grup TEB, un conjunt de CET organitzats en forma de cooperatives, és capaç de crear un grup empresarial present en diferents sectors competint amb la resta d'empreses del mercat. Una particularitat afegida és que el grup no només ocupa un gran nombre de PAD sinó que els dona altres eines de suport en l'àmbit assistencial que suposen que els treballadors considerin el Grup TEB com molt més que el seu lloc de treball.

Jordi Carrillo Pujol: Professor de l'Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

Col·legis fundadors:



Suport institucional:

