



**Dossiers  
del Tercer  
Sector**

núm. 29  
septiembre de 2013

# Presente y futuro de los Centros Especiales de Trabajo (CET)

**Un modelo de integración social y laboral para  
las personas con discapacidad intelectual**

Subvenciona:



# 1. Introducción

El sector de la discapacidad intelectual se enfrenta a uno de los escenarios más difíciles y complejos de las últimas décadas. Los efectos de las políticas de austeridad aplicadas por las diferentes administraciones ya son visibles y, hoy en día, se evidencia un retroceso de 30 años en los derechos de este colectivo, entre los cuales uno de fundamental e irrenunciable: el del trabajo. Este paso atrás llega justo en un momento en que todavía no se había conseguido una plena igualdad de oportunidades con el resto de la ciudadanía y pone claramente en riesgo el trabajo de entidades y familias que, desde la misma sociedad civil, han impulsado iniciativas que garantizan una vida digna e inclusiva para las personas con especiales dificultades en la inserción laboral.

Los recortes han sido un duro golpe para las entidades sin ánimo de lucro que se encargan de la integración sociolaboral a través de los Centros Especiales de Trabajo (CET). Según cálculos de Dincat (Discapacidad Intelectual Cataluña) [1], el sector ha sufrido un tije retazo de casi 53 millones de euros [2], de los cuales cerca de un 60% han repercutido directamente en la partida del trabajo. Un año más, el Estado no aportará a Cataluña los fondos necesarios que marca la ley, es decir, no pagará la subvención del 50% del Sueldo Mínimo Interprofesional de los trabajadores de los CET, unos recursos que Madrid transfiere a la Generalitat de Cataluña, como establece la normativa. Además de la pérdida de ingresos a través de las ayudas públicas, los CET también tienen dificultades financieras porque hay un retraso de hasta 3 años en el pago de las subvenciones. La crisis económica, sumada a una carencia de crédito y a los recortes, dibujan un escenario lleno de retos para las entidades no lucrativas que luchan para no perder todo lo que se había ganado y avanzado en las últimas décadas.

El sector denuncia que la política de ajustes está comportando una vulneración y una mengua de los derechos de las personas con discapacitado intelectual y reclama a las administraciones que preserven aquellos pilares básicos que garantizan la cohesión de la sociedad. No hay ninguna duda que el trabajo es la forma más eficaz de inclusión en términos de valor personal y autoestima individual; en calidad, eficiencia e impacto social y en eficacia y sostenibilidad económica.

Por otro lado, la laxitud de la normativa ha permitido que empresas privadas puedan operar como CET, aprovechando las subvenciones, los beneficios fiscales y las bonificaciones de la seguridad social de las cuales disponen. Esto comporta que los Centros Especiales de Trabajo sin ánimo de lucro tengan que hacer frente, además, a la competencia desleal de estas empresas que, principalmente, buscan el beneficio de sus accionistas.

En este dossier explicaremos qué son los Centros Especiales de Trabajo, porque son una herramienta básica para la inclusión social y laboral del colectivo, con qué dificultades se encuentran actualmente y qué son los retos de futuro. La finalidad de este documento es hacer una aproximación a un modelo de integración que se ha impulsado desde Cataluña y que ha servido de ejemplo y de referencia para el resto del Estado en los últimos 30 años.

---

[1] Dincat (Discapacidad Intelectual Cataluña) agrupa más de 300 entidades y defiende los derechos de más de 30.000 personas con discapacidad intelectual y de desarrollo y sus familias en Cataluña.

[2] La cifra es un cálculo estimativo de Dincat a partir del recorte acumulado hasta el año 2012 y teniendo en cuenta que se mantiene la misma dotación presupuestaria para el 2013 con la incertidumbre, pero, que puedan aplicar nuevos tije retazos y que, en consecuencia, la estimación todavía sería más alta.

## 2. ¿Qué son los Centros Especiales de Trabajo (CET)?

Antes de definir que son los Centros Especiales de Trabajo es importante aclarar el concepto de personas con especiales dificultades. La ley considera que lo son aquellas que tienen una discapacidad intelectual, un trastorno mental o una parálisis cerebral con un grado reconocido, igual o superior, al 33% y aquellas personas con una discapacidad física o sensorial con un grado reconocido, igual o superior, al 65%.

Actualmente, en Cataluña hay 211 CET, la mayoría de los cuales son de iniciativa social y sin ánimo de lucro, que dan trabajo a 8.654 personas con discapacidades de especiales dificultades, según datos del Boletín Oficial de las Cortes Generales-Congreso de los Diputados.

Los CET fueron concebidos por la LISMI (Ley de Integración Social del Minusválido del año 1982) como un instrumento para dar trabajo a personas con discapacidad que no pueden integrarse al mercado de trabajo ordinario [3]. La finalidad principal es ofrecer oportunidades laborales a aquellas personas con especiales dificultades y asegurar que estas reciben los servicios de apoyo individualizado e integral que necesitan al entorno laboral para poder desarrollar su trabajo con garantías de calidad y con un rendimiento óptimo. Este asesoramiento específico se ofrece a través de las USAP (Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional), un equipo multidisciplinario integrado por psicólogos, trabajadores sociales y monitores especializados que ayuda al trabajador/a a superar las barreras, obstáculos o dificultades que tiene en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como en la permanencia y progresión del mismo.

Los CET tienen en común con otras empresas que compiten en el mismo mercado productivo (pueden operar en cualquier sector: limpieza, jardinería, manipulados industriales, packaging, agricultura, etcétera), pero el que las diferencia, es que su plantilla está formada por personas con discapacidad y que su función es 100% social. Son estructuras imprescindibles para asegurar el cumplimiento del derecho a trabajar de las personas con especiales dificultades, reconocido a la legislación y normativas vigentes como la Convención sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacitado de la ONU, la Constitución española [4], el Estatuto de Cataluña [5], el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI) y la Ley de Igualdad, No Discriminación y Accesibilidad Universal (LIONDAU).

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

[4] El artículo 9.2 de la Constitución española determina que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los cuales se integra sean reales y efectivas y remover los obstáculos que impidan o dificulten la plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. En conformidad con el artículo 49 de la Constitución española, los poderes públicos llevarán a cabo una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los cuales se prestará la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente en la consecución de los derechos que el título I otorga a todos los ciudadanos, entre los cuales hay el derecho al

trabajo y a la promoción a través del trabajo (arte.35 CE).

[5] El artículo 40.5 del Estatuto de Autonomía de Cataluña determina que los poderes públicos tienen que promover la integración social, económica y laboral de las personas con discapacidad.

### 3. Cataluña, pionera en el modelo de integración a través de entidades sin ánimo de lucro

Las entidades que buscaban la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual nacieron en Cataluña en la década de los 70 en un momento en que la discapacidad era uno tema tabú. En los años 80, nacieron en nuestra casa los Centros Especiales de Trabajo y desde entonces se luchó porque la LISMI los reconociera y regulara. En los últimos 30 años, Cataluña ha sido el territorio que más ha avanzado en la inclusión social del colectivo y ha sido un referente para el resto del Estado.

Según datos de 2012 del Boletín Oficial de las Cortes Generales-Congreso de los Diputados, Cataluña es el territorio que da trabajo a más personas con discapacidad en los CET, con un total de 12.239 personas. Además, también es la comunidad autónoma que lidera la ocupación de personas con especiales dificultades, tanto en valores absolutos (8.654 personas) como el porcentaje (27,3%).

Esta iniciativa de Cataluña no se ha traducido en los fondos distribuidos por el Estado. El criterio que sigue el gobierno central para distribuir los presupuestos públicos es por población total censada, tanto si trabaja como no, y no por la cantidad de puestos de trabajo que se generan. Como consecuencia, un CET catalán recibe por su trabajador una subvención de casi 2.500 euros mientras que uno de Galicia, para poner un ejemplo, tiene una ayuda de 9.200 euros, prácticamente 5 veces más. (Ver cuadro anejo sobre las plantillas de CET del año 2012)

### 4. Acción positiva a favor de las personas con discapacidades con especiales dificultades

#### a. La discapacidad no es un concepto único

La LIONDAU (Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacitado del año 2003) ya establece que las personas con discapacidad constituyen un sector de población heterogénea, es decir, que la discapacidad es múltiple y diversa porque cuenta con diferentes tipologías y grados, según cada etiología.

## **b. Tipos y grados de discapacidades vs productividad**

Partiendo de este reconocimiento de la diversidad de tipologías y grados de discapacitado, se tiene que aceptar también las diferencias de impacto de cada individuo sobre la productividad vinculada a la actividad económica que la persona puede desarrollar según sus capacidades.

La justificación de las subvenciones públicas al salario responde a un principio de compensación por la diferencia de productividad vinculada a la discapacidad. Contrastando entonces este principio con el reconocimiento de la diversidad de la discapacidad, resultaría evidente que estas ayudas no fueran homogéneas. Aún así, actualmente no se aplica ninguna diferenciación entre, para poner algunos ejemplos, un titulado superior y máster en derecho con discapacidades motrices, personas con discapacidades sensoriales severas, un trabajador de la construcción alérgico al cemento con una incapacidad profesional y una persona con una discapacidad intelectual que necesita el apoyo de una USAP en su puesto de trabajo. Sus limitaciones profesionales son sensiblemente diferentes y, en consecuencia, las ayudas compensatorias también tendrían que serlo, teniendo en cuenta incluida su diferente naturaleza: accesibilidad, productividad, ergonomía, etc.

## **c. Acción positiva para la igualdad**

Las directrices de la Unión Europea, la Constitución española y otras normas, como la LISMI y la LIONDAU, marcan como derecho irrenunciable la no discriminación de cualquier ciudadano por razón de discapacidad. Dado que este colectivo presenta dificultades para su plena integración sociolaboral, y teniendo en cuenta la heterogeneidad de la población con discapacidad (diversidad de perfiles, limitaciones y capacidades), la ley contempla que la Administración ejecute acciones positivas diferenciadas que promuevan la igualdad de oportunidades en el desarrollo, en este caso, del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, marcando como prioridad las iniciativas orientadas a la inclusión laboral de las personas con especiales dificultades.

Todo esto, se recoge a la LIONDAU (Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Acción Universal) que data del año 2003 y que complementa la LISMI. Según esta norma, la igualdad de oportunidades se basa tanto en la ausencia de discriminación como en la aplicación de medidas de acción positiva que eviten o compensen las desventajas que tiene una persona con capacidades diferentes.

# **5. CET sin ánimo de lucro vs lucrativo**

En el momento que fueron concebidos los CET, la LISMI incluía en sus artículos que las asociaciones, instituciones y fundaciones no lucrativas recibirían una especial atención, sobre todo las promovidas desde la sociedad civil, [7] y que para definir las compensaciones económicas los criterios que se seguirían serían de utilidad pública, imprescindibilidad y carencia de lucro. Posteriormente, la ley abrió la puerta a la entrada de iniciativas privadas, es decir, que empresas que buscan el enriquecimiento y la distribución de beneficios entre sus accionistas están teniendo acceso a recursos públicos.

---

[6] LIONDAU Ley 51/2003. Artículo 8

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

política, económica, cultural y social, atendiendo a los diferentes tipos y grados de discapacidad".

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

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

A diferencia de los lucrativos, los CET de iniciativa social y sin ánimo de lucro no tienen una estrategia orientada a los resultados económicos porque su misión y filosofía es 100% social y porque garantizan que las ayudas públicas son reinvertidas en las mismas personas, sus familiares y en la sociedad. Así lo ejemplifica el Análisis del Regreso Económico Directo de la Inversión Pública en los Centros Especiales de Trabajo no lucrativos mediante la Aplicación de la Metodología SROI (Regreso Social de las Inversiones), un informe elaborado por Ecodes y Alter Civites en octubre de 2012. Basándose en datos de 2011 y tomando como referencia la comunidad de Navarra, el estudio mide el impacto total (social, ambiental y económico) y visibiliza los beneficios sociales, laborales y económicos que la actividad de los CET de iniciativa social aporta al conjunto de la sociedad.

Por cada 100 euros invertidos por las administraciones públicas en los Centros Especiales de Trabajo sin ánimo de lucro (vía subvenciones del coste salarial, bonificaciones de la seguridad social, ayudas para inversiones y subvenciones a las unidades de apoyo), el CET ha conseguido devolver a la sociedad con su actividad 209 euros (año 2011). De estos 209 euros:

- 37 euros han sido ingresos directos para la administración vía impuestos (IVA, IRPF, otros impuestos y tributos) y aportaciones a la seguridad social.
- 91 euros han sido aportaciones directas para los trabajadores con discapacidad de los CET vía salarios, descuentos aportaciones Seguridad Social e IRPF.
- 81 euros han redundado en aportaciones directas para el desarrollo económico de la comunidad vía salarios de trabajadores sin discapacidad y contribución a la actividad económica mediante compras de materiales o productos o contratación de servicios necesarios para la producción o actividad del CET.

## 6. Desviaciones del sistema: los CET vistos como una oportunidad de negocio

El hecho que los CET tengan acceso a ayudas públicas ha generado una visión de oportunidad de negocio que ha calado en determinadas iniciativas empresariales que, moviéndose cerca de los límites reglamentarios, buscan aprovecharse de las imperfecciones del sistema y entran en competencia desleal con los CET sin ánimo de lucro.

Estas empresas lucrativas ven la acreditación de la discapacidad como un valor de acceso a incentivos (ayudas, fiscalidad, criterios de prioridad, etc) o una vía para la superación de obligaciones de organizaciones (discapacidad acreditada a iniciativa de empresas para dar cumplimiento a sus obligaciones en concepto de cuotas de reserva de plantilla para personas con discapacidad). Contratan personas con discapacidades leves que podrían trabajar en mercado ordinario y, como consecuencia, esto los hace ser muy competitivos respecto los CET sin afán de lucro porque disfrutan de las mismas ayudas que estos pero, en cambio, tienen trabajadores con una productividad más alta porque no atienden personas con especiales dificultades que necesitan del apoyo de profesionales (monitores, trabajadores sociales, psicólogos, etc).

## 7. Retos de futuro: revisión del modelo de inserción laboral de las personas con discapacidad de especiales dificultades

### a. Reorientación del modelo CET

En este escenario es indispensable una reforma del modelo de Centro Especial de Trabajo, asegurando un desarrollo fiel y coherente con el espíritu de la LISMI y la LIONDAU, corrigiendo las desviaciones antes mencionadas del sistema actual y garantizando el mejor y más eficaz destino de los recursos públicos. Esta reorientación tiene que ir acompañada de una acción positiva a favor de las personas con discapacitadas con especiales dificultades. La revisión del modelo va estrechamente ligada a una modificación del desarrollo normativo y de las políticas de fomento de la economía social sobretodo en cuestiones cómo: requerimientos y la composición de los CET (orientación a la especial dificultad), ajuste de la financiación a compensar las limitaciones a la productividad para garantizar el equilibrio de oportunidades y relación laboral de carácter especial.

### b. Mejora de la competitividad de los CET

En relación con esta reorientación del modelo de CET es necesario promover iniciativas que fortalezcan el modelo y la red de organizaciones concebidas con esta finalidad. En este sentido, se propone:

- Inversiones orientadas a la mejora de la competitividad y eficiencia de los modelos productivos de los CET sociales o inversiones para la reconversión, cuando esta sea necesaria.
- Fomentar la compra social. En el sector público, estableciendo cuotas de contratación reservada a CET, aplicables a los diferentes organismos de la administración pública, con atención específica a las entidades de iniciativa social y a las actividades que estas desarrollan, y promoviendo la utilización de las cláusulas sociales en otras contrataciones. En el sector privado, estableciendo incentivos en la contratación y fomentando programas de RSC y acreditando CET de iniciativa social.

### **c. Acceso la financiación**

Para poder hacer frente a las tensiones puntuales de tesorería es conveniente la creación de una línea de financiación expresa porque las entidades, si se tercia, puedan cubrir posibles aplazamientos en los pagos ordinarios de las convocatorias y, en este último caso, con el coste financiero subvencionado.

### **d. Fondo de contingencia**

A la vez habría que prever un fondo de contingencia para intervenir en aquellas situaciones de inviabilidad o contingencia que afecten la continuidad de proyectos que afecten la ocupación de personas con discapacidad de especial dificultad y que posibiliten alternativas de reconversión con el control adecuado.

### **e. Revisión del decreto de acreditación**

A la vez habría que prever un fondo de contingencia para intervenir en aquellas situaciones de inviabilidad o contingencia que afecten la continuidad de proyectos que afecten la ocupación de personas con discapacidad de especial dificultad y que posibiliten alternativas de reconversión con el control adecuado.

## **8. Conclusiones**

En este contexto de crisis y de limitación de los recursos públicos, es lógico que el sector de la discapacidad intelectual reclame que se acelere la revisión del modelo de trabajo protegido, incorporando medidas de discriminación positiva que garanticen la igualdad de oportunidades y adecuándose a tipologías y grados de discapacitado con atención específica y prioritaria a las personas con discapacidad de especiales dificultades. Está claro que si no se reorienta el actual modelo de inserción laboral, las personas con discapacidad por las cuales fueron concebidos, precisamente, los Centros Especiales de Trabajo quedarán excluidas.

La pérdida de puestos de trabajo protegido afectaría gravemente las personas con discapacitado con especiales dificultades que perderían la visibilidad y el reconocimiento social, el rol de participación y creación de valor añadido y la oportunidad de tener un proyecto de vida propio que fomentara su autonomía y sus capacidades.

Afectaría también las familias que, después de haber hecho un esfuerzo para conseguir que sus hijos/se sean ciudadanos de pleno derecho, se encontrarían que el trabajo por el cual lucharon durante décadas quedaría prácticamente en papel mojado y también afectaría la sociedad en general y, incluso, al bolsillo de los mismos contribuyentes. El coste público de un puesto de trabajo protegido se puede convertir, fácilmente, en un coste superior mañana porque se pasaría de un modelo activo a uno de asistencial en que la persona dejaría de trabajar, de generar riqueza social y de sentirse útil para convertirse en un sujeto pasivo receptor de prestaciones y servicios sanitarios y de atención social.

Por las consecuencias que se pueden derivar y el impacto irreparable que puede tener, las políticas y los poderes públicos tienen que ser responsables con las decisiones que toman y, a la vez, no tienen que olvidar que tienen que preservar y cumplir con lo que disponen las normativas, a pesar y la coyuntura económica actual. Las administraciones competentes tienen que continuar adoptando todas las medidas de discriminación positiva que tengan al alcance para cumplir lo que marca la ley.

Todavía sobre la legislación, es patente que los principios recogidos por la LISMI y todo su desarrollo normativo requieren una revisión que se adapte a las necesidades actuales y a los cambios sociales acontecidos, 30 años después de su creación. Queda pendiente que el Estado dé un paso adelante y decidido para seguir la misma línea que marca la legislación internacional, en concreto la Convención sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad de la ONU. Es el momento que las administraciones muestren su compromiso real con las personas con discapacidad, sobre todo con las de especial dificultad, con su inclusión social y con la aplicación de políticas de igualdad de oportunidades que mantengan la viabilidad y totalidad de los 8.654 puestos de trabajo de especial dificultad que hay en Cataluña y que fomenten la creación de nuevos según la mayor demanda y necesidad del colectivo. Más allá de reconocerlo, el colectivo necesita el apoyo, los recursos y los instrumentos necesarios para que su derecho a trabajar pueda ser ejercido como cualquier otro ciudadano.

ANNEXO. Cuadro plantillas CET y personas con especiales dificultades de inserción. Fuente: Boletín Oficial de las Cortes Generales-Congreso de los Diputados 28-05-2012.

Plantillas de CET y personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción (Fuente: Boletín Oficial de las Cortes Generales - Congreso de los Diputados 28/5/2013)											Presupuesto 2012			
C.A.	Datos en bruto					Comparativa C.A. con el total del Estado (% sobre el total)					Partida 454.05 (incluye CET)	% de € sobre total presupuesto	Diferencial entre % puestos de trabajo y % de €	€/ P. con disc Media = 4622€/persona)
	# CET	Plantilla total a 31-12-2012			P. con disc. especiales dificultades	% # CET	Plantilla total a 31-12-2012			% P. con disc. especiales dificultades				
		No disc.	Disc.	Total			% No disc.	% Disc.	% Total					
Andalucía	402	5.465	10.737	16.202	3.986	21,3	44,2	17,5	21,9	12,6	47.523.250 €	22,6	5,2	4.426 €
Aragón	66	329	1.617	1.946	854	3,5	2,7	2,6	2,6	2,7	5.094.026 €	2,4	-0,2	3.150 €
Asturias	99	204	1.876	2.080	725	5,2	1,6	3,1	2,8	2,3	6.422.055 €	3,1	0,0	3.423 €
Baleares	32	172	750	922	402	1,7	1,4	1,2	1,2	1,3	3.744.429 €	1,8	0,6	4.993 €
Canarias	59	138	1.182	1.320	604	3,1	1,1	1,9	1,8	1,9	12.105.084 €	5,8	3,8	10.241 €
Cantabria	19	153	965	1.118	477	1,0	1,2	1,6	1,5	1,5	2.819.626 €	1,3	-0,2	2.922 €
Castilla La Mancha	98	176	2.069	2.245	763	5,2	1,4	3,4	3,0	2,4	9.992.957 €	4,8	1,4	4.830 €
Castilla y León	190	511	3.872	4.383	1.870	10,1	4,1	6,3	5,9	5,9	12.119.694 €	5,8	-0,5	3.130 €
Cataluña	211	1.957	12.239	14.196	8.654	11,2	15,8	19,9	19,2	27,3	30.447.122 €	14,5	-5,4	2.488 €
C. Valenciana	122	0	3.778	3.778	1.701	6,5	0,0	6,1	5,1	5,4	20.923.988 €	10,0	3,8	5.538 €
Extremadura	116	146	1.258	1.404	430	6,1	1,2	2,0	1,9	1,4	7.444.671 €	3,5	1,5	5.918 €
Galicia	102	163	1.825	1.988	701	5,4	1,3	3,0	2,7	2,2	16.967.457 €	8,1	5,1	9.297 €
Madrid	196	1.516	9.553	11.069	5.227	10,4	12,3	15,5	15,0	16,5	25.510.464 €	12,1	-3,4	2.670 €
Murcia	36	81	833	914	288	1,9	0,7	1,4	1,2	0,9	5.521.797 €	2,6	1,3	6.629 €
Navarra	17	265	1.289	1.554	825	0,9	2,1	2,1	2,1	2,6	2.135.586 €	1,0	-1,1	1.657 €
La Rioja	28	43	466	509	216	1,5	0,3	0,8	0,7	0,7	1.227.794 €	0,6	-0,2	2.635 €
País Vasco	84	1.036	7.104	8.140	3.904	4,5	8,4	11,6	11,0	12,3				
Ceuta	4	10	51	61	29	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1				
Melilla	6	4	36	40	15	0,3	0,0	0,1	0,1	0,0				
<b>TOTAL</b>	<b>1.887</b>	<b>12.369</b>	<b>61.500</b>	<b>73.869</b>	<b>31.671</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>210.000.000 €</b>	<b>100,0</b>		



**Dossiers  
del Tercer  
Sector**

Podeis encontrar más dossiers en:  
[www.tercersector.cat](http://www.tercersector.cat)

Autor: Dincat (Discapacitat Intel·lectual Catalunya)

---