



**Fundació  
Cassià Just**  
Gastronomia amb Cor

**MEMÒRIA  
D'AJUSTAMENT  
PERSONAL I SOCIAL  
2025**

## Memòria Anual 2025

<b>1.DESCRIPCIÓ DE LES ACTIVITATS ECONÒMIQUES 2025.....</b>	<b>3</b>
<b>2. EL SERVEI D'AJUSTAMENT PERSONAL I SOCIAL .....</b>	<b>5</b>
<b>2.1.RECURSOS HUMANS.....</b>	<b>5</b>
<b>2.2. CARACTERÍSTIQUES DEL COL·LECTIU ATÈS.....</b>	<b>9</b>
<b>2.3. ACCIONS D'AJUSTAMENT PERSONAL I SOCIAL.....</b>	<b>12</b>
<b>2.4. ACCIONS D'INTEGRACIÓ A L'EMPRESA ORDINÀRIA .....</b>	<b>21</b>
<b>3. VARIACIONS DE LA PLANTILLA DURANT L'ANY.....</b>	<b>25</b>
<b>4.EVOLUCIÓ EMPRESARIAL I PRODUCTIVA. NOVES LÍNIES DE NEGOCI .....</b>	<b>25</b>
<b>5. COMPLIMENT DELS OBJECTIUS ECONÒMICS I DE L'AJUSTAMENT PERSONAL I SOCIAL.....</b>	<b>27</b>
<b>6. CONCLUSIONS.....</b>	<b>33</b>

## 1. DESCRIPCIÓ DE LES ACTIVITATS ECONÒMIQUES 2025

**La Cuina Central:** Organitzem la cuina de col·lectivitats en 8 línies de treball que per mitjà del programes de capacitació i habilitació per als treballadors i treballadores de Cuina Justa, produint un encaix més real entre el que es demana a la persona treballadora i la producció, facilitant una millora en la qualitat del producte i en l'ajust dels treballadors/es. Els lineals de la cuina central són:

- **Equip de preparacions fredes:** es treballa en la manipulació del productes en cru que es tenen que preparar per cuinar. Les tasques que es porten a terme requereixen d'un ritme de treball constant. És un equip relativament nombrós en un espai determinat, per tant és necessari que les persones tinguin capacitat per a treballar juntament a altres i en equip.
- **Equip de cuina calenta:** els treballs que es desenvolupen en aquesta secció son l'elaboració, preparació i cocció de menús. Es cuinen, s'emplaten i s'envasen els aliments per a distribuir en escoles, empreses, etc. Les persones que treballen en aquesta secció han de tenir un cert grau d'autonomia i iniciativa i possibilitat d'adaptar el ritme de treball al volum de treball.
- **Equip de càtering:** El peó de cuina en càtering participa en preparacions senzilles com amanides, entrepans, canapès, aperitius freds, guarnicions i postres bàsics. També ajuda en preelaboracions (tallar, pelar, pesar ingredients) i en el muntatge de plats. Es duen a terme tasques de manipulació en un horari molt concret per a la finalització de les mateixes. Tot i que és un lloc de treball oscil·lant en producció en funció de la temporada.
- **Equip de magatzem:** en aquesta secció es rep la matèria prima, es verifica el pes i la quantitat i es fa la comprovació de qualitat per guardar-la en les cambres corresponents. Es fa un manteniment de neteja i se supervisa la temperatura de les càmeres de fred, portant un registre de les mateixes, es manipulen els contenidors, s'abasteix als diferents equips del material que es guarda a les càmeres... És un treball que requereix resistència física, així com la capacitat per a detectar les prioritats atès que

hi ha demandes de tots els equips. Requereix responsabilitat, atès que no hi ha un espai de treball concret i es treballa en relació a totes les seccions de la cuina.

- **Equip de neteja:** el personal d'aquest equip s'encarrega de la neteja i desinfecció dels utensilis- contenidors, safates, plats, coberts- i instal·lacions de la cuina. El treball s'organitza en rutines al voltant d'un circuit de treball- descàrrega de contenidors, primer aclarit, neteja, desinfecció, segon aclarit, col·locació... Les persones han de poder ajustar-se al ritme laboral en funció del volum de treball i tenir capacitat de treball en equip per a mantenir el ritme de treball del circuit.
- **Equip de transport i magatzem:** les persones treballadores d'aquesta secció ajuden a la càrrega i descàrrega de les furgonetes que fan arribar els àpats transportats. Organitzen els diferents contenidors per rutes i distribueixen els àpats als centres en contenidors isotèrmics. És un treball que requereix esforç físic i coordinació amb el transportista a l'hora de traslladar els contenidors.
- **Equip de V gamma:** Es treballa la manipulació d'aliments per a l'elaboració de productes precuinats com amanides i sandvitxos envasats al buit. Són tasques mecàniques i repetitives que requereixen d'un control higiènicosanitari molt estricte.
- **Equip Horeca:** El peó de cuina al canal Horeca (Hotels, Restaurants i Càtering) fa tasques bàsiques de suport: netejar, pelar i tallar aliments, preparar elaboracions senzilles (amanides, entrepans, guarnicions), rentar utensilis i mantenir l'ordre. També ajuda en la recepció de mercaderies, emmagatzematge i complir normes d'higiene i seguretat alimentària.

**Les Cuines Externes:** En aquests equips es desenvolupen tasques de preparació d'aliments, d'ajudant de cuina, de neteja en els centres clients. Mecàniques i repetitives que requereixen d'un control higiènic sanitari molt estricte.

**L'equip de jardineria:** En relació a l'equip de Jardineria (licitació de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat) es porta a terme el manteniment d'espais enjardinats de diferents escoles i espais municipals de Sant Boi de Llobregat.

**L'equip agrícola:** Les tasques de conreu es porten a terme al camp de Cal Tudela, situat al municipi del Prat de Llobregat (conveni de col·laboració amb l'Ajuntament del Prat de Llobregat), en el qual hi treballa un equip format per persones residents al municipi. En tots dos equips es realitzen tasques tant de manipulació fina com feines d'esforç físic amb l'ús de maquinària especialitzada.

**Els enclavaments laborals:** destinats al compliment de mesures alternatives, efectuats amb les empreses Europastry S.A a la planta de producció de Barberà del Vallès i amb l'empresa TRIVALOR XXI (l'Hotel Mandarin Oriental) de Barcelona.

**Prestacions serveis de neteja:** destinats al compliment de mesures alternatives, aquest 2025, prestem un servei de neteja, on nosaltres som especialistes, a Mandorla Mística, empresa ubicada a Sant Boi de Llobregat, que es dedica a fer pizzes artesanes. La neteja que per ells és una activitat accessòria, és un servei que la nostra entitat ofereix però que no forma part del seu *core business*. Complementem l'activitat principal i aportem valor al seu negoci.

## 2. EL SERVEI D'AJUSTAMENT PERSONAL I SOCIAL

### 2.1. RECURSOS HUMANS

L'Equip Multidisciplinari de Suport (EMS) de la Fundació Cassià Just està format per professionals vinguts d'àmbits tant heterogenis com són la restauració, la psicologia, l'educació i el treball social. La varietat de l'equip de l'EMS permet orientar les seves funcions en promoció d'una forma particular per a cadascú de resoldre les seves dificultats.

Els professionals de l'EMS de la Fundació Cassià Just treballem a partir d'una particular pràctica a varis, en la que les diferents funcions de cada professional es porten a terme com una construcció conjunta i amb la lògica d'acceptar els diferents vincles que la persona treballadora fa amb cada professional.

A banda de les tasques pròpies de l'equip de l'EMS, els professionals tècnics es reuneixen setmanalment i mensualment se supervisen amb un professional extern les intervencions respecte del conjunt de treballadors i treballadores i dels seus processos d'inserció.

Del conjunt de l'EMS, les professionals amb grau universitari (Psicologia i Educació Social) es reparteixen les tasques d'atenció a la persona per al seu creixement personal i atenció a la família, així com les hores d'atenció individualitzada i el seguiment del procés d'inserció laboral i de suport a la formació. Professionals, la major part d'ells, que formen part de la plantilla de la Fundació Cassià Just i que tenen una àmplia experiència laboral en acció social i psicoeducativa amb persones amb majors dificultats d'inserció derivades de problemàtiques diverses.

Durant el 2025 els professionals amb grau universitari que van formar part del EMS van ser:

- Ana Parra Egea amb DNI 47785998W té una llicenciatura en Psicologia.
- Julián Nahuel Gea amb DNI 60511502C té un grau universitari en Psicologia.
- Sara Gallardo Jaimes amb DNI 53967817L té un grau universitari en Educació Social.
- Sofia Dalmagro Riera amb DNI 55563757N té un grau universitari en Psicologia.

Pel que fa al personal amb titulacions específiques del CET, hem comptat amb un total de 8 professionals amb una àmplia trajectòria laboral i experiència en els seus respectius sectors, així, com en l'atenció a persones amb majors dificultats d'inserció, molts dels quals provinents de la Fundació Cassià Just. Actualment l'equip combina perfils amb titulacions acreditades -com Ciències Culinàries i Gastronòmiques, Integració Social, Enginyeria d'Aliments i Auxiliar d'Infermeria- amb professionals que es troben en procés d'acreditació de competències en àmbits com l'agricultura, la cuina i la gastronomia, i la integració social. Les persones que no disposaven de titulació en el seu sector d'ocupació continuen amb la tramitació del certificat d'acreditació de competències professionals per al compliment de l'Ordre EMT/109/2025.

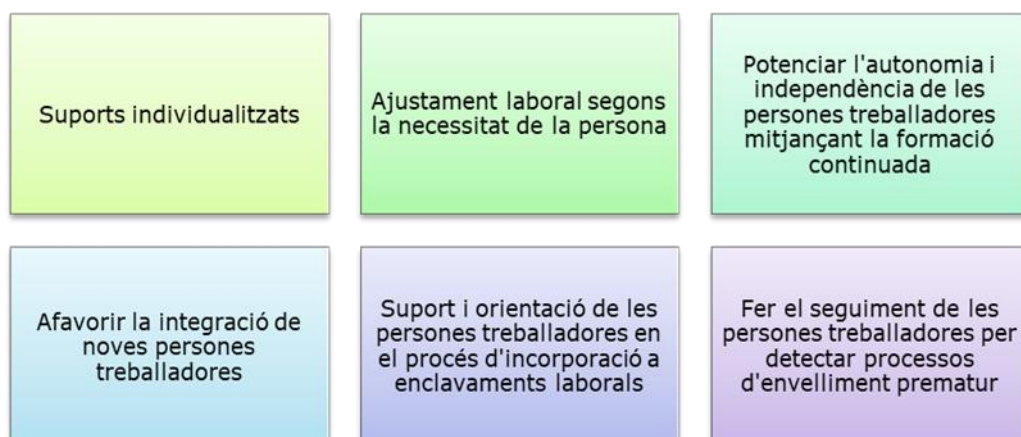
La majoria desenvolupen jornades completes de 40h setmanals, combinant les tasques de seguiment en el lloc de treball amb la formació vinculada a les seves funcions, amb una dedicació que cobreix l'horari d'activitat del CET, de 5 a 22 hores.

Durant el 2025 els professionals amb titulacions específiques que van formar part del EMS van ser:

- Víctor Herrera Nin amb DNI 48008853X té una titulació universitària en Ciències culinàries i gastronòmiques.
- Judith Vallverdu Roqueta amb DNI 35090395P té una titulació en Integració social.
- Tania Pamela Alejandro Naranjo amb NIE Y6742665E té un màster universitari en Enginyeria d'aliments.
- Lucky Ovieries Emuze amb DNI 49910837D i amb acreditació pendent en Activitats auxiliars en agricultura.
- Carlos Sánchez Enriquez amb DNI 43502923X i amb acreditació pendent en Cuina i gastronomia.
- Gracia Villalba Artacho amb DNI 52460999T i amb acreditació pendent en Integració social.
- Tania Vivas Carrasco amb DNI 52197617Z té una titulació en Auxiliar d'infermeria.
- Lucía Morilla García amb DNI 47649268F i amb una acreditació pendent en Integració social.

- **Metodologia de Treball**

La nostra experiència d'inserció a Cuina Justa aborda la professionalització, l'habilitació, la capacitat i la millora de la ocupabilitat dels treballadors/es respectant les particularitats. La nostra metodologia es caracteritza per:



La trajectòria de l'entitat en la inserció sociolaboral de persones amb fragilitats, ens dona com a resultat avui dia, una xarxa de connexió amb el territori, entitats i agents de rellevància. Així mateix, ens ha permès sumar aliances estratègiques amb altres empreses i entitats que faciliten vies d'ocupació i inclusió social més sòlides.

Creiem en la qualitat i la dignitat dels llocs de treball independentment del lloc on sigui.

Aquest any continuem amb l'organització per equips desenvolupada durant anys anteriors a partir de la descripció d'eines com els professiogrames, la formació, l'acompanyament i el "treball a varis", que ha facilitat la implicació i participació dels treballadors/es de l'empresa al llarg de les accions portades a terme aquest 2025.

- **La pràctica a varis**

L'equip de l'EMS de la Fundació Cassià Just treballem a partir d'una particular pràctica a varis, en la que les diferents funcions de cada professional es porten a terme com una construcció conjunta i amb la lògica d'acceptar els diferents vincles que les persones treballadores fan amb cada professional.

Entre els instruments orientadors de la nostra pràctica destaquem:

- **Construcció de casos:** L'equip tècnic supervisa mensualment amb un professional extern les seves intervencions respecte els diferents treballadors i treballadores i els seus processos d'inserció.
- **Formació i Actualització professional:** Anualment la Fundació desenvolupa un programa de formació permanent amb els diferents departaments de la Fundació: administratius, comercials, tècnics de l'EMS, etc... Aquestes formacions tenen per finalitat facilitar les eines necessàries per al treball diari amb les persones amb fragilitats.
- **El codi Ètic:** El nostre codi ètic obeeix a l'interès per explicitar i promoure un compromís en favor d'un comportament responsable de tots aquells que formen l'organització, però també d'aquells tercers amb els que mantenim relacions personals, comercials i institucionals, en línia amb els més alts estàndards de l'ètica empresarial, contribuint així al desenvolupament d'un entorn laboral

adequat i construir un projecte dinàmic d'empresa solidària que tingui en compte tots els agents que intervenen en el procés.

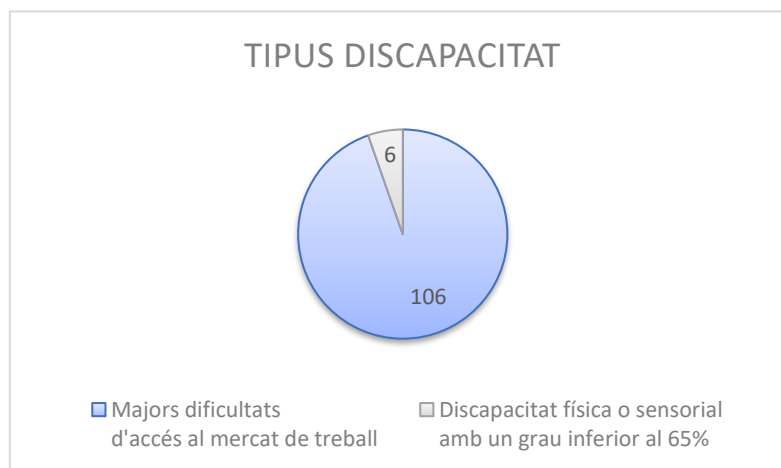
## 2.2. CARACTERÍSTIQUES DEL COL·LECTIU ATÈS

La finalitat de la Fundació Cassià Just és donar resposta a les necessitats i demandes de les persones, joves i adults, que presenten fragilitats de diversa naturalesa. En aquest cas, fragilitats de caràcter transitori o permanent. L'objectiu principal és que puguin assolir el màxim benestar individual i social que els permeti una millor qualitat de vida.

També, considerem, entre d'altres, les problemàtiques relatives a disminucions psíquiques, físiques i/o sensorials, trastorns mentals, dificultats en l'adquisició dels coneixements, problemàtiques psicosocials, etc.

Per tant, els beneficiaris de la Fundació són les persones afectades d'una discapacitat física, psíquica, sensorial o d'una patologia mental o trastorn psicosocials, així com llurs famílies que puguin necessitar ajuda i recolzament, sense cap tipus de discriminació.

Durant l'any 2025 hem acompanyat a 112 treballadors/es amb certificat de discapacitat major o igual al 33%. D'aquests, el 94,6% presenten més **dificultats d'accés al mercat de treball** i el 5,4% tenen una **discapacitat física o sensorial amb un grau inferior al 65%**. Del total de la plantilla CET resulta que el percentatge de persones amb certificat de discapacitat és 83,6%.

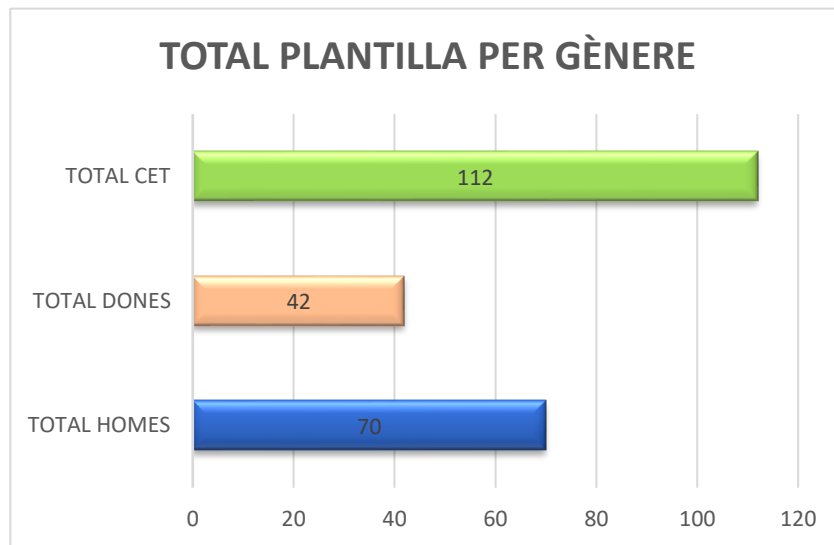


Pel que fa a l'**evolució del nombre de persones treballadores contractades al CET** en els darrers anys, s'observen algunes fluctuacions, amb una afectació clara durant el període de la pandèmia de la COVID-19. L'any 2017, el CET comptava amb 106 treballadors/es, xifra que va augmentar el 2018. No obstant això, el 2019 es va registrar una davallada fins als 106 treballadors/es, nivell que es va mantenir també el 2020, coincidint amb l'inici de la pandèmia.

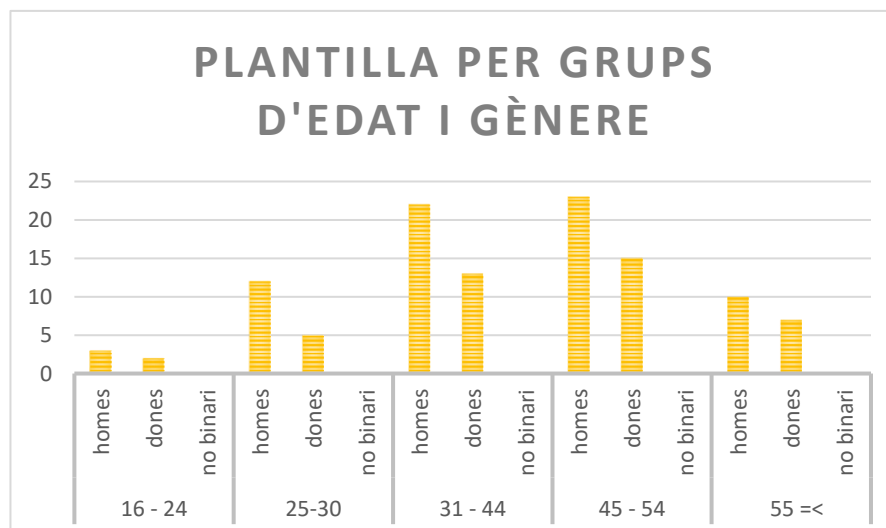
Aquest context de crisi sanitària i econòmica va tenir un impacte en l'ocupació, i l'any 2021 el nombre de treballadors/es es va reduir fins als 99, mantenint-se una lleugera tendència a la baixa durant el 2022. Tanmateix, a partir de 2023 s'inicia una fase de recuperació, amb un increment fins als 107 treballadors/es, que es consolida el 2024 amb 112 persones treballadores. Aquesta xifra es manté estable el 2025, també amb 112 treballadors/es, fet que confirma la consolidació de la recuperació després dels efectes de la pandèmia i evidencia una estabilització en la capacitat d'ocupació del CET.



L'anàlisi de la **plantilla del CET per gènere** d'aquest 2025, és el següent: els homes continuen representant el 62,5% de la plantilla, tot i això, s'observa un progressiu augment de la participació de les dones en l'activitat laboral com a tendència positiva (37,5%).



A continuació, volem ressaltar **l'estat de la plantilla per grups d'edat**. Com es pot observar al gràfic, les franges predominants corresponen als treballadors/es entre 45 i 54 anys (33,9%), seguides de la franja de 31 a 44 anys (31,3%). Aquesta distribució posa de manifest una plantilla progressivament més envellida, amb necessitats creixents de suport que responguin a les seves particularitats, especialment en relació amb els efectes de la cronicitat en la salut mental dels treballadors/es.



A continuació, en relació a la **tipologia de contractes laborals**, podem veure que el 89,3% dels contractes són estables, només un 10,7% són temporals.



Treballem per donar prioritat a la millora de les condicions contractuals dels nostres treballadors/es. La prioritat ha estat tot i introduir els contractes temporals per causa d'incapacitat temporal, possibilitar la seva continuïtat i transformació en contractes indefinits (incloent els fixos discontinus per curs escolar).

Pel que fa a la temporalitat, respon a la necessitat de manteniment de llocs de treball creats amb contractació per substitucions de treballadors i treballadores amb contracte indefinit i en situació de baixa per incapacitat temporal de mitjana- llarga durada o per inici de tràmits d'incapacitació laboral.

## 2.3. ACCIONS D'AJUSTAMENT PERSONAL I SOCIAL

- **Els dispositius per a l'acompanyament sociolaboral**

La Fundació ha comptat i compta actualment amb un seguit de dispositius (propis o en col·laboració amb altres ens públics) que tracten de facilitar l'acompanyament en el llaç social. Tots aquests serveis i programes es creen a partir de la idea d'un acompanyament ajustat que respecta la singularitat de cada persona, que permeti la construcció pròpia per a una vida entre uns altres, en alguns casos més enllà de les fronteres de l'espai laboral.

- Per a la Inserció Laboral: (EMS)

El personal de la Fundació Cassià Just orienta les seves funcions en la promoció d'una forma particular per a cadascú de resoldre les seves dificultats en l'ajustament laboral.

L'instrument és l'empresa d'economia social i solidària Cuina Justa, a partir de la qual es facilita l'accés al món del treball i el manteniment en el lloc de treball, la capacitació i la relació amb els altres de forma no segregativa.

- Per a la vinculació pre i post laboral (SEVI)

Com a dispositiu que possibilita l'ajustament dels temps personals amb els temps laborals i socials i que pot acompanyar en els processos de vincle a la vida de la persona en diferents moments i no únicament quan es pot sostenir una relació laboral, incloent accions en els moments previs a la incorporació al lloc de treball, durant i en els moments previs a la jubilació i la promoció de l'envelliment actiu. Apareixen dintre d'aquest dispositiu les formacions professionalitzadores inicials o formacions a mida per acollir als futurs treballadors/es i iniciar el vincle amb l'entitat en un moment previ al contracte laboral; i el programa envellir-bé de la nostra entitat, transversal als diferents serveis de la nostra entitat, però que fomenta en un retorn a lo comunitari principalment als treballadors/es que ja no poden sostenir la mateixa relació laboral i que en alguns casos portarà a la jubilació.

- Per a l'Oci en la comunitat (SÓC)

La Fundació ofereix el Servei d'Oci Comunitari que facilita un espai d'activitat social, on es promou la participació i la inserció social en la comunitat i que tracta d'afavorir les relacions interpersonals dins i fora del centre de treball per mitjà del servei de club social La Ocioteka (dins de la cartera de Serveis Socials especialitzats de la xarxa de Salut Mental) i el programa de Dinamització Laboral.

- Per al suport en el propi domicili (SSAPLL)

Amb aquest programa, la vida al propi domicili constitueix cada cop més a una alternativa possible a la institucionalització. El SSAPLL és un programa de la cartera de Serveis Socials per a l'acompanyament en l'àmbit personal, domèstic i de relacions amb la comunitat.

- Per a la Investigació i el Desenvolupament Càtedra UB- Fundació Cassià Just  
Aquesta àrea va néixer com a conseqüència de l'interès cap a les persones i els col·lectius en risc d'exclusió, en al línia de la investigació de les fragilitats i les heterogeneïtats que produeix la societat actual i amb la missió de combatre l'estigmatització, la discriminació i la desigualtat dels col·lectius amb dificultats laborals i/o patiments mentals i socials: adolescents i adults joves i famílies en risc d'exclusió. Tot això a partir d'actuacions orientades a anticipar potencials situacions de risc.

Des del 2024, la Fundació Cassià Just, té una càtedra amb la universitat de Barcelona, Càtedra UB- Fundació Cassià Just d'integració de persones amb discapacitat, un pas per formar nous professionals en aquesta realitat, transferir coneixement entre dues parts i contribuir a la incorporació social i laboral de persones amb fragilitat mental. Durant el 2025 es treballa des de la Càtedra la acreditació universitària de dues formacions que es realitzaran al 2026 a la cuina de col·lectivitats, una és la Formació en Cuina de Col·lectivitat, per 12 persones vinculades a l'entitat a partir d'aquesta proposta formativa, aquesta formació que és l'acreditació de la Formació Inicial que portem fent des del 2023, i una nova formació, que s'anomena d' Especialització Gastronòmica que s'ofereix a 12 treballadors/es de la Cuina Central. Ambdues amb format microcredencial i en col·laboració amb IL·3. Des de mitjans de 2025 s'inicia la proposat del pla formatiu, per fer la selecció dels candidats i la organització de calendari i continguts.

- **Actuacions per al Suport a la inserció laboral i inclusió comunitària de les persones treballadores i les seves Famílies**

- o **Àmbit prelaboral**

- Valoració de les capacitats funcionals de les persones en període de formació pràctica, així com la potenciació de les mateixes.
- Disseny i seguiment del programa de capacitació i habilitació- SEVI.

- Seguiment i suport en l'àmbit de les relacions interpersonals en el lloc de formació pràctica/pràctiques.
- Coordinació amb agents formatius, socials, de la xarxa de salut mental i d'orientació i intermediació laboral.

**o Àmbit laboral**

- Valoració de les capacitats funcionals dels treballadors/es, així com la potenciació de les mateixes.
- Disseny i seguiment del programa individual d'inserció que determini les necessitats de suport i els objectius a assolir.
- Anàlisi de l'adaptació al lloc de treball. Estudi i proposta dels canvis i modificacions ergonòmiques del lloc de treball.
- Adaptació dels objectius productius i laborals, de forma dialèctica, a les necessitats productives i a les capacitats dels treballadors/es.
- Seguiment i suport en l'àmbit de les relacions interpersonals en el lloc de treball
- Reunions de coordinació seguiment i suport amb els professionals implicats.
- Coordinació amb els serveis formatius, socials, de la xarxa de salut mental i d'orientació i intermediació laboral.
- Generar llocs de treball per a persones amb fragilitats amb majors dificultats de sosteniment del lloc de treball.

**o Àmbit Social**

- Valoració de l'autonomia personal del treballador respecte al seu desenvolupament en els àmbits social i laboral.
- Assessorament, en els casos que calgui sobre qüestions relacionades amb el temps de lleure, en l'habitatge, referent a tràmits legals i administratius, respectius als seus drets i deures com a persones treballadores i ciutadanes.

- Coordinació amb els programes i serveis de la Fundació Cassià Just, així com amb altres serveis i recursos sociosanitaris i sociocomunitaris de la xarxa de salut mental del territori.

**o Àmbit familiar**

- Seguiment i supervisió de la vida personal i familiar, coordinant les intervencions amb els centres de salut mental i/o altres serveis
- Orientació, assessorament i seguiment en relació al creixement personal, la promoció laboral i els estil de vida saludables de les persones fràgils i/o les seves famílies.

**o Àmbit de socialització i lleure**

- En coordinació i el suport del servei de club social "La Ocioteka" de la Fundació.
- Potenciació de la participació en activitats culturals i esportives, ja sigui organitzades pel propi club social o dels recursos sociocomunitaris locals
- Potenciació de la programació dels períodes de vacances promocionant activitats de lleure i contacte amb entitats gestores.
- Seguiment de la participació de la persona treballadora en associacions de lleure locals o grups socials naturals, com a element normalitzador i integrador a la vida social i comunitària.
- Promoure una ocupació significativa del temps de lleure de les persones amb malaltia oferint el lokal social de la Fundació amb una proposta dinàmica i variada d'activitats per tal de col·laborar en la construcció d'un vincle social.

**• Actuacions per a la capacitat i habilitació laboral**

En línia amb la nostra aposta per la heterogeneïtat, és a dir pel treball amb les diverses fragilitats, en els darrers anys hem anat donant forma als plans de formació anuals en relació a la capacitat i habilitació inicial i/o continuada dels nostres treballadors i treballadores. Es tracta de donar resposta a la realitat complexa i dinàmica de la Fundació

i a les diferents situacions de les persones amb fragilitats en el context de la societat actual. Es tracta de:

- Possibilitar l'ajustament dels temps personals als temps laborals i socials
- Acompanyar en els processos de vida de les persones amb fragilitats en els seus diferents moments (no únicament quan la persona pot sostenir una relació laboral)

Així considerem l'habilitació i la capacitació professional essencials per donar un lloc i participació propi i vertader en l'engranatge laboral del CET. El Pla Formatiu anual de l'EMS contempla les modalitats formatives següents:

- **Formació Professionalitzadora continuada:** anomenada en procés obert, en forma de petites píndoles formatives on els continguts treballats s'han seleccionat a partir de les necessitats detectades pels responsables dels equips, com també de les demandes concretes dels treballadors/es. D'aquesta manera s'ha facilitat la polivalència dels treballadors/es, alhora que comptaven amb un suport humà que els hi permetia donar lloc a les dificultats o moments personals. En aquesta modalitat es contemplen formacions professionalitzadores (ús de maquinària, de nous productes, de nous processos de producció) per a l'actualització i reforçament de coneixements, habilitats i normes en relació a la bona execució dels processos productius. Continguts relacionats amb, per exemple:
  - Neteja, desinfecció i emmagatzematge de fruites i verdures
  - Cocció i abatiment
  - Traçabilitat a V gamma
  - Preparació material de càtering
  - Emmagatzematge de material a la cuina i altres espais
  - Procediment del procés d'emplatat
  - Revisió del material de les càmeres
  - Organització del parament a l'equip de tarda
  - Preparacions aliments IV gamma

Els que vagin sorgint segons identificació de necessitats productives, nous procediments, noves normatives, etc.

- **Formació en prevenció de riscos laborals** en el lloc de treball per part de l'empresa EUROPREVEN. Es realitzen diferents sessions específiques un cop a l'any en funció dels diferents equips de treball: cuina central, centres externs, jardineria, agricultura, neteja. Se solen organitzar en una primera part teòrica i una segona en el lloc de treball amb una durada aproximada de 2 h per sessió/equip. Quan s'incorpora un nou treballador/a igualment se li fa una formació individualitzada en riscos laborals prèvia a la incorporació al lloc de treball.
- **Formació en bones pràctiques:** el contingut d'aquestes formacions consisteix en el reforç dels procediments propis del lloc de feina principalment quant a continguts relacionats amb la seguretat e higiene alimentària així com actualització dels mateixos o introducció de nous procediments en relació a les incidències produïdes en la producció (es realitzen diferents sessions específiques en funció dels diferents equips de treball: cuina central, centres externs, equip agrícola, neteja). Igualment tenen la mateixa dinàmica que les sessions de formació PRL amb una durada de dues hores. Quan s'incorpora un nou treballador/a igualment se li fa una formació individualitzada en bones pràctiques en la secció de treball prèvia a la incorporació al lloc de treball.
- **Formació en format microcredencial:** planificació de les dues formacions que s'executaran a l'inici de 2026, la Formació en Cuina de Col·lectivitats per 12 alumnes vinculats a espais prelaborals i la Formació Especialització Gastronòmica per 12 treballadors/es de l'entitat.
- **Actes, trobades, xerrades, assemblees informatives:**
  - Xerrades informatives sobre el programa de dinamització laboral i programació d'activitats organitzades pel servei de club social i celebració de festes tradicionals.
  - Xerrades informatives sobre esdeveniments de la Fundació al territori: maig cooperatiu i fira de l'economia social i solidària al Prat de Llobregat, Activitats pel Dia Mundial de la Salut Mental, Activitats pel Dia Mundial de les persones amb discapacitat, Dinar de Nadal de Fundació, etc.

- Xerrades informatives sobre temes específics amb el suport del comitè d'empresa.

## • Treball en xarxa

A la Fundació Cassià Just treballem de manera coordinada amb diferents agents socials del territori del Baix Llobregat i serveis del camp de la salut mental, serveis socials, serveis per a la promoció de l'ocupació i serveis d'oci i temps lliure. Per a nosaltres treballar en xarxa vol dir pensar, comunicar-nos i actuar conjuntament, compartint objectius i recursos, unificant capacitats i esforços, i relacionant les nostres accions.

En aquest sentit, el treball en xarxa ens permet treballar conjuntament per la inserció laboral i comunitària.

Ens mou la necessitat de professionalitzar als nostres treballadors/es per tal de sostenir els seus llocs de treball amb raonabilitat i eficiència econòmica. El nostre model d'inserció preveu l'acompanyament de gran part de les etapes laborals d'un treballador, començant per la seva formació i vinculació a l'entitat, i continuant amb la inserció en un lloc de treball digne i de qualitat.

En relació al treball en xarxa, apostem per la col·laboració amb els diferents agents sociolaborals i sociocomunitaris del territori i, així, poder oferir noves oportunitats a persones amb especials fragilitats en recerca de feina.

Els nostres agents derivants són serveis del camp de la salut mental, serveis socials, centres formatius, dispositius d'orientació i intermediació laboral i altres serveis d'inserció sociolaboral del territori. Per a nosaltres el treball en xarxa ens resulta essencial ja que ens permet:

- a. Sumar capacitats i recursos de cada entitat o persona.
- b. Aprofitar i complementar aquest recursos.
- c. Identificar i dissenyar nous recursos.
- d. Poder dur a terme projectes amb major abast social, que siguin coherents entre ells i no es contradiguin.
- e. Veure créixer noves sinèrgies i projectes socials.

Aquest any 2025 ha estat marcat per una continuïtat en les comunicacions, contactes, derivacions i les coordinacions entre serveis i entitats del territori fent-se efectives en l'àmbit laboral amb alguna nova contractació.

Pel que fa a la cooperació del CET amb el territori, amb entitats de l'economia social i amb empreses ordinàries, enguany destaquem,

Les coordinacions amb entitats, serveis i recursos d'orientació i intermediació laboral:

- Servei prelaboral del Prat de Llobregat i de Sant Boi de Llobregat
- Fundació Intermèdia (programa Jo PUC, de serveis socials del Prat de Llobregat).
- Oficina Tècnica Laboral
- Fundació Tres Turons
- Germanes Hospitalàries Benito Menni

Les coordinacions amb institucions educatives derivants d'estudiants en pràctiques

- Espamob (estudiants programa Erasmus+)
- Universitat de Barcelona (estudiants del Màster Actuació Clínica en Psicoanàlisi i Psicopatologia)
- Departament d'Educació Ajuntament de Sant Boi de Llobregat (pràctiques hostaleria i restauració)
- Escola Balmes (pràctiques ajudant de cuina i jardineria)

Les coordinacions amb entitats formatives en el desenvolupament de plans d'orientació acadèmica i professional (visites a les instal·lacions, xerrades informatives)

- Barcelona Activa, Barcelona
- Programa Singulars el Prat de Llobregat
- IFE "cura d'animals i espais verds" de l'Institut les Salines del Prat de Llobregat
- Servei Prelaboral Fundació Joia, Barcelona

El seguiment i les coordinacions amb empreses del mercat de treball ordinari per al compliment de la LGD (enclavaments laborals, prestacions de serveis):

- Empresa Europastry
- Empresa Trivalor XXI, Hotel Mandarin Oriental
- Empresa Mandorla Mística

El suport i participació en grups de treball amb Federacions d'entitats del Tercer Sector Social:

- DINCAT
- ECAS
- Pla de Desenvolupament comunitari del barri de Marianao
- Estudi del Valor Social Integrat d'entitats d'economia social i solidària i cooperativa del Prat de Llobregat (Ajuntament del Prat de Llobregat- ESCI UPF- Anthesis Lavola)
- Taules de Salut Mental de Sant Boi de Llobregat i del Prat de Llobregat
- Forum Salut Mental

El treball en col·laboració amb altres CET

- L'Olivera- Can Calopa (Barcelona)
- CET Icaria (Barcelona)
- CET Envera (El Prat de Llobregat)

## **2.4. ACCIONS D'INTEGRACIÓ A L'EMPRESA ORDINÀRIA**

Partim del fet que els símptomes que pateixen els subjectes de la nostra intervenció, com a persones treballadores, porten associades importants traves en la inserció laboral i en un sentit més ampli en la inserció social. Reconeixem, per part dels professionals de l'EMS, en aquests símptomes l'explicació de les dificultats d'aquestes persones a l'inici de la seva vida laboral i els reiterats fracassos en el manteniment de l'estatut de treballador. Dificultats que es reflecteixen, per exemple, en l'absentisme laboral, en els problemes que tenen per ser un entre els altres o pel fet d'estar subjectes a regulacions i rendiments; en les caigudes subjectives davant la presència o absència d'altres que incomoden la seva realitat particular, o davant l'efecte desequilibrador d'una paraula o d'una mirada, sobre el seu to vital i que sempre remet a altres escenaris psicobiogràfics que dificulten no només les trobades laborals sinó també les cures i els acompanyaments.

Amb tot, des del CET de la Fundació Cassià Just estem atents i apostem per sostenir l'establiment del vincle dels treballadors i treballadores que estableixen amb els llocs de treball, els suports naturals, els equips i les persones de l'empresa, sempre que es

garanteixi la conservació del seu lloc de treball preservant el vincle establert on la diferència de la persona no implica una segregació. Com és en una de les nostres modalitats d'inserció, la de la subrogació a altres empreses ordinàries del sector en el cas dels treballadors i treballadores emplaçats en cuines externes, sempre que tot això sigui possible. El mateix succeiria amb l'aposta per la fórmula dels enclavaments laborals, reprenent la seva activitat a partir del 2021 arran de la situació de pandèmia per COVID19.

Si bé el treball a un CET pot ser una via de transició cap a un lloc de treball en una empresa ordinària, no sempre serà així ni sempre serà aquesta la millor opció. Sabem dels problemes que sorgeixen davant del fracàs en l'assumpció de trets ideals que proposa la lògica del "haver de ser", que és la que diu en cada moment històric què és un bon ciutadà, un bon treballador... i que acaba convertint a qui no respon a un temps estandarditzat en un inútil, un retardat o en un cas social. Amb l'afegit de l'efecte estigmatitzador que tot estàndard introdueix. Per tal no entenem el veure el treball al CET com un tipus d'ocupació marginal sinó com una alternativa digna per a la creació i el sosteniment d'espais laborals que tenen en compte la subjectivitat de les persones que hi treballen, on es permetin temps i recorreguts d'inserció particulars; per tant parlem d'espais oberts, inclusius i accessibles per a la construcció d'una identitat de treballador/a com a subjecte de ple dret.

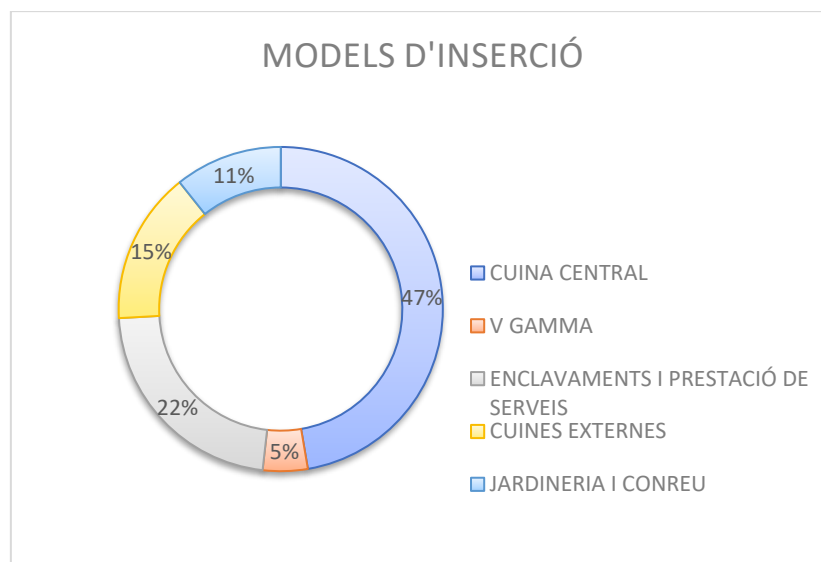
En aquest sentit Cuina Justa, el CET de la Fundació Cassià Just respon a una fórmula d'empresa social i solidària de producció i serveis que aposta pel desenvolupament d'espais interrelacionats de feina i vida amb col·lectius heterogenis, on s'aposta per la innovació i es dona lloc a actuacions d'acompliment de lleis i disposicions per a l'ocupació i la inserció de persones amb majors dificultats d'inserció, persones a les que acompanyem mantenint el seu estat de persones treballadores, persones amb drets i deures propis del seu estatus.

D'altra banda, des de la nostra experiència, entenem que la inserció amb èxit a l'empresa ordinària ha d'anar acompanyada de l'establiment d'aliances i treball mutu amb les empreses destinatàries. D'aquí que tinguem en consideració els diferents models d'inserció.

En aquest marc, durant aquest any s'ha assolit la inserció d'una treballadora a l'empresa Europastry, la qual inicialment formava part de la plantilla vinculada a l'enclavament laboral d'aquesta mateixa empresa, consolidant així el seu pas a l'empresa ordinària.

## • Models d'inserció

Treballem amb models diferents d'inserció, tenint en compte el suport que es dona als treballadors/es, condicionat aquest suport per diferents factors, com la ubicació del lloc de treball dels mateixos, el treball de Suport amb l'empresa que ens acull i la composició del seu equip de treball. Els diferents models d'inserció els podem diferenciar en:



**Model de Cuina Central:** la inserció que es duu a terme a les nostres instal·lacions de Cuina Justa és el que anomenem model de cuina central. És on es troba, a més, tota l'estructura administrativa de l'empresa. A la central realitzem cuina per a col·lectivitats, elaboracions de V gamma i els Serveis de Càterings. A través d'aquest model s'han acompanyat 58 treballadors/es.

**Model de Centres Externs:** També repliquem el model de la nostra organització en petits equips de treball i ens inserim així en el nostre client. Els equips estan formats per treballadors/es de Cuina Justa íntegrament i es desplacen al nostre client, a les seves instal·lacions. Per exemple, gestionant la cuina del de centre escolars. Això permet, en

algunes ocasions quan es perd el contracte amb el servei escolar, la subrogació de personal i la inserció del treballador/a la nova empresa.

D'altra banda, comptem també amb el model dels equips de jardineria i agricultura. L'equip de jardineria es desplaça pels diferents espais verds del municipi portant a terme tasques pròpies de l'activitat de jardineria com el manteniment i conservació dels mateixos. L'equip agrari treballa l'horta de temporada amb un projecte que vertebrava l'agricultura i la masoveria social. Equips el seguiment dels quals es fa en col·laboració a nivell de convenis amb els Ajuntaments de Sant Boi de Llobregat i el Prat de Llobregat principalment. A través d'aquest model s'han acompanyat 29 treballadors/es.

**Model dels enclavaments laborals, prestacions de serveis** entenem per enclavament laboral el contracte entre una empresa del mercat ordinari, anomenada empresa col·laboradora, i un Centre Especial de Treball (CET) per a la realització d'obres i serveis que guardin relació directa amb l'activitat normal d'aquesta i per a la realització de la qual un grup de persones treballadores del CET es desplaçarà temporalment al centre de treball de l'empresa col·laboradora. La diferència amb la prestació de serveis i la assignació de tasques i espais específics pels nostres treballadors/es que sempre aniran acompanyats per personal responsable de Cuina Justa.

És una fórmula de relació comercial entre empresa ordinària i un CET, així com un instrument per a la creació de treball per a persones amb certificat de discapacitat i per a la seva possible incorporació al mercat ordinari. Fomenta el desenvolupament d'una activitat productiva per part d'un equip multi professional d'un CET en les instal·lacions d'una altra empresa. A través d'aquest model s'han acompanyat 25 treballadors/es.

Es pretén, per tant:

- Afavorir el pas de les persones amb discapacitat des dels CET al mercat ordinari de manera estable.
- Que l'empresa ordinària conegui millor les capacitats i aptituds dels treballadors/es amb discapacitat.
- Facilitar a les empreses amb més de 50 treballadors/es el compliment de la reserva del 2% per a persones amb discapacitat.

### **3. VARIACIONS DE LA PLANTILLA DURANT L'ANY**

La principal font de variabilitat de la plantilla durant l'any 2025 ha estat derivada tant de la consolidació de llocs de treball com de la cobertura de baixes de llarga durada o de processos d'incapacitació laboral. En aquest any, s'han dut a terme 2 conversions a indefinits i s'han incorporat 2 noves persones amb contracte indefinit. Paral·lelament, s'han formalitzat 8 contractes de substitució per cobrir baixes per incapacitat laboral (IT), i s'ha mantingut 1 contracte de substitució iniciat durant l'any 2024 per el mateix motiu. A més, s'han produït 3 ampliacions a temps complet.

Pel que fa a les baixes definitives durant l'any 2025, se n'han registrat un total de 7. D'aquestes, 4 han estat de caràcter voluntari, 2 corresponen a finalitzacions de contracte -una per la reincorporació del titular del lloc de treball després d'una baixa per IT, i l'altra per inserció a l'empresa ordinària-, i 1 s'ha produït per jubilació del treballador.

En conjunt, aquestes variacions han tingut un impacte positiu en el còmput global de la plantilla del CET, reforçant l'estabilitat de l'ocupació i garantint una adequada cobertura de les necessitats operatives, així como un lleuger increment de la plantilla estructural.

### **4.EVOLUCIÓ EMPRESARIAL I PRODUCTIVA. NOVES LÍNIES DE NEGOCI**

La Fundació Cassià Just desenvolupa l'activitat de producció d'aliments, on es precisen d'equips que permetin la conservació i transformació dels aliments i que es garanteixi la qualitat i seguretat dels mateixos. En els darrers anys s'imposen reglaments que restringeixen l'ús de certs equipaments i maquinàries, com la central de fred, que en el nostre cas fa ús de gasos refrigerants i que a curt termini hauran de ser reemplaçats. Per la qual cosa la introducció de millores en els equips i maquinàries permetran un creixement econòmic sostenible i sostingut, el que possibilitarà més oportunitats de creació d'ocupació, així com el manteniment dels llocs de treball creats, promovent un entorn de treball segur i protegit per a totes les persones treballadores.

La millora dels processos productius, la inversió en instal·lacions més sostenibles, eficients en l'aprofitament dels recursos i l'adequació a les directrius europees mediambientals en la implementació d'aquest projecte ha de permetre ampliar i millorar la capacitat productiva de la cuina central de Cuina Justa. El que permetrà augmentar el volum de producció i vendes i la necessitat d'augmentar el nombre de contractacions i sostenir les noves i les ja existents.

L'estratègia comercial implementada des del 2023 en serveis de càtering i productes de V gamma en vendes retail, V gammes, canal Horeca i càterings, entenen l'augment de producció des de la cuina central previstes no com a oscil·lacions sinó amb un increment progressiu i esgraonat que respongui a preservar la qualitat del producte i amb garantia sanitària i generar ocupació de qualitat establint unes condicions formatives, de seguretat i de dignitat en l'entorn laboral. Dignitat laboral que es tradueix en el respecte i consideració de les propostes pròpies en la relació laboral que les persones que desitgen treballar amb nosaltres manifesten atenent a les seves particularitats, que no sempre responen a una jornada completa, oferint una oportunitat altra i una opció real de vinculació o re vinculació, en ocasions, al treball i a la condició de treballador i de ciutadà, possibilitant llocs de treball on es produeixi l'encaix entre el desig de la persona i les característiques de la pròpia activitat productiva.

Es pretén crear ocupació de forma progressiva i esgraonada per a inserir laboralment a persones amb especials dificultats d'inserció (discapacitat i/o trastorn mental) a la Cuina Central de forma planificada i sostinguda a raó de l'augment de volum de producció en relació a projectes recents que combinen la inserció laboral amb la viabilitat econòmica:

- 1) Impacte de producte de V gamma (elaboracions de cuina envasades per a menjar) focalitzant en la qualitat per proximitat, pel desenvolupament de les receptes i manipulats fets a mà, i per la sostenibilitat amb el medi ambient amb tots els seus envasos. Impuls a noves contractacions.
- 2) Consolidació de serveis de càtering per el sector de empreses públiques i privades, com a nova línia estratègica de mercats emergents de lliuraments de "menjar delivery". Impuls a noves contractacions. Intentant combatre la estacionalitat dels serveis.

3) Impuls del canal Horeca, explorant clients i mercat possible, introduint el lineal dintre de la cuina de col·lectivitats, formant i consolidant a l'equip per fer un augment progressiu de clients i d'ampliació de personal.

En el 2024, s'inicia amb la compra de maquinària i es planteja l'estratègia d'inversió pel 2025, el 2025 es comença a preparar als treballadors/es pel canvi, amb formacions, i s'augmenta la contractació de treballadors/es per enfortir els lineals de producció.

## **5. COMPLIMENT DELS OBJECTIUS ECONÒMICS I DE L'AJUSTAMENT PERSONAL I SOCIAL**

La finalitat fundacional és la de donar resposta a les necessitats i demandes de les persones que presenten fragilitats de diversa naturalesa de caràcter transitori o permanent, per tal que puguin assolir el màxim benestar individual i social que els permeti una major qualitat de vida. Es consideren, entre d'altres, les problemàtiques relatives a discapacitats psíquiques, físiques i/o sensorials, trastorns mentals, dificultats en l'adquisició dels coneixements, problemàtiques psicosocials...

La finalitat fundacional es desenvoluparà principalment a la comarca del Baix Llobregat i es concreta en:

- Promoure l'autonomia i la qualitat de vida de les persones amb fragilitats.
- Fomentar una política per a l'ocupació per a les persones fràgils en la dimensió de l'economia social, donant suport a l'accés al mercat de treball i als sistemes socials per a la seva inclusió social i laboral,
- Promocionar la normalització de la vida quotidiana de les persones amb fragilitats tant en el seu desenvolupament personal com en el seu temps de lleure,
- Col·laborar amb institucions formatives per a fomentar investigacions en l'àmbit de l'acompanyament en dispositius per a persones amb fragilitats mentals i/o socials.

## En relació al compliment dels objectius de 2025

- Amb l'objectiu de mantenir llocs de treball dignes i de qualitat: enguany hem incorporat dos nous treballadors/es amb contracte indefinit i, paral·lelament, s'han dut a terme dues conversions a indefinit de llocs de treball que inicialment s'havien cobert mitjançant contractes de substitució. A més, s'han realitzat tres ampliacions de jornada fins a jornada completa. Aquestes accions contribueixen a reforçar l'estabilitat laboral, que constitueix un dels objectius principals de la Fundació: crear llocs de treball dignes i estables
- Consolidar-nos dins de la xarxa del territori com a empresa d'economia social referent en l'atenció a persones amb dificultats especials. En relació a l'equip de conreu ecològic de cal Tudela participem d'un programa d'economia social i solidària del Prat de Llobregat i participem de les activitats de difusió i xarxa de l'Ateneu Cooperatiu del Baix Llobregat, fent difusió de la nostra tasca. Igualment enguany s'han incrementat les visites de professionals d'altres serveis i recursos així com de grups d'alumnes de dos centres de formació prelaboral, de Sant Boi, el Prat de Llobregat i de Barcelona.
- Hem proporcionat capacitació i habilitació en el sector alimentari i agrari per a la millora de l'ocupabilitat dels treballadors i treballadores del CET. Pel que fa a la capacitació i habilitació en el sector alimentari hem realitzat les formacions en bones pràctiques al conjunt de treballadors i treballadores del CET. Hem mantingut un mínim d'una formació professionalitzadora inicial i donar-li continuïtat a les formacions professionalitzadores o continuada. Hem realitzar una formació inicial per 6 nous treballadors al gener de 2025 i estem planificant les dues formacions amb format microcredencial: Formació Cuina de Col·lectivitats 12 alumnes, Especialització Gastronòmica 6 treballadors, formació organitzada amb la Càtedra i amb l'Institut de formació contínua IL-3, que es portaran a terme en el primer trimestre de 2026.
- Hem mantingut l'acompanyament als treballadors i treballadores que finalitzen la seva etapa laboral al CET. En aquest sentit hem acompanyat a un dels

- treballadors/es en el procés de jubilació. Tanmateix, hem informat a 10 persones treballadores que així ho han sol·licitat i que podrien accedir, actualment o en els propers anys. Amb més intensitat hem acompanyat a dues treballadores que podran accedir a la jubilació al 2026.
- Hem ofert un entorn laboral que promogui l'autonomia funcional, la responsabilitat subjectiva i la capacitat de decisió pròpia. Seguint la lògica de la nostra manera de fer, quan parlem de discapacitat psíquica, intel·lectual i/o trastorn mental ens interessa parlar més de trastorn específic en la inserció, no tan sols de la inserció laboral. L'exclusió de l'ens social implica que l'estatus de subjecte de les persones treballadores està seriosament afectat. Entenem per subjecte el qual és i al que se li tracta com a responsable dels seus actes i de les seves paraules, buscant afavorir la responsabilitat subjectiva i el consentiment de la persona com a base de l'efectivitat de l'acció.
- Continuem dissenyant estratègies i dispositius d'acompanyament social i comunitari que fomentin la inclusió social, l'accés als sistemes socials i la millora de la qualitat de vida per a persones amb fragilitats mentals i/o social. A través de les coordinacions amb els diferents agents d'acció social del territori.
- Hem acompanyat en els processos d'envelliment i de cronificació dels treballadors i treballadores del CET. Durant el 2025 hem continuat treballant pel manteniment de capacitats i competències laborals i d'autonomia personal de 10 treballadors/es, principalment, amb els suport materials i humans següents: revisió de professiogrames i estudi de l'ergonomia i l'ajustament laboral en els equips de preparació i neteja a la cuina central, amb el suport de les encarregades de la secció en relació a l'organització, l'estil de comandament, ajustament d'horaris. També amb la renovació d'estris, ús de nova maquinària..
- Hem orientat, assessorat i donat suport en el creixement personal, la participació social i els estils de vida saludables a les persones treballadores i les seves famílies. Continuem facilitant espais per informar, assessorar i donar suport en els dificultats laborals, personals, familiars i socials dels treballadors/es i llurs famílies, ja sigui

acompanyant en els diferents moments del seu recorregut pel centre especial de treball, oferint i derivant quan és necessari l'acompanyament terapèutic puntual als treballadors/es del CET i les seves famílies.

- Continuem promovent l'espai de relacions socials, familiars i activitats de lleure del servei d'oci comunitari de la Fundació. Organitzant activitats pròpies de la Fundació (participant en diversos actes: maig cooperatiu, mostra d'entitats), ja sigui en activitats organitzades pel dispositiu de lleure (club social La Ocioteka), amb les dues sortides anuals de cap de setmana.
- Continuem en l'estudi i recerca com a referents de bones pràctiques en l'atenció de persones amb especials dificultats per a professionals de l'acció social i la salut mental. Continuem promovent la formació interna de l'equip de tècnics de l'EMS així com participant de diferents grups de treball en diferents federacions: ECAS, Taules de Salut Mental de Sant Boi i El Prat, plans de dinamització comunitària de Sant Boi, entre d'altres.
- Hem mantingut el suport als treballadors i treballadores que finalitzen la seva etapa laboral al CET. Fent seguiment temporal de les persones que ja no treballen al CET però continuen vinculats a algun servei de la Fundació (club social, suport a la llar) i/o coordinacions amb altres serveis i recursos de la xarxa de salut mental del territori.

## TAULA RESUM D'INDICADORS MÉS RELLEVANTS

OBJECTIUS	RESULTATS	INDICADORS QUANTITATIUS	INDICADORS QUALITATIUS	GRAU D'ACOMPLIMENT
Promoure l'estabilitat laboral mitjançant la contractació indefinida i la millora de les condicions de treball.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 noves contractacions indefinides</li> <li>• 2 conversions de contractes temporals a indefinits</li> <li>• 3 ampliacions de jornada a temps complet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Total accions de millora contractual: 7</li> <li>• Percentatge d'increment de contractació indefinida: 3,5%</li> <li>• Percentatge d'ampliacions de jornada: 2,6%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Millora de la percepció d'estabilitat laboral per part de la plantilla</li> <li>• Reducció de la precarietat contractual</li> <li>• Major vinculació i compromís amb el projecte</li> </ul>	Alt- Mitjà S'han assolit les accions previstes en estabilització laboral, amb impacte directe en la qualitat de l'ocupació.
Enfortir la presència i el reconeixement dins la xarxa d'economia social i d'atenció a col·lectius vulnerables.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participació activa en programes d'economia social del territori</li> <li>• Col·laboració amb l'Ateneu Cooperatiu del Baix Llobregat</li> <li>• Increment de visites de professionals i centres formatius</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de xarxes i espais de participació: <math>\geq 2</math></li> <li>• Nombre de visites rebudes: 20%</li> <li>• Nombre de centres formatius participants: mínim 2-3</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Augment de la visibilitat institucional</li> <li>• Reconeixement com a model de bones pràctiques</li> <li>• Generació de noves aliances</li> </ul>	Alt- Mitjà Es constata una consolidació clara com a agent referent al territori.
Millorar les competències professionals en l'àmbit alimentari i agrari.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formació en bones pràctiques a tota la plantilla</li> <li>• 1 formació inicial (6 participants)</li> <li>• Planificació de 2 microcredencials (18 participants previstos)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre total de persones formades: <math>\geq 112</math> plantilla CET</li> <li>• Accions formatives realitzades: mínim 2</li> <li>• Accions planificades: 2 (2026)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Millora de competències tècniques</li> <li>• Increment de l'autonomia laboral</li> <li>• Adaptació a noves exigències del sector</li> </ul>	Alt Bon desplegament formatiu.
Facilitar processos de jubilació i transició laboral dignes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 procés de jubilació acompanyat</li> <li>• 10 persones informades</li> <li>• 2 persones amb acompanyament intensiu (jubilació 2026)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persones ateses: 13</li> <li>• Processos de jubilació actius: 3</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoració positiva de l'acompanyament</li> <li>• Reducció d'incerteses en la transició</li> <li>• Planificació anticipada dels processos</li> </ul>	Alt Acompanyament adequat i personalitzat en totes les situacions detectades.
Fomentar la capacitat de decisió i el rol actiu de la persona treballadora.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicació d'un model centrat en la persona</li> <li>• Intervencions orientades a la responsabilitat i el consentiment</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Increment de la participació en decisions laborals</li> <li>• Millora en l'autopercepció com a subjecte actiu</li> <li>• Reducció de situacions de dependència passiva</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de reunions setmanals de seguiment, anual: 52</li> <li>• Nombre de supervisions de construcció de casos anual: 12</li> </ul>	Alt Objectiu estructural amb bon desenvolupament, però de difícil mesura quantitativa.
Afavorir la inclusió social i l'accés a recursos comunitaris.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinacions amb agents socials i sanitaris</li> <li>• Desenvolupament de dispositius d'acompanyament</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de coordinacions: setmanal</li> <li>• Nombre de casos atesos: 80</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Millora de la integració comunitària</li> <li>• Accés a recursos socials i sanitaris</li> <li>• Continuitat en els itineraris d'inclusió</li> </ul>	Alt. Mitjà necessitat de més recursos especialitzats de suport, tant socials com sanitaris

Mantenir capacitats i adaptar els llocs de treball. (envelliment/cronificació)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 persones amb seguiment específic</li> <li>• Accions d'ergonomia i adaptació laboral</li> <li>• Renovació d'equipaments</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persones ateses: 10</li> <li>• Accions d'adaptació realitzades: 10</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manteniment de l'activitat laboral</li> <li>• Reducció de riscos i sobrecàrrega</li> <li>• Millora del benestar laboral</li> </ul>	Alt
Acompanyar en el benestar integral de les persones treballadores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espais d'atenció individual i familiar</li> <li>• Derivacions a recursos especialitzats</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'atencions realitzades: 50 diaris</li> <li>• Nombre de derivacions: 15</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Millora del benestar emocional</li> <li>• Reducció de situacions de risc social</li> <li>• Enfortiment del suport familiar</li> </ul>	Alt
Fomentar les relacions socials i el lleure inclusiu.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Activitats pròpies (Maig Cooperatiu, Mostra d'Entitats)</li> <li>• Activitats del club social (La Ocioteka)</li> <li>• 2 sortides de cap de setmana</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'activitats: <math>\geq 4-6</math></li> <li>• Participació: 60</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Millora de les relacions socials</li> <li>• Increment de la participació comunitària</li> <li>• Satisfacció de les persones participants</li> </ul>	Alt-mitjà costa vincular als treballadors a les activitats de lleure, potser s'ha de millorar i ajustar la oferta
Esdevenir referents en bones pràctiques.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participació en xarxes (ECAS, Taules de Salut Mental, etc.)</li> <li>• Formació interna de l'equip tècnic</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de xarxes actives: <math>\geq 3</math></li> <li>• Sessions formatives internes: mensuals</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transferència de coneixement</li> <li>• Millora de la pràctica professional</li> <li>• Reconeixement extern</li> </ul>	Alt-Mitjà per qüestió de recursos. Els tècnics ocupen la majoria del seu temps en l'acompanyament i a qüestions administratives. augmentar el suport tècnic millorar la transferència de coneixement
Garantir la continuïtat del suport després de la sortida del CET.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguiment de persones vinculades a altres serveis</li> <li>• Coordinació amb la xarxa de salut mental</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de persones en seguiment: 112</li> <li>• Nombre de coordinacions: 80</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Continuïtat assistencial</li> <li>• Prevenció de situacions d'exclusió</li> <li>• Manteniment del vincle amb la Fundació</li> </ul>	Alt- Mitjà, necessitat de més recursos tècnics

## 6. CONCLUSIONS

### **Factors característics**

Estem ubicats a Sant Boi de Llobregat, població que concentra dos dels grans Hospitals psiquiàtrics de la comarca, l' Hospital Sant Joan de Déu i l'Hospital Benito Menni, amb tota la xarxa de rehabilitació comunitària que es genera en la mateixa població, i on té tot el sentit ubicar-nos com un servei d'acompanyament laboral que també pot oferir altres serveis complementaris de lleure, suport a la llar entre d'altres.

Les accions sobre economia social en el SXXI es desenvolupen en un nou escenari d'actuació, creiem que la viabilitat passa necessàriament per una acció de mercat en competència.

A la Fundació Cassià Just treballem amb la tensió que provoca buscar la millor manera de ser una empresa rentable que ofereix un servei de qualitat i que, alhora, permet formes particulars de vincular-se amb els altres i amb les responsabilitats personals.

### **Aspectes positius**

Ens trobem amb un mercat de treball que condiona les oportunitats, que oprimeix, que exclou, que ens fa a tots fràgils. La dimensió subjectiva es perd davant aquesta voracitat que mesura tot amb criteris de productivitat i homogenis.

Es així com emanen unes necessitats molt concretes, la necessitat d'una verdadera inserció per a les persones especialment fràgils, singulars en el seu mode de vincle i amb dificultats per adaptar-se al per a tots.

La nostra proposta és una oferta d'inserció que pugui pal·liar els efectes de segregació i exclusió i que ofereixi una oportunitat Altra, que no una altra oportunitat, una oportunitat més, en una sèrie que es repeteix. Un lloc, que pugui oferir per a la persona la possibilitat de fer un veritable treball i pugui explicar-se i construir la seva pròpia història a partir de la responsabilització.

Treballem sota la lògica de la pràctica a varis que implica la possibilitat d'atendre a cada subjecte com a únic en la seva singularitat.

### **Problemàtiques més freqüents i propostes de millora**

-Suport i seguiment de persones treballadores en situació de baixa per incapacitat laboral de llarga durada.

Diferents estudis posen de manifest la incidència de diferents factors estressors dins dels entorns laborals que poden incidir en la salut mental de les persones treballadores, podent funcionar com a desencadenants de ciris o de descompensacions, el que produeix rellevants percentatges de baixes de per incapacitat temporal de mitjana i llarga durada en la vida laboral.

Així mateix cal recordar que atenem a persones treballadores amb "especials dificultats" o amb "majors dificultats" d'accés al treball, però també de sosteniment del lloc de treball.

D'altra banda des de l'equip de l'àrea social de la Fundació Cassià Just entenem les baixes dels nostres treballadors i treballadores també com una forma de vinculació al treball, un temps durant el qual les persones de baixa també fan un treball personal i que cal acompanyar per a evitar processos de desvinculació laboral i social.

Fins fa poc la persona treballadora havia de comunicar la seva situació de baixa a l'empresa, la qual cosa facilitava un temps per a poder conversar amb la persona treballadora i seguir mantenint el vincle amb el treball, encara que fos d'una altra manera. En el moment en que això ja no es produeix, intuïm que baixes molt llargues en les que es posa en joc no només la malaltia sinó això també la possible desvinculació de la persona treballadora per abandonament, per processos d'incapacitació permanent, etc. fa que considerem i que apostem pel reconeixement explícit del seguiment de la persona treballadora en procés de baixa, ja que forma part de la nostra tasca d'acompanyament laboral i social de les persones treballadores del CET.

Especialment en aquells casos particulars en el que d'una baixa de llarga durada deriva en l'inici administratiu de processos d'incapacitació permanent (ja siguin definitius o revisables- suspensió de contractes-) o bé de processos de jubilació anticipada que no

sempre les famílies de les nostres persones treballadores poden resoldre de la millor manera.

Posarem diferents exemples d'actuacions que es realitzen per part de l'equip de l'EMS en coordinació amb d'altres professionals de l'àrea social en relació a les persones treballadores en situació :

- en alguns casos, haver fet ús de l'espai de club social mentre la persona treballadora està de baixa mèdica de mitja/llarga durada
- en d'altres oferir espais de conversa telefònica a la persona treballadora de baixa laboral o a les seves famílies
- en d'altres oferir espais presencials de conversa a la Cuina Central amb la persona treballadora o la seva família (com realitzàvem, anteriorment, quan la persona ens portava físicament el document de baixa)
- en algun cas, aprofitar diferents espais de treball de la Fundació (per exemple durant la realització de visites de seguiment, de suport, als nostres centres externs) per a poder citar-nos amb la persona treballadora en espais més informals i poder conversar presencialment
- portar els casos en situació de baixa de mitja/llarga durada a reunions d'equip i a supervisions clíniques per a poder orientar la nostra intervenció
- d'altres accions per a inventar, sempre atenent a la particularitat del cas per cas.

Això per tant, requereix d'un temps de suport i d'acompanyament per part pròpiament dels professionals de l'EMS, així com al coordinació amb d'altres professionals de l'àrea social: tècnics del club social.

Igualment tenim present que els professionals de l'àrea social de la Fundació tenim present el plantejament i les accions del nostre servei transversal, el SEVI (servei de vinculació pre i post laboral), posant especial atenció des de la tornada al treball (per la denegació IT) en els processos de desvinculació del treball ja sigui per processos d'incapacitació temporal i/o permanent, així com acceleració de processos de jubilació, sigui anticipada o no.

Per tant, reconeixem des de la Fundació Cassià Just la necessitat de posar en valor l'atenció a les persones treballadores en situació de baixa per incapacitat temporal i que pot comportar un procés de desvinculació, com a hores efectives dels professionals de l'EMS, de suport i atenció a les famílies però també com a hores de suport dedicades a l'acompanyament per a la inclusió social.

- Deteriorament i fragilització de la xarxa de suport sociofamiliar

En els darrers anys, s'observa un augment de situacions en què la xarxa de suport familiar de les persones treballadores es veu debilitada o insuficient per garantir el seu benestar fora del lloc de treball. L'envelliment dels familiars referents, sovint tutors legals, comporta una disminució de la seva capacitat de cura i supervisió. Aquesta realitat es tradueix en un increment de casos amb situacions de vulnerabilitat a l'entorn domiciliari: convivències amb persones d'edat molt avançada, dificultat en la cobertura de necessitats bàsiques, manca de seguiment, així com una major incidència de processos de dol per defunció de familiars propers.

Aquest context fa necessari reforçar la coordinació amb serveis socials i la intervenció per garantir una xarxa de suport estable i adequada a les particularitats de cada treballador/a.