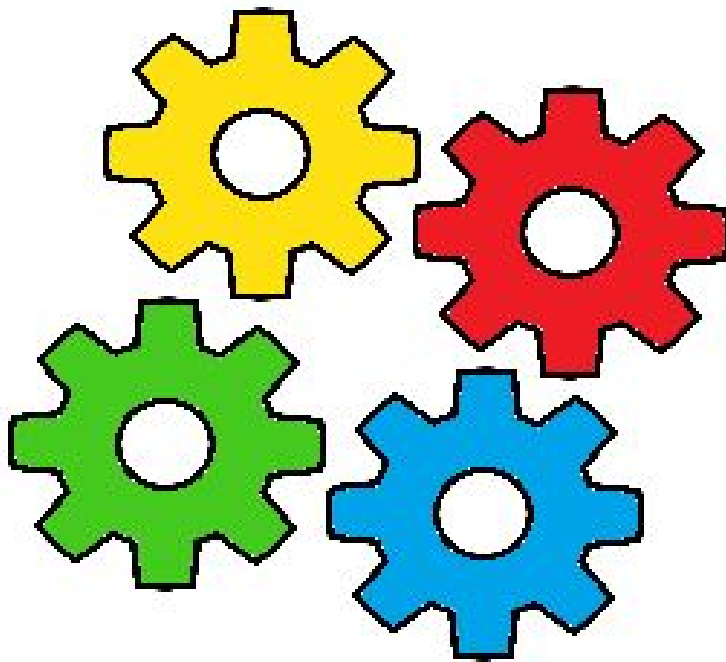


TalentIT.SL

CET per a persones amb
Asperger al Maresme



Alumne/a: Elma Tejada Graizon

Tutor/a: Marisela Ribas

Curs: 2019 - 2020

Grup: 2n de Batxillerat

Centre: INS Thos i Codina



“La realidad es una masa confusa de acontecimientos, personas, lugares, sonidos y visiones que interaccionan. Fijar rutinas, horarios, rutas y rituales particulares es algo que me ayuda a poner orden” Therese Jolife, 1992.



AGRAÏMENTS

Desitjo agrair l'ajuda d'algunes persones, sense les quals no hauria estat possible la bona i adequada realització d'aquest treball.

Per començar, vull donar les gràcies a la professora Núria Llibre, per guiar-me i aconsellar-me durant els inicis del projecte; també a la professora Marisela Ribas, la meva tutora del treball de recerca, pel seu suport constant durant els últims mesos abans l'entrega d'aquest.

Agraeixo la presència i atenció en tot moment de la meva mare, qui ha pogut veure i seguir tota l'evolució de la meva recerca.

I finalment, expresso el meu sincer agraïment al meu germà, que inconscientment, ha estat la meva motivació principal a l'hora d'escollir quin tema volia tractar, ja que ell es troba totalment en la situació, representada i explicada en el treball, que pateixen les persones amb Asperger actualment.



RESUMEN/ABSTRACT

Resumen

El presente trabajo trata sobre un proyecto empresarial y social que persigue ayudar a las personas con Síndrome de Asperger durante su inserción al mundo laboral y, al mismo tiempo, empezar a reducir la inmensa e inaceptable tasa de paro que recae sobre este colectivo. Se trata, en concreto, de un CET (Centro Especial de Trabajo) que ofrece asistencia informática a otras empresas, sobre todo PyMEs (pequeñas y medianas empresas). Esta microempresa desarrollaría su actividad en la comarca del Maresme, y se ubicaría en la ciudad de Mataró. La necesidad de crear una empresa dedicada únicamente a este colectivo viene dada por la poca determinación por parte de la mayoría de negocios a contratar a personas con este síndrome. A pesar de sus muchas cualidades, como la precisión, la dedicación y el empeño que pueden aportar a un trabajo que les interesa, la mayoría de ellas se encuentra en situación de desempleo. Si se diera a conocer más estas personas y sus valiosas capacidades, y se les diera una oportunidad, ya que la mayoría se convierten en expertos de su trabajo gracias a su búsqueda de la perfección, podrían contribuir positivamente a la economía de nuestra sociedad. Un ámbito de interés común que suelen mostrar, es todo aquello relacionado con tecnología e informática. Las actividades de este sector se adaptan perfectamente a sus dificultades, como la falta de habilidad social, porque se tratan de tareas, generalmente, individuales. Este Centro Especial de Trabajo sería una posible solución para ayudar a estas personas que se encuentran en paro, tanto a nivel personal como profesional. En el proyecto que presento a continuación, analizo la viabilidad de crear un CET, a partir de diversos puntos de vista, elaborando un plan de negocios para el mismo.



Abstract

It is a business and social project with the objective of helping people with Asperger Syndrome during their insertion into the world of work and, at the same time, beginning reducing the huge and unacceptable unemployment rate that has this group of people. In particular, it is a special employment center which offers computer assistance to other companies, especially SMEs (small and medium-sized enterprises). This society would have its development in the Maresme region, and its work place would be located in the city of Mataró. The needed of creating a company dedicated only to this group is given by the lack of determination in the most part of businesses to engage people with this syndrome. Despite their many qualities, such as the precision, the dedication and the persistence they can bring to a job which appeals them, most are unemployed. If these people and their capacities were more known and given an opportunity, as most of them become experts in their work since they always seek perfection, they could contribute positively in our society's economy. A common area that they usually are interested in, is related to technology and computing themes. The activities of this section fit perfectly to their difficulties, like the lack of social ability, because they are usually individual tasks. This special employment center would be a possible solution to help these people who are unemployed, both personally and professionally. In the project I present below, I analyze the feasibility of creating a special employment center from several points of view, developing a business plan for it.



ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	7
1.1. Objectiu	7
1.2. Plantejament	7
2. SÍNDROME D'ASPERGER	8
2.1. En què consisteix?	8
2.2. Triangle de les dificultats	9
2.3. Principals dificultats que poden donar-se en la vida laboral adulta	10
2.4. Qualitats i aspectes positius per a la feina	11
2.5. Necessitats específiques dels adults amb síndrome d'Asperger	11
2.6. El món laboral	12
2.6.1. L'atur	13
2.7. Resultats de l'enquesta i l'entrevista	15
2.7.1. Enquesta a joves amb Asperger	15
2.7.2. Comentari de l'entrevista a un psicòleg especialitzat en Asperger	18
3. CET	19
3.1. Què és un CET (Centre Especial de Treball)?	19
3.2. Al Maresme	20
3.3. Normativa dels CET	21
3.3.1. Requisits i Subvencions	22
4. PLA D'EMPRESA	23
4.1. Presentació del projecte	23
4.1.1. Motivacions i origen de la idea	23
4.1.2. Nom de l'empresa i logo	23
4.1.3. Descripció de l'activitat	24
4.1.4. Localització	24
4.2. Marc Legal	25
4.2.1. Forma jurídica	25
4.3. Pla de màrqueting	26
4.3.1. Estudi de mercat	26
4.3.1.1. Característiques i tendències del mercat	26
4.3.1.2. Anàlisi de la demanda	26
4.3.1.3. Anàlisi de la competència	26
4.3.1.4. Viabilitat comercial: anàlisi DAFO	27
4.3.2. L'estratègia de màrqueting	28
4.3.2.1. El producte/servei	28
4.3.2.2. El preu	29
4.3.2.3. La promoció	30
4.3.2.4. La distribució	30
4.3.3. Pla de vendes	31



4.4. Pla de producció	32
4.4.1. Procés de prestació del servei	32
4.4.2. Recursos necessaris	32
4.4.3. Proveïdors	32
4.4.4. Recursos humans	33
4.4.4.1. Funcions i Responsabilitats de la plantilla	33
4.4.4.2. Perfil de la plantilla	33
4.4.4.3. Política salarial	33
4.4.4.4. Hores i horaris laborals	34
4.4.4.5. Organigrama	34
4.4.5. Estructura de costos	35
4.5. Pla d'inversió i finançament	35
4.5.1. La viabilitat financera	36
4.5.1.1. Líndar de rendibilitat	36
4.5.1.2. Balanç de situació inicial	37
4.5.1.3. Previsió de tresoreria	38
4.6. Tràmits documentals de l'inici de l'activitat	39
5. CONCLUSIONS	40
6. ANNEXOS	41
6.1. Entrevista a un psicòleg	41
6.2. Cotitzacions a la Seguretat Social	43
6.3. Reial Decret 2273/1985, de 4 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament dels Centres Especials d'Ocupació definits en l'article 42 de la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'Integració Social del Minusvàlid (BOE núm. 294 publicat el 09/12/1985)	44
7. REFERÈNCIES	50
7.1. Bibliografia	50
7.2. Webgrafia	50



1. INTRODUCCIÓ

1.1. Objectiu

L'objectiu d'aquest projecte és buscar la manera de facilitar a les persones amb síndrome d'Asperger la inserció social i laboral durant el seu procés de maduració cap a l'etapa adulta. Per fer-ho, primer avaluo i investigo la població amb asperger, concretament la de la comarca del Maresme.

Així mateix, analitzo la viabilitat d'una empresa que s'encarregui d'ajudar-los en tots els aspectes necessaris i alhora que potenciï totes les qualitats bones que poden aportar a la nostra societat. Per això, elaboro en el present treball un pla d'empresa en el que estudio la viabilitat de l'empresa perquè també pugui fer-ne un negoci que generi beneficis.

He escollit aquest treball perquè el meu germà pateix aquest trastorn i actualment es troba justament a la fase d'integrar-se al món laboral i està tenint certes dificultats.

Per tant, d'aquest treball espero aprendre a conèixer millor els aspectes de les persones Asperger en el món laboral per així entendre millor el comportament del meu germà i també trobar una manera d'ajudar-lo en aquesta etapa plena de dificultats, a partir del pla d'empresa.

1.2. Plantejament

- És viable un centre especial de treball per a persones Asperger al Maresme?



2. SÍNDROME D'ASPERGER

Per començar és important aclarir el significat que té la paraula Síndrome. Segons el diccionari de la llengua catalana es tracta del conjunt de símptomes i signes que defineixen clínicament una malaltia.

2.1. En què consisteix?

La síndrome d'Asperger és un trastorn del desenvolupament que provoca una alteració neurobiològicament determinada en el processament de la informació. Les persones afectades tenen un aspecte i intel·ligència normal o, fins i tot, superior a la mitjana. Presenten un estil cognitiu particular, i freqüentment habilitats especials en àrees específiques i restringides.

En els dies actuals s'anomena com el grau més lleu de l'autisme, i està emmarcada en els Trastorns de l'Espectre de l'Autisme (TEA).

És un trastorn molt freqüent (de 3 a 5 casos per cada 1.000 nascuts vius), però poc conegut entre la població general i per molts professionals. Es troba enquadrat en els TEA o trastorns de l'espectre autista, no obstant, per les seves competències intel·lectuals i lingüístiques es manté diferenciat de l'autisme clàssic.

De la mateixa manera que a la població general, s'observen diferències de gènere en relació amb la salut. Pel que fa a la síndrome d'asperger l'afectació de les nenes és d'un cas entre vuit, dels quals la resta són nens.

És una síndrome que presenta diferents manifestacions depenent de l'individu, però sí que tots comparteixen certes dificultats.



2.2. Triangle de les dificultats

La Síndrome d'Asperger fou introduïda per Lorna Wing al 1981, qui va popularitzar aquesta descripció poc coneguda de Hans Asperger amb la publicació del seu article "*La síndrome d'Asperger: un informe clínic*" on va aparèixer per primer cop el terme «Síndrome d'Asperger», i va donar a conèixer molt més àmpliament aquesta síndrome del que havia estat fins llavors.

Va exposar que les persones afectades de TEA són aquelles que presenten dificultats en comunicació, flexibilitat i imaginació, i interacció social. Més tard va afegir patrons repetitius d'activitat i tendència a la rutina.



Figura 1: La Triada de Wing.
Font: Sánchez, S. (2016)

Moltes famílies troben difícil l'acceptació de la gravetat del diagnòstic ja que abans de l'estudi tenien unes expectatives i aspiracions per als seus fills que responien al patró estàndard. El reajustament d'aquestes expectatives es fa més difícil pel fet que les persones amb TEA no tenen cap tret distintiu físic i que a més es tendeixen a aïllar. En el cas de nens diagnosticats amb Asperger o amb TEA però amb un nivell d'intel·ligència normal pot donar als familiars una falsa esperança d'un nen que portarà una vida totalment autònoma.



2.3. Principals dificultats que poden donar-se en la vida laboral adulta

- Dificultats pel treball en equip i per comprendre el món mental dels altres, és a dir, que no tenen empatia, i el propi, presenten una incapacitat per entendre claus socials que els ajudin a regular la seva conducta.
- Fan servir rituals o estereotips motors que es desencadenen en situacions concretes i escapen al seu control.
- Autoestima i autoconcepte ambigus, que poden anar acompanyats de sentiments de superioritat o bé d'idees excessivament negatives centrades en el desconeixement de les seves capacitats.
- Incapacitat per planificar i organitzar el seu futur en base a projectes realistes.
- Ansietat i depressió.
- Problemes per prendre decisions.
- Dificultats atencionals que es poden reflectir en l'entorn laboral.
- Problemes en les entrevistes de treball.

Donna Williams (1992), una dona amb Síndrome d'Asperger va dir: "El canvi constant de les coses mai em donava l'oportunitat de preparar-me per elles. Per això m'agradava i consolava fer les coses una i altra vegada." "Podia aprendre a afrontar una situació en un context determinat, en canvi, em sentia perduda quan m'enfrontava a aquella mateixa situació en un altre context diferent."

Amb aquestes dues citacions, que fan referència a les dificultats que poden trobar-se les persones amb Asperger durant canvis espontanis en el seu dia a dia, es veu reflexada la manca de capacitat a l'hora d'improvitzar i fer front als imprevistos de les seves rutines.

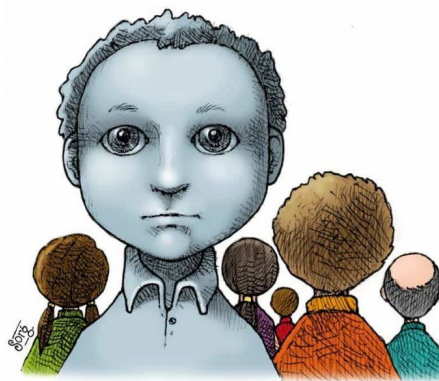


Figura 2. Il·lustració d'una persona amb la Síndrome d'Asperger.
Font: Buedo, D. (2016)



2.4. Qualitats i aspectes positius per a la feina

- Malgrat els seus problemes, són capaços de generar estratègies alternatives per desenvolupar-se en el món social.
- Solen ser molt nobles i diuen a cada moment el que pensen.
- Quan el seu treball s'ajusta als seus interessos i té poca demanda social solen tenir èxit professional.
- Solen ser perfeccionistes a l'hora de realitzar qualsevol tasca.
- Són capaços d'emmagatzemar grans quantitats d'informació, sobretot dels seus interessos.
- Solen ser més eficients en treballs tècnics (informàtica, fotografia, matemàtiques, administració, etc.).
- Quan les metes estan ben definides solen ser persistents en la consecució dels seus objectius.

2.5. Necessitats específiques dels adults amb síndrome d'Asperger

- Teràpies centrades en millorar l'autoestima i afavorir un autoconcepte positiu i realista.
- Assumir que tenen una forma peculiar de percebre i interpretar el món que els envolta, però que no per això són malalts.
- Ensenyament explícit sobre les relacions socials en general.
- Mediator social i laboral que els ajudi a generar estratègies per desenvolupar-se amb èxit (resolució de conflictes socials i laborals).
- Servei d'orientació i assessorament personal i familiar per acudir quan sigui necessari.
- Minimització de distractors ambientals en entorns laborals.
- Treballs amb baixa implicació social.
- Tasques ben seqüenciades i amb un principi i fi clars.
- Terminis per a la consecució dels seus objectius laborals i màxima estructuració.



2.6. El món laboral

L'agressivitat i la incoherència estan molt presents en el mercat laboral, però, i si afegim que l'aturat sigui Asperger?

La Síndrome d'Asperger afecta més de tres de cada 1000 nens nascuts vius. Aquesta afecta a persones tan conegudes com Bill Gates, Steven Spielberg i es diu que a Albert Einstein també.



Figura 3. Bill Gates
Font: Business Insider
Espanya (2016)



Figura 4. Steven Spielberg
Font: Koza, R. (2018)

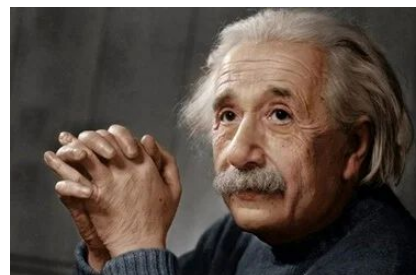


Figura 5. Albert Einstein
Font: Sabater, V. (2018)

La qüestió és que aquestes persones gairebé no es diferencien de la resta, però presenten uns trets en la seva personalitat que els fa diferents, la qual cosa és una redundància ja que, de diferents, ho som tots. Però la seva particularitat és una manera de ser que, segons expliquen els experts en pedagogia, no acaba d'encaixar en una societat com l'actual, on la competitivitat i l'agressivitat hi són tan presents.

Malgrat tot, en cas que l'empresari sigui llest i empàtic, podrà distingir entre els seus candidats, una persona molt hàbil en els següents punts:

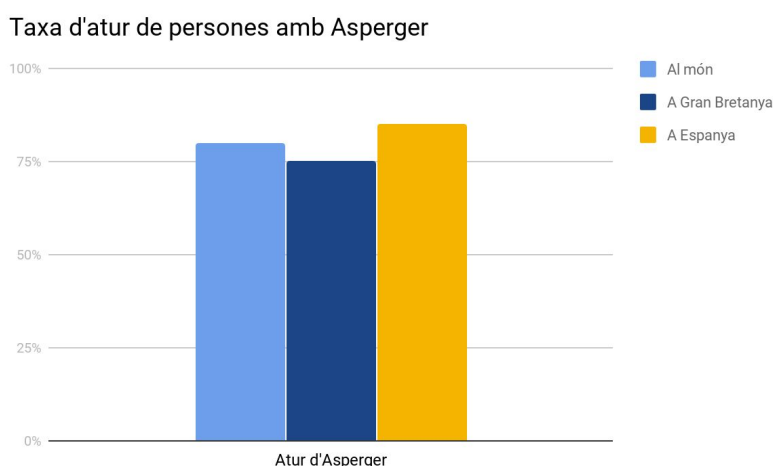
- La sinceritat.
- La puntualitat.
- El perfeccionisme.
- L'amor per les rutines i pels treballs coneguts i repetitius.
- L'extensa quantitat d'informació que emmagatzemen sobre els seus temes d'interès (arribant a ser autèntics savis).



Un exemple clar ha estat Neil Barnet (2012), director de Microsoft, que després d'haver treballat amb l'empresa Specialisterne¹ va dir: "Amb només canviar la manera de pensar i donar als nostres candidats un temps per relaxar-se i mostrar de debò les seves habilitats, només trobem un gran talent", expressant que el coneixement d'aquesta Síndrome permet desenvolupar les excel·lents qualitats que tenen les persones Asperger.

2.6.1. L'atur

Les xifres d'atur són escandaloses. L'Organització de les Nacions Unides (ONU) va anunciar que el 80% de les persones amb la síndrome d'Asperger al món estan en atur. En llocs on les taxes de desocupació són baixíssimes, com el Regne Unit, els Asperger ja tenen un 75% d'atur. A Espanya, les estadístiques sempre superen el 85%. Hi ha zones on més del 95% estan a l'atur. Tot això, malgrat que se'ls considera persones intel·ligents i preparades.



Gràfic 1: Taxa d'atur de persones amb Asperger.
Font: ONU (2018).

Ja va sent hora de veure el costat positiu del que han d'oferir a la societat, en lloc de quedar-se en el desconeixement o en temors infundats. Per què hem d'associar, a qualsevol símptoma, el nom d'un personatge famós perquè es prenguin seriosament a milions d'éssers anònims igual de valuosos?

Tothom compta amb habilitats extraordinàries. Ara només falta mostrar en el mercat laboral que ser diferent no és un obstacle per a posseir un talent únic. Ser diferent, de fet, és ser normal. Asperger o no, al cap i a la fi parlem de persones que busquen una feina, un lloc en aquest món laboral perquè no són persones malaltes.

¹ S'explica breument a l'apartat 4.3.1.3 del treball.



2.6.2. Professions

Generalment, les persones amb la Síndrome d'Asperger trien les seves professions adreçades específicament a un dels seus interessos peculiars. La gran majoria tenen un gran talent amb la tecnologia i són molt hàbils amb qüestions de química i física, i acaben realitzant una carrera en aquesta direcció. No és gens estrany veure un enginyer Asperger o un dissenyador web, o un programador, per exemple. Trien professions en què poden enfocar-se i concentrar-se al màxim en el que estan fent, en la seva feina, sense que puguin ser distrets per cap factor extern.

Les professions que més s'adeqüen a les seves capacitats i necessitats, i que habitualment escullen són les citades a continuació:

- Programació de softwares
- Disseny gràfic
- Fotografia
- Disseny d'equip
- Mecànica
- Reparació de maquinària
- Treball artístic manual (Joièria, Ceràmica, Fusteria...)
- Tècnic de laboratori
- Disseny de pàgines web
- Animació 2D / 3D
- Ciència de la informació
- Enginyeria electrònica i química
- Recerca d'informació per agències de notícies
- Logística i realització d'inventaris
- Tractament de dades
- Física
- Matemàtiques
- Introducció i registre de dades informàtiques
- Economia i finances
- Psicologia
- Medicina

Podem observar que la gran majoria no requereixen interacció social, és a dir, no són feines en què s'hagi de tractar directament amb altres persones, sinó que més aviat es tracta de treballs força individuals.

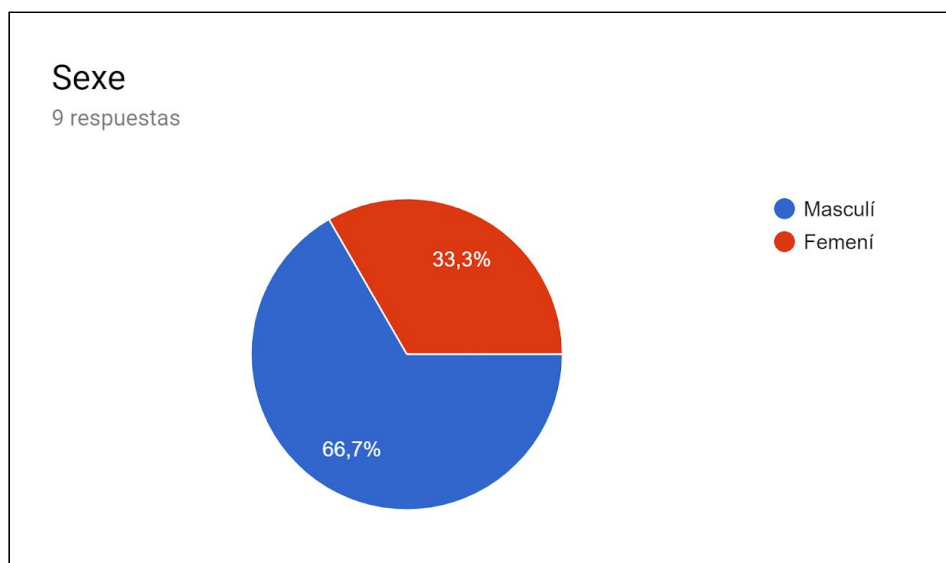


2.7. Resultats de l'enquesta i l'entrevista

Per reforçar la informació recopilada sobre el col·lectiu Asperger, he realitzat una enquesta a joves-adults amb Síndrome d'Asperger que viuen al Maresme, i una entrevista a un psicòleg especialitzat en aquesta Síndrome, per aportar un punt de vista més a nivell professional.

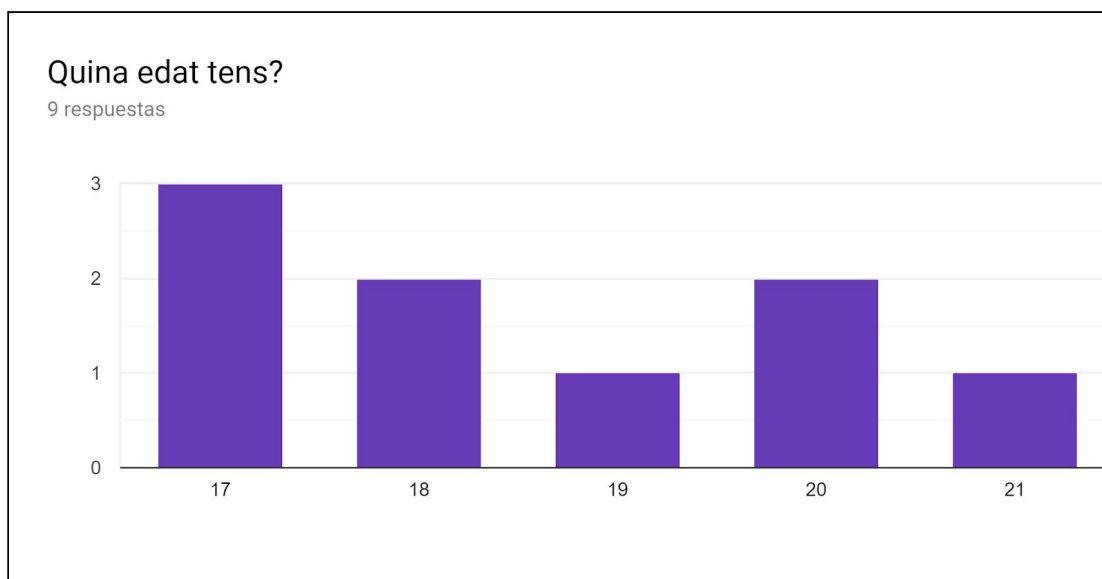
2.7.1. Enquesta a joves amb Asperger

A continuació trobem els gràfics resultants de l'enquesta realitzada:



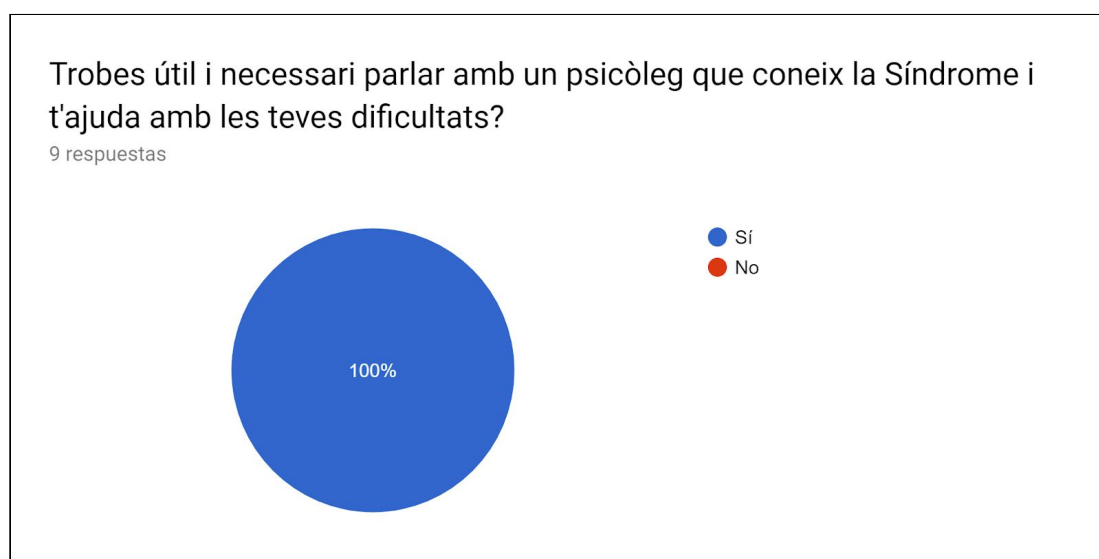
Gràfic 2. Sexe dels participants de l'enquesta.
Font: Elaboració Pròpia.

- Podem comprovar que predominen els nois sobre les noies, tal com s'havia vist anteriorment a l'apartat 2.1.



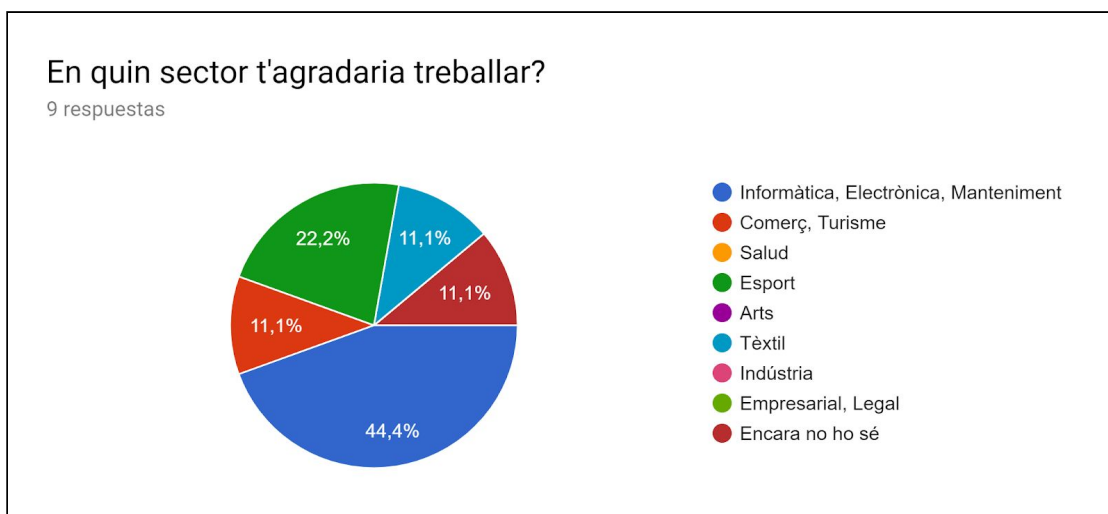
Gràfic 3. Edat dels participants de l'enquesta.
Font: Elaboració Pròpia.

- Per tal d'obtenir respostes de persones amb Asperger que es trobin en el període d'incorporació al món laboral, s'ha realitzat l'enquesta a joves, dels quals han participat d'entre 17 i 21 anys.



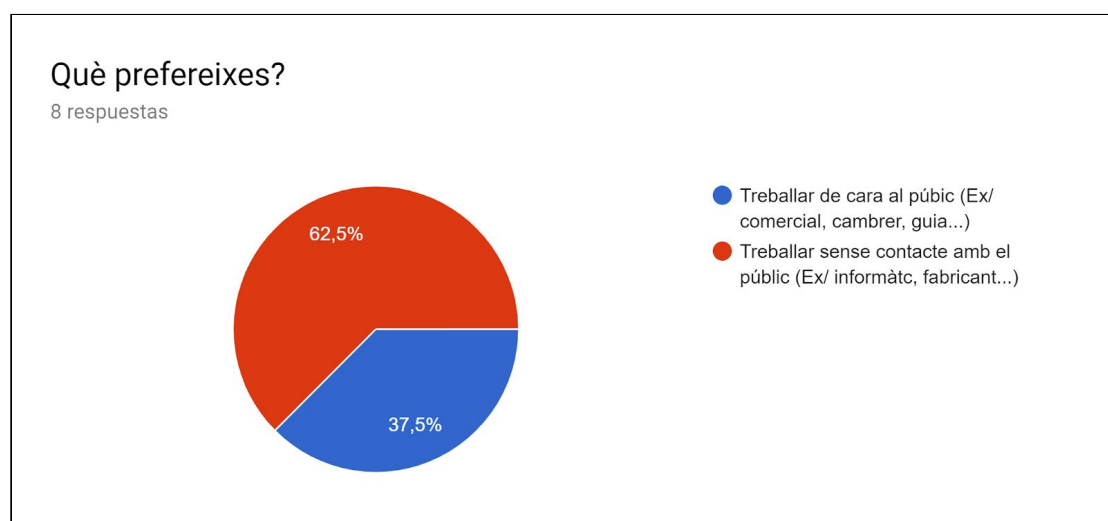
Gràfic 4. Necessitat de d'anar a un psicòleg dels participants de l'enquesta.
Font: Elaboració Pròpia.

- Amb aquest gràfic esdevé una evidència la necessitat que tenen les persones amb Asperger de tenir una persona que els recolzi i ajudi emocionalment.



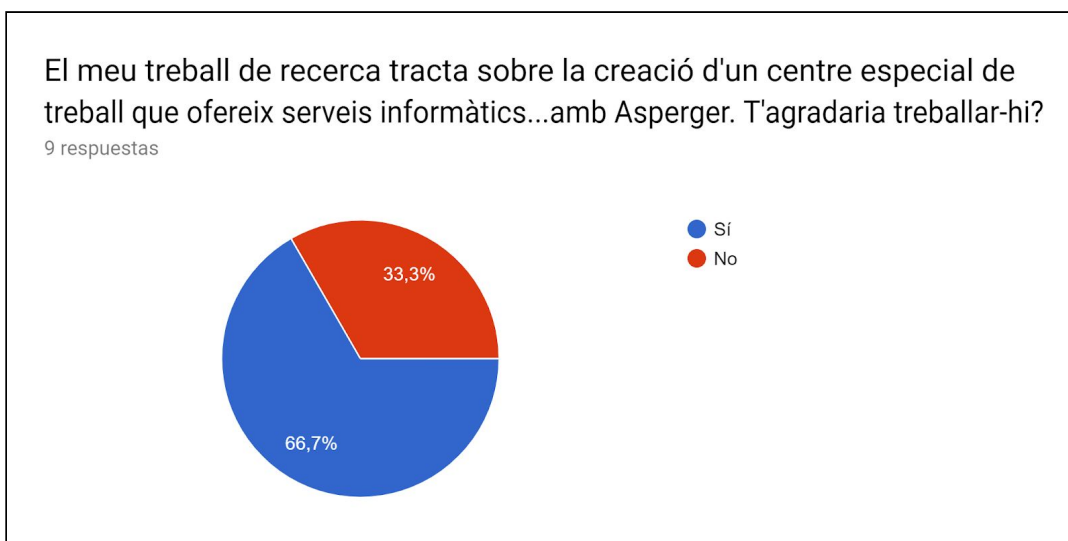
Gràfic 5. Sectors de treball d'interès dels participants de l'enquesta.
Font: Elaboració Pròpia.

- En aquest, cal destacar que el sector predominant és la informàtica, electrònica i manteniment, tot i que és cert que els interessos són força variats. Aquest fet és totalment comprensible, ja que ser una persona amb asperger no condiciona uns gustos concrets.



Gràfic 6. Preferències de treballar amb públic o sense dels participants de l'enquesta.
Font: Elaboració Pròpia.

- Aquest reflexa les dificultats d'habilitat social que tenen gran part de les persones amb Asperger.



Gràfic 7. Interès per treballar a l'empresa creada dels participants de l'enquesta.
Font: Elaboració Pròpia.

- Aquest gràfic està relacionat amb el pla d'empresa que es troba a continuació i la seva viabilitat.

2.7.2. Comentari de l'entrevista a un psicòleg especialitzat en Asperger

Segons el psicòleg entrevistat, "Les principals dificultats amb les que es poden trobar s'engloben dintre de les seves alteracions conductuals i de comprensió social", "poden tenir dificultats en desenvolupar certes tasques que suposin imprevist. En canvi, les tasques ben estructurades i amb consignes clares no hauria de presentar una dificultat significativa dur-les a terme, més enllà de les que podria tenir qualsevol altra persona".

També destaca que "Són persones amb gran atenció al detall, i un cop tenen clara la seva funció solen treballar per a l'excel·lència de la seva tasca. A més, si els agrada la feina solen investigar a fons sobre aquesta i trobar millors formes per a dur-la a terme, poden dedicar-hi una quantitat ingent d'hores pel simple plaer d'estar fent allò que els agrada."

En conclusió, si reben el suport i tracte necessari i adequat són persones totalment capacitades per a dur a terme qualsevol tasca en bones condicions.



3. CET

3.1. Què és un CET (Centre Especial de Treball)?

La Generalitat de Catalunya defineix els Centres Especials de Treball (CET) com a empreses que asseguren un treball remunerat a les persones amb discapacitat i garanteixen la seva integració laboral.

Tenen un objectiu productiu, com qualsevol altra empresa, però la seva funció és social. La finalitat dels CET és assegurar un lloc de treball remunerat i la prestació dels serveis d'ajustament personal i social determinats que requereix el personal amb discapacitat. També resulten ser un mitjà d'integració, en el treball ordinari, de persones amb discapacitat. Per tant, és necessari que gairebé la totalitat de la plantilla estigui constituïda per treballadors i treballadores amb discapacitat, sense perjudici de les places en plantilla de personal no discapacitat, també imprescindible per al desenvolupament de la seva activitat. Si no és així, no es pot considerar l'empresa com un CET.

Poden incorporar-se com a treballadors i treballadores les persones amb discapacitat intel·lectual, física, sensorial o malaltia mental. La plantilla ha de comptar amb un mínim del 70 per cent de persones treballadores amb un grau de discapacitat igual o superior a un 33 per cent. Aquests serien uns dels requisits més importants del CET.



3.2. Al Maresme

Actualment, a la comarca del Maresme trobem 4 centres especials de treball:

DENOMINACIÓ del CET	TITULARITAT	TIPUS DE DISCAPACITAT	ACTIVITATS
Aspronis - El Vilà	Privada	- Intel·lectual - Malaltia mental - Física - Sensorial	Ofereix els serveis següents: - Manipulats industrials - Jardineria - Neteja - Recuperació de residus - Destrucció certificada de documentació - Senyalització viària - Mobiliari urbà, parcs infantils i de salut - Suport a brigades municipals - Control d'aparcaments
La Klosca-cet, Slu	Privada	- Malaltia mental	Avicultura: producció, distribució i venda d'ous ecològics.
Centre Especial d'Ocupació del Maresme	Privada	- Intel·lectual - Malaltia mental - Física	Ofereix serveis a empreses en àmbits de manipulats, reciclatge, neteja i jardineria i prepara productes propis per vendre, en els sectors de l'artesania i l'horta ecològica.
Fundació el Molí d'en Puigvert	Privada	- Malaltia mental - Física	Dissenyar projectes i desenvolupar serveis atractius i viables per a l'empresa.

La necessitat de crear un CET especialment dedicat a persones Asperger ve donada pel fet que són un col·lectiu que pot realitzar feines força complexes si es troben en el seu àmbit d'interès, però per als quals l'ajuda de tercers és essencial en diverses situacions concretes.



3.3. Normativa dels CET

La normativa aplicable que regeix els Centres Especials de Treball a Catalunya és la següent:

- DECRET 63/2015, de 28 d'abril, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació. (DOGC núm. 6862 publicat el 30/04/2015).
- Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social. (BOE núm. 289 publicat el 03/12/2013).
- Reial Decret 469/2006 de 21 d'abril pel qual es regulen les unitats de recolzament a l'activitat professional en el marc dels serveis d'ajustament personal i social dels CET. (BOE núm. 96 publicat el 22/04/2006).
- Reial Decret 1368/1985 de 17 de juliol, que regula la relació laboral de caràcter especial dels que treballen en centres especialitzats d'ocupació de disminuïts. (BOE núm. 189 publicat el 08/08/1985).
- Reial Decret 2273/1985, de 4 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament dels Centres Especials d'Ocupació definits en l'article 42 de la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'Integració Social del Minusvàlid (BOE núm. 294 publicat el 09/12/1985)².

² Desglossat a l'apartat 6.3 dels annexos.



3.3.1. Requisits i Subvencions

A dins d'aquestes lleis destaquem els següents aspectes fonamentals en quant a requisits i subvencions:

- Un 70% de la plantilla ha de tenir una discapacitat igual o superior al 33% per poder ser considerats un CET (Centre Especial de Treball).
- Els Centres Especials de Treball poden beneficiar-se d'ajuts per a la inversió a partir de la proporció de persones amb discapacitat contractades, d'acord amb els següents punts:
 - Quan més del 90% de la plantilla del CET siguin treballadors amb discapacitat, la subvenció per lloc de treball amb caràcter estable serà de 12.202,24 €.
 - Quan el nombre de treballadors amb discapacitat del CET estigui entre el 70 i el 90% de la plantilla, la subvenció per lloc de treball de caràcter estable serà de 9.015,18 €.
- Els Centres Especials de Treball poden beneficiar-se també de les següents ajudes per al manteniment dels llocs de treball ocupats per treballadors amb discapacitat:
 - Bonificació del 100% de la quota empresarial a la seguretat social, incloent-hi les d'accidents de treball, malaltia professional i quotes de recaptació conjunta.
 - Subvenció per al cost salarial del 50% del Salari Mínim Interprofessional (SMI), que es reduirà depenent de la jornada realitzada pels contractes a temps parcial.
 - Subvenció de fins 1.803,04 € per a l'adaptació de llocs de treball o l'eliminació de barreres arquitectòniques.



4. PLA D'EMPRESA

Un pla d'empresa és un document del disseny i de la planificació de les característiques d'un negoci emergent.

4.1. Presentació del projecte

4.1.1. Motivacions i origen de la idea

La idea de negoci és aprofitar les capacitats de les persones amb síndrome d'asperger per així donar-los l'oportunitat de realitzar una feina en què se sentin còmodes i siguin productius. També es tracta d'ajudar-los durant el seu període d'inserció al món laboral i així reduir les dificultats que poden trobar-se quan intenten ser contractats per altres empreses.

La motivació principal ha estat personal: el meu germà pateix aquest trastorn i actualment es troba en una etapa en què no sap avaluar les capacitats que té i per tant té problemes a l'hora de prendre decisions sobre els seus estudis i també buscant feina.

4.1.2. Nom de l'empresa i logo

El logotip de l'empresa conté de manera molt sutil els dos trets més característics del negoci. Primerament representa l'activitat de l'empresa mitjançant els engranatges que fan referència a les nostres assistències informàtiques. D'altra banda, el fet que les quatre rodes siguin iguals però en cada una aparegui un color diferent, és una demostració de que, tot i que totes les persones amb Asperger segueixen unes característiques similars, cadascuna és diferent, amb una personalitat i qualitats úniques.



El nom sorgeix de la idea d'il·lustrar que les persones amb Asperger són molt intel·ligents, talentuoses. A la paraula talent la segueixen les sigles de la tecnologia informàtica, amb l'objectiu de mencionar l'activitat de l'empresa.



4.1.3. Descripció de l'activitat

Es tracta d'una empresa amb un objectiu social, ja que es focalitza en la contractació de persones asperger. El negoci tracta d'oferir serveis informàtics a altres empreses. Aquest àmbit de treball potencia les capacitats d'aquest col·lectiu i alhora està centrat en el futur de la nostra societat.

4.1.4. Localització

La idea és llogar un local a Mataró que compti amb un petit taller i amb certs despatxos, de manera que els treballadors tinguin espai i tranquil·litat suficient a l'hora de treballar.

S'ha escollit aquesta ciutat perquè és la capital de la comarca del Maresme, la zona en la qual l'empresa treballarà des d'un començament. Es tracta d'una bona localització perquè està molt ben comunicada amb Barcelona i altres ciutats importants com Badalona, Granollers... També té bones connexions industrials i es tracta d'una comarca força poblada. És molt polivalent, és a dir, que hi trobem empreses de tots els sectors. La majoria són PIMes i per tant són els nostres consumidors potencials.



Mapa 1. Catalunya per comarques.
Font: Immomaresme (2019)



4.2. Marc Legal

4.2.1. Forma jurídica

La forma jurídica escollida ha estat la de Societat de Responsabilitat Limitada. És una societat mercantil amb un capital no inferior a 3.000 euros, totalment desemborsat, i dividit en participacions acumulables i indivisibles que no es poden incorporar a títols negociables ni anomenar-se accions. Els socis estan exempts de responsabilitat personal pels deutes socials.

Característiques:

Les principals característiques són les següents:

- La seva denominació no pot ser idèntica a la d'altres societats i amb el nom ha de figurar la indicació de Societat de Responsabilitat Limitada o Societat Limitada o les seves sigles SRL o SL.
- És una societat que té caràcter mercantil independentment del seu objecte social.
- La societat respon amb tot el seu patrimoni i el soci només arrisca l'import de la seva aportació a la societat.
- La transmissió de les participacions de la societat només és lliure entre els socis i els seus cònjuges i també entre els seus ascendents i descendents, i la transmissió a tercers està sotmesa a limitacions fixades en els estatuts o en la llei.

Constitució i inscripció

La Societat de Responsabilitat Limitada es constituirà mitjançant escriptura pública, que incorporarà els estatuts socials redactats pels partícips i que s'haurà d'inscriure en el Registre Mercantil. La Societat de Responsabilitat Limitada adquireix personalitat jurídica amb la seva inscripció en el Registre Mercantil.



4.3. Pla de màrqueting

4.3.1. Estudi de mercat

4.3.1.1. Característiques i tendències del mercat

Avui dia és evident que la informàtica es tracta d'un sector econòmic molt potencial, ja que cada cop és més imprescindible i està present en els nostres àmbits social, econòmic i personal. A més, si tenim en compte que el nostre país es troba per sota del nostre entorn econòmic, podem preveure que encara s'espera un creixement potencial.

També s'ha de considerar el canvi constant que representen les contínues innovacions tecnològiques avui dia i que, per tant, influeix sobre la informàtica. Aquest fet té com a conseqüència un mercat molt dinàmic.

4.3.1.2. Anàlisi de la demanda

Aquesta empresa compta amb un segment molt clar de consumidors:

- Petites i mitjanes empreses: tant les petites com les mitjanes empreses, generalment no tenen un especialista informàtic en plantilla, ja que, seria molt costós per al seu volum de negoci. És per aquest motiu que recorren a empreses externes per al manteniment dels seus sistemes informàtics. Pot tractar-se d'empreses de dins i fora del sector tant per a serveis puntuals com per a serveis de manteniment continu.

4.3.1.3. Anàlisi de la competència

Al Maresme trobem 100 empreses, aproximadament, que es dediquen a oferir serveis de manteniment i que, per tant, resulten ser competidors del nostre negoci. Però tenint en compte el gran abast d'empreses de tot tipus que hi trobem, podem observar que és un bon sector per a una empresa emergent.



Figura 6: Logotip Specialisterne
Font: Specialisterne, S.L. (2012)

Tot i així cal esmentar l'empresa Specialisterne. Es tracta d'una empresa danesa i d'un negoci similar al nostre, és a dir, que treballen amb persones Asperger en el sector del software. En canvi, ho fan a nivell internacional. La diferenciació de la nostra empresa serà que no anirà adreçada a grans empreses, sinó que els nostres consumidors seran les PIMes: petites i mitjanes empreses. A més, l'empresa Specialisterne es troba a Sant Cugat i, de fet, no seria competència al 100%, ja que no cobreix la mateixa zona que la nostra.



4.3.1.4. Viabilitat comercial: anàlisi DAFO

Factors interns	
Debilitats	Fortaleses
<ul style="list-style-type: none">- Necessitat d'adaptar-se a la tecnologia canviant.- Manca d'experiència.	<ul style="list-style-type: none">- Incrementa la responsabilitat social corporativa.- Avantatges per als nostres clients³.- Motivació i dedicació.- Atractiu del projecte.

Factors externs	
Amenaces	Oportunitats
<ul style="list-style-type: none">- Poden sorgir noves empreses competidores, ja que es tracta d'un sector creixent.- Evolució de l'economia.- Possibles canvis normatius.	<ul style="list-style-type: none">- El mercat informàtic creix amb rapidesa i, per tant, els seus consumidors també.- Proximitat a pols industrials.- Elevat nombre de PiMEs a la zona.

³ Compliment de la Llei General de la Discapacitat (LGD): Tenir un 2% de la plantilla reservat a persones amb discapacitat igual o superior al 33% en aquelles empreses que comptin amb 50 o més treballadors/es.



4.3.2. L'estratègia de màrqueting

El màrqueting és el conjunt d'activitats que desenvolupa l'empresa a l'hora de satisfer les necessitats i els desitjos dels consumidors, per tal d'aconseguir-ne un benefici.

4.3.2.1. El producte/servei

Aquest negoci es realitza a partir de la prestació de serveis informàtics a empreses. En un principi aquests seran bastant reduïts, però a mesura que l'empresa creixi, la gamma de serveis també augmentarà.

Les prestacions que realitzarem seran les següents:

- **Administrador de bases de dades:** gestió i manteniment de les bases de dades informatitzades. Assegurar-se que siguin segures i estiguin actualitzades. Per fer-ho els treballadors del CET analitzaran les formes de reorganitzar les bases de dades per fer-les més ràpides o més fàcils d'utilitzar. Es crearan sistemes de suport perquè les dades no es perdin si sorgeixen problemes a la base dades.
- **Administrador de xarxes informàtiques:** desenvolupament, suport i manteniment de les xarxes informàtiques de les empreses. Una xarxa és un grup d'ordinadors connectats entre si, generalment, a través d'un ordinador potent anomenat servidor central.
- **Administrador de llocs web:** control i correcció de continguts del lloc web per tal que la informació sigui segura i estigui actualitzada. Alguns administradors també dissenyen i configuren els llocs.
- **Administrador informàtic:** control i supervisió del processament de treball a través d'ordinadors centrals de gran capacitat. Poden carregar discos o cintes, i executar programes i també gestionar els errors que es produeixen en el sistema.
- **Analista de sistemes informàtics:** adaptació i disseny de sistemes d'informació per ajudar les empreses a treballar de forma més ràpida i eficient. Els analistes produeixen una especificació per a un sistema que satisfaci les necessitats de l'empresa.






- **Dissenyador de pàgines web:** utilització d'una combinació d'habilitats gràfiques i de les TI per dissenyar pàgines web per internet. L'objectiu és aconseguir un equilibri entre un disseny interessant i un ús i maneig fàcil de la web.
- **Instal·lador i reparador en tecnologies TIC:** instal·lació, reparació i manteniment d'equips de telecomunicacions i de transmissions de dades, de cables, d'antenes, de conductes i, evidentment, d'equips informàtics.
- **Muntador d'ordinadors:** construcció d'ordinadors a partir de les seves peces, com ara taulers de circuits, unitats de disc, cables i interruptors. Quan ja s'ha acoblat l'ordinador, es posa a prova l'equip i es detecten possibles errors.

4.3.2.2. El preu

La finalitat de l'empresa és social, però amb ànim de lucre. Per tant, a l'hora de marcar els preus utilitzarem el criteri de preus basats en els costos. Aquest consisteix a afegir un marge de benefici al cost del producte/servei. Nosaltres aplicarem un marge als nostres serveis.

Hem de tenir en compte que una part dels beneficis obtinguts es destinaran a ajudar als nostres empleats Asperger en la seva inserció al món laboral, i a formar-los i especialitzar-los en la seva feina, que es tracta dels objectius de l'empresa.

A continuació trobem les nostres tarifes de preus de contractació:

Pack d'hores:	Quota mensual:	Assistències puntuals:
és un sistema que fixa una quantitat d'hores determinades a un preu concret.	permet establir un import fix que inclou tots els nostres serveis durant un mes. És indispensable elaborar un contracte d'almenys un any de permanència.	les destinarem majoritàriament a empreses petites o a aquelles que ja comptin amb un informàtic dins la seva plantilla
		
Reduccions del 5% de la tarifa a partir de les 10 hores de contracte.	300€ al mes	1h de servei → 40€



4.3.2.3. La promoció

La nostra societat d'avui dia gira al voltant d'Internet i les xarxes socials, i de totes les facilitats que ens proporciona. Per tant, realitzar la major part de la publicitat de la nostra empresa a través d'ella és una molt bona opció.

Tenint present que els nostres consumidors són empreses, haurem de promocionar-nos a través d'uns mitjans determinats. Podem afirmar que actualment els mitjans de comunicació més utilitzats són les xarxes socials. No obstant, és evident que no totes són d'àmbit empresarial i com a conseqüència realitzarem un perfil a LinkedIn. Es tracta d'una comunitat social orientada a les empreses, als negocis i a l'ocupació, on cada usuari revela la seva experiència laboral i les seves destreses. Per tant, és una molt bona opció per poder contactar amb altres empreses i que puguin esdevenir clients nostres.

A més, per poder facilitar l'arribada d'informació a aquells que vulguin contractar-nos, crearem una pàgina web pròpia.



Figura 7: Logotip LinkedIn.
Font: LinkedIn (2003).

4.2.2.4. La distribució

Tenint en compte que no es tracta d'un negoci que vengui cap producte, sinó que ofereix un servei, podem afirmar que no hi ha cap necessitat de distribució. Tot i així, cal esmentar que es tracta d'un negoci majoritàriament on-line, ja que com s'ha mencionat anteriorment, les persones amb Asperger són poc sociables. Sí que és cert però, que es realitzaran alguns serveis a domicili amb l'objectiu de treballar l'interacció social, que és una de les majors dificultats que tenen.



4.3.3. Pla de vendes

En aquest apartat podem veure les previsions dels nostres ingressos. Per tal que sigui el més real possible, hem elaborat tres situacions que apareixen de menys a més favorables a l'hora d'obtenir beneficis.

- Les hores corresponen al total en què els treballadors estarien realitzant feines per als clients⁴.
- El preu és standard, ja que és una previsió i no són dades reals.

Tipus d'escenari	Hores treballades	Ingressos previstos
Pessimista	480h x 40€	19 200€
Normal	720h x 40€	28 800€
Optimista	960h x 40€	38 400€

Taula 1. Escenari pessimista, normal i optimista de l'empresa TalentIT.SL.
Font: Elaboració Pròpia.

Aquests resultats seran utilitzats per a elaborar la previsió de tresoreria i, per tant per evaluar si és un projecte viable. Per estar més segurs, agafarem l'escenari pessimista, en què obtenim uns ingressos de 19 200€, una xifra prou elevada per cobrir els costos mensuals.

⁴ A l'apartat 4.4.4.4. es mostren les hores i horaris laborals dels treballadors.



4.4. Pla de producció

L'objectiu del pla de producció és fer constar els aspectes en relació a l'organització i als recursos necessaris per a elaborar, en el nostre cas, la prestació dels serveis informàtics.

4.4.1. Procés de prestació del servei

Aquesta empresa, com ja s'ha esmentat anteriorment, es dedicarà al servei informàtic cap a altres empreses. El servei es presta majoritàriament on-line.

4.4.2. Recursos necessaris

- **Local:** ha de disposar de dos despatxos i d'un *pool*, un espai compartit de treball. També, evidentment, ha de comptar amb lavabos, instal·lacions d'aigua, electricitat i aire condicionat. Nosaltres optarem per llogar-lo, en lloc de comprar-lo per precaució. En cas que el negoci no funcioni com previst, no causarà quasi pèrdues.
- **Mobiliari:** taules i cadires d'oficina pels despatxos i pels treballadors. També prestatgeries per emmagatzemar papers administratius i arxius de tota mena.
- **Equips informàtics:** un ordinador per a cada treballador i unes quatre impresores.

4.4.3. Proveïdors

La necessitat de proveïdors és bastant lleu ja que no ens dediquem a la fabricació de cap producte. Tot i així, sí que és cert que n'hem de tenir per a la comanda d'aparells informàtics segons les demandes dels nostres clients, o també per a material d'oficina, publicitat... En el cas que el negoci funcioni i es pugui anant augmentant la plantilla, serà necessari obtenir més ordinadors.

També cal mencionar la contractació d'una companyia per a les tarifes del telèfon, de la wifi, l'aigua, la llum...



4.4.4. Recursos humans

El negoci comptarà amb dos socis directius que, de manera conjunta, es faran càrrec de les feines essencials, però junts duran a terme el control dels treballadors i de les activitats econòmiques comercials de l'empresa. Per tal de respectar la norma principal dels CET⁵, per començar, es contractaran 6 persones amb Asperger que treballaran al departament de producció. A mida que el negoci augmenti, la plantilla també s'ampliarà en conseqüència.

4.4.4.1. Funcions i Responsabilitats de la plantilla

→ **Socis:** s'encarreguen de les funcions principals:

- ◆ El màrqueting i la promoció del negoci.
- ◆ Les inversions i les finances de l'empresa, com la comptabilitat, les compres, les administracions...
- ◆ Assistència emocional dels nostres treballadors Asperger.
- ◆ El bon funcionament de les activitats que es realitzen a l'àrea de producció.

→ **Treballadors:** s'encarreguen de les activitats informàtiques.

4.4.4.2. Perfil de la plantilla

- Els socis han d'estar especialitzats en la seva feina i tenir nocions de les activitats productives de l'empresa. També és important que sàpiguen treballar i tractar amb el nostre col·lectiu de persones Asperger.
- Els treballadors Asperger han de posseir un carnet de discapacitat igual o superior al 33% i haver realitzat estudis relacionats amb l'electrònica o la informàtica. Tot i així, primer realitzarem una formació per part de l'empresa, del propi CET, d'uns tres mesos per a la bona realització de la feina.

4.4.4.3. Política salarial

Recordem que es tracta d'una empresa emergent i, per tant, amb pocs recursos financers en un principi. Aquest fet implica que els salaris comencin baixos:

- Els socis cobraran un salari base de 1200€
- Els treballadors asperger cobraran un salari base de 1000€. ⁶

⁵ Un 70% de la plantilla ha de tenir una discapacitat igual o superior al 33% per poder ser considerats un CET.

⁶ Tots els treballadors tindran un contracte indefinit a temps complet.



4.4.4.4. Hores i horaris laborals

Com s'ha esmentat anteriorment en diversos apartats, les persones amb Asperger necessiten seguir rutines diàries organitzades i, com que aquesta empresa tracta d'ajudar-los, se'ls establirà uns horaris fixos:

- Realitzaran un total de 40 hores setmanals repartides en 8 hores diàries de dilluns a divendres.

4.4.4.5. Organigrama

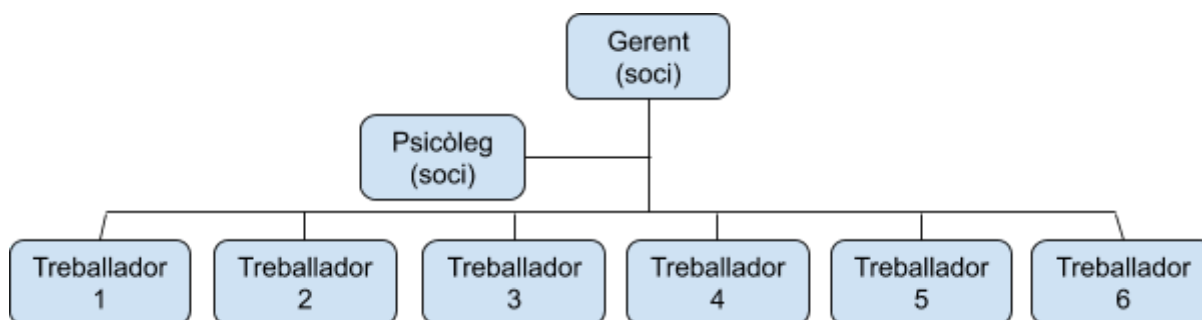


Figura 8: Organigrama de l'empresa TalentIT.SL.
Font: Elaboració Pròpia.

És essencial que el gerent tingui coneixements d'Administració i Direcció d'Empreses (ADE) i d'informàtica, per tal de dirigir correctament tots els aspectes del negoci.



4.4.5. Estructura de costos

A continuació trobem una previsió dels principals costos que pot generar l'activitat de l'empresa mensualment:

Costos fixos	Costos variables
Lloguer del local: 500€/mes	Materials (aplicant-los un de marge comercial)
Salari base mensual dels socis (2): 2400€/mes	Consums d'electricitat i aigua
Salari base mensual treballadors (6): 6000€/mes	Despeses generals
Cotitzacions a la Seguretat Social: 770,8€/mes ⁷	Publicitat
Telèfon i Internet: 100€/mes	

Taula 2. Previsió dels costos de l'empresa TalentIT.SL.
Font: Elaboració Pròpia.

Cal recordar que la Seguretat Social dels treballadors amb Asperger queda totalment a càrrec de l'Estat, de manera que l'empresa només paga, en el nostre cas, la SS dels dos socis.

4.5. Pla d'inversió i finançament

Pla d'inversions	
Immobilitzat intangible	500€
Immobilitzat material	9 250€
Existències	2 500€
Líquid inicial	3 250€
Total	15 500€

Taula 3. Pla d'inversió de l'empresa TalentIT.SL.
Font: Elaboració Pròpia.

Pla de finançament	
Capital	6 484,82€
Subvencions	9 015,18€
Total	15 500€

Taula 4. Pla de finançament de l'empresa TalentIT.SL.
Font: Elaboració Pròpia.

⁷ Als annexos hi ha el quadre detallat de les cotitzacions.



4.5.1. La viabilitat financera

4.5.1.1. Llindar de rendibilitat

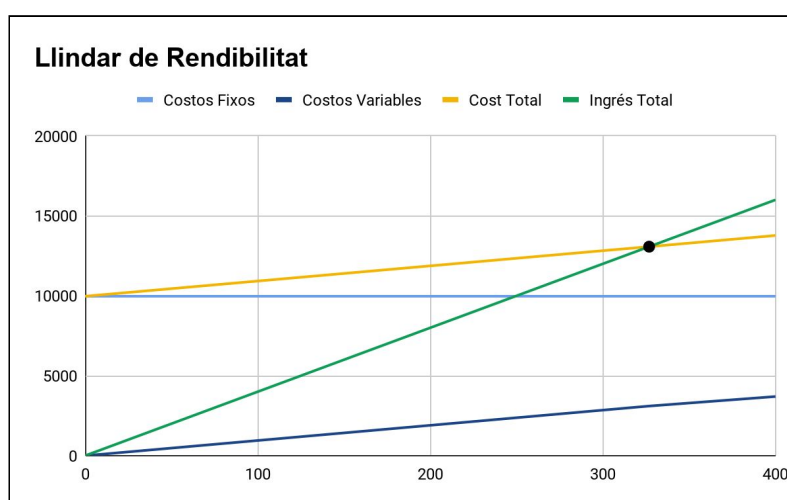
El llindar de rendibilitat o també anomenat punt mort determina quina és la quantitat de producció venuda a partir de la qual l'empresa començarà a generar beneficis. Ja que aquest negoci no produeix cap producte sinó que presta un servei, el punt mort ens definirà a partir de quantes hores treballades individualment s'obtidran beneficis.

D'aquesta manera podrem avaluar la viabilitat del negoci i, per tant, si és factible o no. Tenint en compte que es tracta d'una previsió, definirem tots els costos com a fixos, és a dir, són iguals cada mes. Per tant, senzillament calculem els costos fixos dividits pel preu d'una hora de treball o de servei, que és de 40€.

CF	500 + 2400 + 6000 + 770,8 + 100 + 200	9970,8€
CV	2500 (materials) + 400 (consum d'energia) + 200 (despeses generals) + 200 (publicitat)	3100€

$$Q^* = \frac{CF}{P - CV} \quad Q^* = \frac{13070,8}{40} = 326,77 \approx 327h$$

Aquest resultat indica la quantitat d'hores total, de manera que per saber-les individualment s'ha de dividir aquesta xifra entre el nombre de treballadors.



Gràfic 8. Punt de llindar de rendibilitat de l'empresa TalentIT.SL.
Font: Elaboració Pròpia.



4.5.1.2. Balanç de situació inicial

El següent balanç reflexa tot el patrimoni de l'empresa al seu inici, abans d'iniciar l'exercici comptable. Aquest fet explica per què no trobem cap element patrimonial de passiu, és a dir, cap deute.

ACTIU			
A) Actiu no corrent			9750
I. Immobilitzat intangible		500	
Aplicacions informàtiques	500		
II. Immobilitzat material		9250	
Instal·lacions tècniques	3000		
Maquinària	750		
Utiltatge	500		
Mobiliari	2000		
Equips per al processament d'informació	3000		
B) Actiu corrent			5750
I. Existències		2500	
Matèries primeres	2500		
VI. Efectius líquids i altres líquids equivalents		3250	
Bancs i institucions de crèdit	2500		
Caixa	750		
Total actiu (A+B)			15500
PATRIMONI NET I PASSIU			
A) Patrimoni net			15500
I. Capital		15500	
Capital social	6484,82		
II. Subvencions, donacions i llegats rebuts	9015,18		
Total patrimoni net i passiu (A+B+C)			15500

Taula 5. Balanç de situació inicial de l'empresa TalentIT.SL.

Font: Elaboració Pròpia.



4.5.1.3. Previsió de tresoreria

Aquesta previsió la fem a partir d'una taula on s'indiquen les entrades (cobraments) i sortides (pagaments) de diners a l'empresa mensualment. Suposem que es realitza l'escenari pessimista de previsió de vendes, amb unes vendes mensuals de 19200€.

Concepte	Gener	Febrer	Març	Abril	Maig	Juny	Juliol	Agost	Setembre	Octubre	Novembre	Desembre	Total 2020
Saldo inicial		6279	12558	18838	25117	31396	37675	43954	50234	56513	62792	69071	0
Vendes	19200	19200	19200	19200	19200	19200	19200	19200	19200	19200	19200	19200	230400
(1) Total cobraments	19200	19200	19200	19200	19200	19200	19200	19200	19200	19200	19200	19200	230400
Sous i salaris	8400	8400	8400	8400	8400	8400	8400	8400	8400	8400	8400	8400	100800
Seguretat Social	771	771	771	771	771	771	771	771	771	771	771	771	9250
Lloguer	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	6000
Aprovisionaments	2500	2500	2500	2500	2500	2500	2500	2500	2500	2500	2500	2500	30000
Consums diversos	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	4800
Publicitat	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	2400
Despeses generals	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	1800
(2) Total pagaments	12921	12921	12921	12921	12921	12921	12921	12921	12921	12921	12921	12921	155050
(1)-(2) Saldo període	6279	6279	6279	6279	6279	6279	6279	6279	6279	6279	6279	6279	75350
Excés/Dèficit caixa	6279	12558	18838	25117	31396	37675	43954	50234	56513	62792	69071	75350	75350

Taula 6. Previsió de tresoreria de l'empresa TalentIT.SL.
Font: Elaboració Pròpia.

Es pot observar clarament que l'empresa té prou fons perquè el negoci pugui funcionar.

Cal destacar que el resultat final no correspon als beneficis que obté l'empresa, ja que a aquests se'ls ha d'aplicar l'impost sobre societats (IS) d'un 25%. Tot i així el resultat de l'exercici és prou elevat.



4.6. Tràmits documentals de l'inici de l'activitat

A continuació trobem els tràmits administratius i documentals que s'han de seguir per completar la constitució de l'empresa:

- **Certificat negatiu del nom de la societat:** és un document que se sol·licita al registre corresponent i que ratifica que el nom que es vol posar a la societat no el porta cap altra societat.
- **Atorgament de l'escriptura pública de constitució:** és un acte fet davant d'un notari en què els socis fundadors procedeixen a la signatura de l'escriptura pública de constitució de la societat.
- **Estatuts de la societat:** són una part de l'escriptura on s'estableixen les normes que seran d'aplicació en la vida de la societat.
- **Tràmits davant d'Hisenda:** es sol·licita el número d'identificació fiscal de l'empresa (NIF). Es fa una declaració censal conforme la iniciació de l'activitat de l'empresa, es dona d'alta a l'impost sobre activitats econòmiques (IAE) i es legalitzen els llibres oficials obligatoris.
- **Tràmits davant la Seguretat Social:** s'inscriu l'empresa en el registre de la Seguretat Social, es comunica l'inici del negoci i es fan els tràmits per inscriure-hi els treballadors contractats.
- **Tràmits davant l'Ajuntament:** es sol·licita la llicència d'activitat, com a autorització pel començament, i una altra per fer les obres de les instal·lacions necessàries.
- **Tràmits davant del Registre Mercantil:** és l'aportació de la documentació social per donar a conèixer quina és l'organització i l'activitat de l'empresa i la documentació comptable per saber quins són els resultats de l'activitat empresarial d'aquestes empreses. El termini de constitució és de 4 o 5 dies depenent del Certificat negatiu de denominació social que ha d'emetre el Registre Mercantil Central.



5. CONCLUSIONS

És evident que la Síndrome d'Asperger és poc coneguda, ja que si ho fos, les persones amb Asperger no trobarien tantes dificultats tant en la seva inserció laboral, com en els altres aspectes de les seves vides. També, es veuria que són persones que tenen capacitats com les té qualsevol altra, de manera que poden realitzar pràcticament qualsevol tipus de feina. De la recerca duta a terme en aquest treball, una de les conclusions que es podria desprendre és la importància de poder dur a bon port una iniciativa d'inserció laboral de persones amb la Síndrome d'Asperger com la que es proposa. Per tal d'analitzar la viabilitat del projecte, s'ha elaborat un pla d'empresa, tenint en compte els aspectes de mercat, normativa, recursos humans i materials, així com també la qüestió financera, tot fent una estimació d'ingressos i despeses. Així, del pla d'empresa elaborat, es pot concloure que la iniciativa analitzada és viable. No tindria gaires problemes alhora de trobar treballadors, ja que segons les dades trobades, les persones amb Asperger tenen una taxa d'atur extremadament elevada. A més, el sector en què es troba l'activitat de l'empresa, la informàtica, està en creixement constant, fet que genera força beneficis. Aquest resultat també pot ser major gràcies a les subvencions rebudes per part de l'Estat per tractar-se, l'empresa, d'un centre especial de treball. Aquestes permeten reduir els costos i, alhora, impulsar els profits.

Aquesta seria una de les moltes solucions que poden ser dutes a terme per reduir un important problema sociolaboral que existeix, perquè permet a les persones amb Síndrome d'Asperger adquirir seguretat personal i, sobretot, independència i autonomia econòmica.



6. ANNEXOS

6.1. Entrevista a un psicòleg

Com a psicòleg, estàs especialitzat només en Asperger o tractes altres casos?

- L'asperger es troba englobat pel trastorn de l'espectre de l'autisme. I tracto amb persones que estan dintre de l'espectre.

Tenen dificultats les persones Asperger a l'hora de buscar feina? Quines? Per què creus que té aquests problemes?

- Les principals dificultats amb les que es poden trobar s'engloben dintre de les seves alteracions conductuals i de comprensió social. Així doncs, el fet de no tenir habilitats socials, ni adonar-se de les senyals del seu interlocutor a nivell de comunicació no verbal, la manca de teoria de la ment, etcètera; per a ells enfrontar-se a una entrevista de feina suposa una dificultat significativa. Pel que fa a la feina, poden tenir dificultats en desenvolupar certes tasques que suposin imprevist o que tinguin un component més social. En canvi, les tasques ben estructurades i amb consignes clares no hauria de presentar una dificultat significativa dur-les a terme, més enllà de les que podria tenir qualsevol altra persona.

Quines qualitats tenen que poden aportar a la feina?

- Són persones amb gran atenció al detall, i un cop tenen clara la seva funció solen treballar per a l'excel·lència de la seva tasca. A més, si els agrada la feina solen investigar a fons sobre aquesta i trobar millors formes per a dur-la a terme, poden dedicar-hi una quantitat ingent d'hores pel simple plaer d'estar fent allò que els agrada.⁸

Què els diferencien de la resta de persones?

- En si el que els diferenciaria seria la manca de comprensió social, la dificultat en la gestió socioemocional, la baixa reciprocitat social i les conductes o interessos repetitius. Aquestes són les característiques que ens porten al diagnòstic, tot i això, són persones com qualsevol altre, amb característiques individuals que els fa únics i diferents com qualsevol altra persona.

⁸ La informació subratllada són els aspectes que cal destacar de l'entrevista, els més rellevants.



Poden dur a terme una feina de manera independent, és a dir, sense el suport d'una altra persona constantment? Per què?

- Sí que poden dur a terme una feina independent, però sempre és recomanable tenir un supervisor a qui puguin demanar ajuda si ho necessiten. Però això és com tot, hi haurà algunes persones que sí que en necessitaran i altres que podran fer una feina independent.

Quins acostumen a ser els seus àmbits d'interès?

- Hi ha de tot, els trens, la informàtica, l'aviació, la construcció, l'electrònica, l'administració, l'economia...

Creus que el sector informàtic es tracta d'un bon àmbit per potenciar les capacitats de les persones Asperger?

- Sí, a aquells a qui els hi agrada solen tenir molta habilitat per programar.

Actualment es realitzen mesures/activitats per ajudar-los durant la seva inserció laboral? Quines?

- La nostra associació, per exemple, està duent a terme un projecte pre-laboral per a facilitar el procés d'inserció i manteniment de la feina. Hi ha altres empreses que també ho fan a altres regions, com Specialisterne. D'altra banda, hi ha ajudes per part del govern per a la contractació de persones amb diversitat funcional. Aquestes ajudes són generals, però. Per això les empreses solen contractar persones amb diversitat funcional física. Si tenen més de X treballadors estan obligats a contractar alguna persona amb diversitat funcional, però en moltes ocasions, les empreses, per desgràcia, busquen formes d'evitar la contractació...

Posseeixen tots un carnet de discapacitat? Si no és el cas, es tracta d'un percentatge alt o baix a la comarca del Maresme?

- No tots tenen el CAD. Però el percentatge és elevat.

El meu treball de recerca tracta sobre la creació d'un centre especial de treball que ofereix serveis informàtics a empreses, dedicat aquest col·lectiu. Penses que podria ser viable?

- Sí, de fet no dista del centre anomenat Specialisterne.



6.2. Cotitzacions a la Seguretat Social

A continuació trobem els imports que els empresaris han d'abonar a l'Estat per finançar la Seguretat Social dels seus treballadors.

Concepte		Base	Tipus	Aportació de l'Empresa
1.Contigències comunes		1200	23,60%	283,2
2.Contigències professionals	Atur	1400	5,50%	77
	Formació Professional	1400	0,60%	8,4
	Fons Garantia Salarial	1400	0,20%	2,8
	Accidents de treball	1400	0,65%	9,1
	Malalties professionals	1400	0,35%	4,9
Total				385,4

Taula 7. Cotitzacions a la Seguretat Social de l'empresa TalentIT.SL.
Font: Elaboració Pròpia.



6.3. Reial Decret 2273/1985, de 4 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament dels Centres Especials d'Ocupació definits en l'article 42 de la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'Integració Social del Minusvàlid (BOE núm. 294 publicat el 09/12/1985)

TEXTO ORIGINAL

En los últimos años la política de integración del minusválido al mundo del trabajo se ha venido realizando, al menos en gran parte, desde instrumentos puramente asistenciales que, por exigencias naturales de desarrollo y ajuste a los nuevos planteamientos, se han ido transformando o diversificando hacia instituciones de integración laboral, Centros Especiales de Empleo, que es preciso regular, dándoles el impulso, el contenido y los medios que la Ley de Integración Social del Minusválido impone al considerar a estos Centros Especiales de Empleo como elementos básicos integradores del minusválido en el mundo ordinario del trabajo, cuando por sus circunstancias de orden personal, consecuentes con su minusvalía, no puedan ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales.

En esta situación, y ante el gran avance que esta política de empleo ha supuesto para la integración del minusválido en la sociedad en general, y en el mundo del trabajo en particular, se hace imprescindible contemplar a estos Centros desde esta nueva posición, procurando hacer posible que cumplan no sólo la finalidad social que persiguen, sino también las exigencias de todo orden que su campo de aplicación legal les confiere. Para ello es preciso regular las especiales características de estos Centros, racionalizar su estructura, determinar su carácter, objetivos, exigencias y financiación, estableciendo un código de relación entre ellos y las Administraciones Públicas, encaminado todo ello no sólo a facilitar la creación de cuantos sean precisos para atender a la población disminuida del país, sino también para potenciar los existentes.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 4 de diciembre de 1985,

DISPONGO:

CAPÍTULO PRIMERO

Concepto, estructura y organización de los Centros Especiales de Empleo

Artículo 1.º

Conforme a lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, los Centros Especiales de Empleo son aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores



minusválidos, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal.

La totalidad de la plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por trabajadores minusválidos, sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal no minusválido, imprescindible para el desarrollo de su actividad.

Art. 2.º

Sin perjuicio de la función social que los Centros Especiales de Empleo han de cumplir y de sus peculiares características, su estructura y organización se ajustará a los de las Empresas ordinarias.

Art. 3.º

Por servicios de ajuste personal y social, se entenderán los de rehabilitación, terapéuticos, de integración social, culturales y deportivos que procuren al trabajador minusválido del Centro Especial de Empleo, una mayor rehabilitación personal y una mejor adaptación en su relación social.

Art. 4.º

En ningún caso tendrán la consideración de Centros Especiales de Empleo los Centros Ocupacionales definidos en el artículo 53 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, ni los Centros reconocidos de Educación Especial que dispongan de aulas o talleres para el aprendizaje profesional de los minusválidos en ellos integrados.

CAPÍTULO II

Carácter de los Centros

Art. 5.º

a) Según su titularidad, los Centros Especiales de Empleo podrán tener carácter público o privado.

b) Atendiendo a la aplicación de sus posibles beneficios, los Centros podrán carecer o no de ánimo de lucro, según que aquellos repercutan en su totalidad en la propia institución o se aproveche parte de ellos en otra finalidad distinta que haya de cubrir la Entidad titular del mismo.



CAPÍTULO III

Creación, calificación e inscripción

Art. 6.º

Los Centros Especiales de Empleo podrán ser creados por las Administraciones Públicas, bien directamente o en colaboración con otros organismos, por Entidades, o por personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes que tengan capacidad jurídica y de obrar para ser empresarios, conforme a lo señalado en el artículo 2.2 en relación con el artículo 3.º del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

Art. 7.º

La creación de Centros Especiales de Empleo exigirá su calificación e inscripción en el Registro de Centros que la Administración Central, o, en su caso, las Administraciones Autonómicas, crearán dentro de su ámbito de competencias. Para que pueda efectuarse la calificación e inscripción, deberán cumplirse los siguientes requisitos:

1. Acreditación de la personalidad del titular.
2. Justificar mediante el oportuno estudio económico las posibilidades de viabilidad y subsistencia del Centro, en orden al cumplimiento de sus fines.
3. Estar constituida su plantilla por trabajadores minusválidos conforme a lo señalado en el artículo 1.º, con contrato laboral escrito, suscrito con cada uno de ellos, conforme a la normativa vigente.
4. La previsión de tener en plantilla al personal técnico y de apoyo en posesión de las titulaciones profesionales adecuadas, que la actividad del Centro precise.

CAPÍTULO IV

De los trabajadores

Art. 8.º

Podrán incorporarse como trabajadores a los Centros Especiales de Empleo las personas minusválidas físicas, psíquicas y sensoriales, definidas en el artículo 7.º de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, previa resolución motivada de los equipos multiprofesionales de valoración en la que se determinen sus posibilidades de integración real y capacidad de trabajo, y según lo dispuesto en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.



CAPÍTULO V

Gestión

Art. 9.º

Los Centros Especiales de Empleo vendrán obligados a realizar una gestión sujeta a las mismas normas y requisitos que los que afectan a cualquier Empresa del sector a que pertenezcan.

CAPÍTULO VI

Financiación

Art. 10.

La financiación de los Centros Especiales de Empleo se cubrirán con:

- a) Las aportaciones de los titulares de los propios Centros.
- b) Las aportaciones de terceros.
- c) Los beneficios o parte de los mismos que se puedan obtener de la actividad del Centro según se trate de Centros que carezcan o no de ánimo de lucro.
- d) Las ayudas que para la creación de los Centros Especiales de Empleo puedan establecer los programas de fomento del empleo.
- e) Las ayudas de mantenimiento a que pueden acceder como consecuencia de los programas de apoyo al empleo, establecidos por las Administraciones Públicas y consistentes en:
 - Subvención por puesto de trabajo ocupado por minusválido.
 - Bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social.
 - Subvenciones para la adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas.

Las ayudas de los apartados d) y e), se graduarán en función de la rentabilidad económica y social del Centro y para su concesión deberán cumplir las exigencias que los respectivos programas establezcan al efecto.

Art. 11.

Las Administraciones Públicas podrán establecer, mediante Convenio con los propios Centros o con el Sector, compensaciones económicas destinadas a equilibrar su presupuesto, cuando los Centros Especiales de Empleo carezcan de ánimo de lucro, sean declarados de utilidad pública e imprescindibilidad, y la función social de los mismos justifique la necesidad de ser financiados con medios complementarios a los señalados en el artículo anterior.

A estos efectos, se estimará la concurrencia de utilidad pública en el Centro Especial de Empleo, cuando el mismo se consagre, exclusivamente, en objetivo y finalidad a la integración laboral y social de minusválidos.

La imprescindibilidad ha de entenderse como la verificación de que el Centro es estrictamente necesario para regular el empleo remunerado y la prestación de los servicios de ajuste personal y social a los trabajadores minusválidos a que se refiere este Real Decreto y el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos.



CAPÍTULO VII

Convenio

Art. 12.

Los Convenios a que hace referencia el artículo anterior suscritos con los Centros Especiales de Empleo o con el Sector, exigirán para acreditar su procedencia, que el Centro o el Sector demuestre suficientemente la necesidad de la compensación económica que los motiva a través de la presentación de:

- Memoria explicativa.
- Presupuestos de ingresos y gastos.
- Cualquier otra documentación que permita el conocimiento de su situación económica.

Y cuando se trate de Centros de funcionamiento, además:

- Balances de situación de los mismos, y
- Cuenta de explotación.

A la vista de dicha documentación, la Administración Pública de quien se solicite la compensación, podrá disponer la práctica de una asistencia técnica destinada a la verificación de la situación real del Centro o Centros, en todos sus aspectos, a la identificación de la función social que cada uno de ellos realice y a la valoración de los servicios de ajuste personal y social que preste el Centro al minusválido.

Para determinar la cuantía de la compensación, se tendrá en cuenta:

- a) La actividad, dimensión, estructura y gerencia del Centro.
- b) La composición de su plantilla, con atención especial a la naturaleza y grado de minusvalía de sus componentes, en relación con su capacidad de adaptación al puesto de trabajo que desempeñen.
- c) La modalidad y condiciones de los contratos suscritos con los trabajadores de la plantilla del Centro, minusválidos o no.
- d) Las variables económicas que concurran en el Centro en relación con su objetivo y función social.
- e) Los servicios de ajuste personal y social que preste el Centro a sus trabajadores minusválidos.

CAPÍTULO VIII

Seguimiento y control

Art. 13.

Cuando los Centros Especiales de Empleo reciban de las Administraciones Públicas subvenciones o ayudas o cualquier tipo de compensación económica, cualquiera que sea su naturaleza, vendrán obligados a presentar anualmente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o a la Comunidad Autónoma que corresponda, según sea uno u otra el Órgano concedente, una Memoria comprensiva de los siguientes extremos:

- Titularidad del Centro.
- Ubicación.



- Actividad principal y complementaria.

Composición de su plantilla.

Documentación económica:

- Liquidación del presupuesto.
- Balance de situación.
- Cuenta de explotación.
- Proyecto de presupuesto del ejercicio siguiente.
- Cumplimiento de sus objetivos económicos y de ajuste personal y social.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social realizará no sólo el seguimiento de las ayudas concedidas, sino también la fiscalización de la total marcha del Centro, a través de las Direcciones Provinciales de Trabajo respectivas y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, correspondiendo también esta función a las Comunidades Autónomas, a través de sus Órganos respectivos, cuando hayan sido objeto de transferencia a favor de las mismas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

1. Los Centros Especiales de Empleo actualmente inscritos en el Registro de la Unidad Administradora del Fondo Nacional de Protección al Trabajo, deberán, en el plazo de tres meses, a contar de la entrada en vigor de este Real Decreto, solicitar del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de las Comunidades Autónomas, cuando sean titulares de esta competencia, la conversión o transformación de la inscripción de que actualmente son titulares.

2. Los Centros Especiales de Iniciación productiva actualmente inscritos en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, podrán solicitar su calificación e inscripción como Centros Especiales de Empleo en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor del presente Real Decreto, quedando sin efecto su actual inscripción al finalizar el referido plazo.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Queda derogado el punto 3.2, relativo a los Centros Especiales de Iniciación Productiva de la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 16 de marzo de 1983.

DISPOSICIÓN FINAL

Se faculta al Ministro de Trabajo y Seguridad Social, para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo de este Real Decreto, que entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid, a 4 de diciembre de 1985.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social,
JOAQUÍN ALMUNIA AMANN



7. REFERÈNCIES

7.1. Bibliografia

Pascual, E., Torras, M., Folia, M., Gil, O., Lluís, L. (1994) *Diccionari de la Llengua Catalana*.
Barcelona: Enciclopèdia Calana.

Pina, M., González, C., Alfaro, J. (2017) *Economía de l'empresa: 2n Batxillerat*. Madrid:
Ediciones El País.

Wing, L. (1996) *The Autistic Spectrum*

7.2. Webgrafia

Àvila, A. (2015, octubre 16) *COMPRENDER EL AUTISMO EN 40 FRASES*.

Recuperat de <https://autismodiario.org/2015/10/16/comprender-el-autismo-en-40-frases/>

Azevedo, F (2017, julio 31) *¿Qué profesiones un Asperger puede seguir?*

Recuperat de <https://oantisocialsite.com/2017/07/31/que-profesiones-un-asperger-puede-seguir/>

Business Insider Espanya (2019, març 21) *Bill Gates dice que es más feliz a los 63 de lo que era a los 25 porque hace estas cuatro simples cosas*.

Recuperat de <https://www.businessinsider.es/bill-gates-feliz-ahora-cuando-tenia-25-anos-392367>

Hernández, N (2018, abril 24). *Soy Asperger, un 'crack' en informática y busco trabajo*.

Recuperat de <https://www.nobbot.com/personas/tictea-asperger-mundo-laboral/>

Koza, R. (2018, maig 22) *Steven Spielberg*

Recuperat de <http://www.conlosojosabiertos.com/steven-spielberg-una-vida-cine/>



Linkedin (2003)

Recuperat de <https://about.linkedin.com/es-es>

Martínez, M., Montoliu, M., Sitges, M., Boyero, M. *Creació d'una empresa.*

Recuperat de https://ioc.xtec.cat/materials/FP/Materials/1701_APD/APD_1701_M12/web/html/media/fp_eie_common_u2_pdfindex.pdf

Moran, G (2019, desembre 7) *As Workers Become Harder to Find, Microsoft and Goldman Sachs Hope Neurodiverse Talent Can Be the Missing Piece.*

Recuperat de https://fortune.com/2019/12/07/autism-aspergers-adhd-dyslexia-neurodiversity-hiring-jobs-work/?_lsrc=3eb7d61f-6488-46c1-a4a5-d43276af4534

Sánchez, J (2015, gener 28) *El mercado laboral, la agresividad y el Asperger.*

Recuperat de <https://www.pymesyautonomos.com/vocacion-de-empresa/el-mercado-laboral-la-agresividad-y-el-asperger>

Specialisterne, S.L. (2012)

Recuperat de <http://es.specialisterne.com/>

(2018, maig 14) *Hans Asperger.*

Recuperat de https://ca.wikipedia.org/wiki/Hans_Aasperger

(2018, desembre 3) *¿Por qué motivo los Asperger tenemos un % tan alto de paro?*

Recuperat de <https://www.meneame.net/m/TeRespondo/motivo-asperger-tenemos-tan-alto-paro-terespondo-respondo>

(2019, juliol 30) *Quins avantatges proporciona contractar els serveis d'un Centre Especial de Treball?*

Recuperat de <http://www.femarec.cat/Noticies/veureNoticia.aspx?id=417#.XZlplSgzblU>

31 Profesiones de Informática y telecomunicaciones.

Recuperat de <https://www.educaweb.com/profesiones/informatica-telecomunicaciones/>



Creación de un CET.

Recuperat de <https://www.fecetc.org/es/creacion-de-un-cet/>

Qué es y características principales.

Recuperat de https://www.asperger.es/que_es_asperger.html

Registro de centros especiales de trabajo (CET).

Recuperat de <https://treball.gencat.cat/es/tramits/tramits-temes/Registre-de-Centres-especials--treball-CET>

Sabater, V. (2018) *Albert Einstein*.

Recuperat de <https://lamenteesmaravillosa.com/bernardo-albert-einstein-biografia-de-un-genio-revolucionario/>

Síndrome de Asperger en la edad adulta.

Recuperat de https://www.asperger.es/asperger_adultos.html