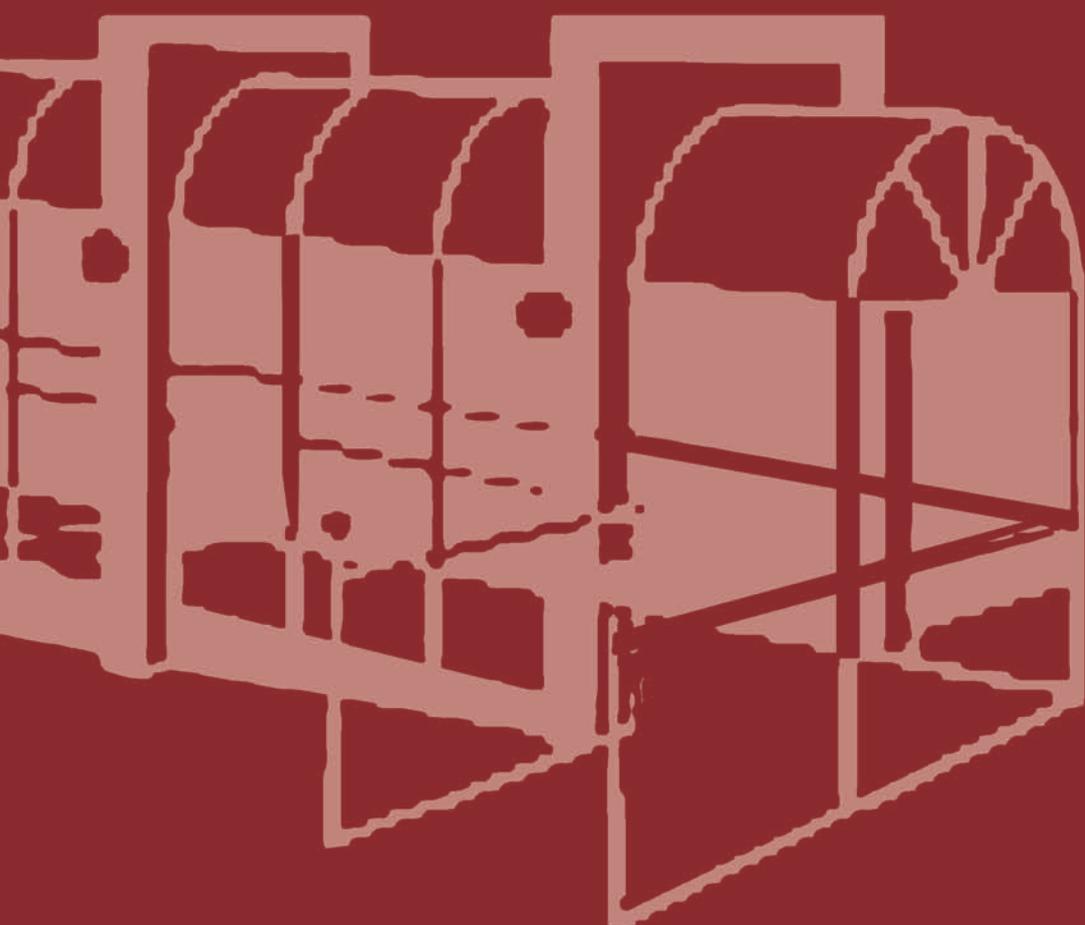


ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO CON APOYO EN ESPAÑA



DOCUMENTOS • 59/2005



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

REAL PATRONATO
SOBRE DISCAPACIDAD

ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO CON APOYO EN ESPAÑA

**BORJA JORDÁN DE URRÍES VEGA
MIGUEL ÁNGEL VERDUGO ALONSO
CARMEN VICENT RAMIS**

**INSTITUTO UNIVERSITARIO DE INTEGRACIÓN EN LA COMUNIDAD
UNIVERSIDAD DE SALAMANCA**

ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO CON APOYO EN ESPAÑA.

Autores: Borja Jordán de Urríes Vega, Miguel Anguel Verdugo Alonso y Carmen Vincent Ramis.

DOCUMENTOS 59/2005

Edita: Real Patronato sobre Discapacidad

Cuidado de la edición y distribución: Centro Español de Documentación sobre Discapacidad, del Real Patronato. Serrano, 140, 28006 Madrid. Tel: 917452449 - 46 - Fax: 914115502.
cedd@futurnet.es - www.cedd.net

Imprime: Printeralia

Primera edición: Septiembre de 2001. 500 ejemplares
Segunda edición: Septiembre de 2003. 700 ejemplares
Tercera edición: Mayo de 2005. 1.000 ejemplares

NIPO: 214-05-005-3

Depósito legal: M-22053-2005

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE CUADROS	4
ÍNDICE DE TABLAS	5
PRESENTACIÓN	7
1.- INTRODUCCIÓN.....	9
2.- MÉTODO	11
2.1.- Participantes.....	11
2.2.- Cuestionario DEA.....	11
2.3.- Procedimiento	12
3.- RESULTADOS	15
3.1.- Distribución de los programas.....	15
3.2.- Transición-Conversion.....	17
3.3.- Usuarios y profesionales.....	26
3.4.- Recursos económicos y costes	40
4.- CONCLUSIONES	45
5.- REFERENCIAS	51
ANEXOS	53
Anexo 1: Carta para las organizaciones presentando el estudio	53
Anexo 2: Cuestionario para la obtención de datos sobre empleo con apoyo	57
Anexo 3: Plantilla de datos	65
Anexo 4: Organizaciones de empleo con apoyo	73

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Programas por Comunidades Autónomas	16
Cuadro 2: Estabilidad de la financiación de los programas	18
Cuadro 3: Entidades que solamente tienen ECA y estabilidad de la financiación	18
Cuadro 4: Estabilidad de la financiación en entidades con ECA y CEE.....	19
Cuadro 5: Entidades con ECA y CO y estabilidad de la financiación	20
Cuadro 6: Entidades con ECA y otros servicios	21
Cuadro 7: Entidades con ECA con financiación no estable y otros servicios con financiación estable	21
Cuadro 8: Entidades que suprimirían servicios si no hay financiación.....	22
Cuadro 9: Orden de supresión del ECA en caso de suprimirlo	23
Cuadro 10: Evaluación del ECA realizada por las entidades.....	23
Cuadro 11: Métodos de evaluación utilizados	24
Cuadro 12: Entidades que desarrollan investigación en ECA	25
Cuadro 13: Tipo de entidades con las que desarrollan investigación en ECA.....	26
Cuadro 14: Distribución de trabajadores por tipo de discapacidad	27
Cuadro 15: Media de trabajadores insertados por programa y año	29
Cuadro 16: Distribución de trabajadores por tramos de edad y sexo	29
Cuadro 17: Distribución de trabajadores por porcentaje de minusvalía	31
Cuadro 18: Distribución de trabajadores por niveles de apoyo y discapacidad	33
Cuadro 19: Distribución de trabajadores por niveles de apoyo y discapacidad	33
Cuadro 20: Distribución de trabajadores por tipo de vivienda	34
Cuadro 21: Tipos de contrato	35
Cuadro 22: Sueldo medio de los trabajadores en ECA.....	36
Cuadro 23: Número de profesionales y media por programa	37
Cuadro 24: Media de usuarios por profesional y por preparador laboral	37
Cuadro 25: Formación proporcionada a los profesionales por las organizaciones.....	38
Cuadro 26: Distribución de los profesionales del ECA por perfiles	38
Cuadro 27: Sueldos medios de los profesionales de los servicios	40
Cuadro 28: Fuentes de financiación de los programas	41
Cuadro 29: Presupuesto de los programas en 2003, 2004 y 2005	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Programas de empleo con apoyo por Comunidad Autónoma en 1995, 1996 1999 y 2004	17
Tabla 2: Personas integradas por tipo de discapacidad en 1995, 1996, 1999 y 2004	26
Tabla 3: Estimaciones de la población en empleo con apoyo respecto a la pobla- ción con discapacidad en empleo	27
Tabla 4: Población con discapacidad en edad laboral por tramos de edad y sexo	30
Tabla 5: Población con discapacidad por porcentaje de minusvalía	31
Tabla 6: Niveles de apoyo y financiación diferenciada	32
Tabla 7: Porcentaje de la jornada de un profesional de apoyo, en función de los ni- veles de apoyo de los trabajadores.....	49

PRESENTACIÓN

Tal y como lo define The Rehabilitation Act Amendments (USA-1986): "El empleo con apoyo (ECA) es trabajo normalizado en ambientes laborales integrados para personas con discapacidad severa; está diseñado para quienes tradicionalmente no han accedido nunca a este tipo de empleo, o para quienes éste ha sido interrumpido o ha sido intermitente; se intenta dar respuesta a personas con discapacidad severa, y a quienes necesitan servicios de apoyo continuados para realizar el trabajo a causa de su discapacidad".

El empleo con apoyo trata, por tanto, de normalizar la actividad de personas con discapacidad severa en ambientes laborales, a través de un apoyo personalizado. Esta actuación trata de abordar lo establecido en los artículos 35, 49 y 40 de nuestra Carta Magna.

En efecto, los programas de ECA persiguen facilitar la incorporación al trabajo de las personas con discapacidad, como ciudadanos con plenos derechos que son, demostrando así que este colectivo tiene capacidad y voluntad para aportar a la sociedad su talento y su esfuerzo; más allá de una declaración de intenciones, se manifiesta como un compromiso de toda la ciudadanía para desarrollar, de manera efectiva, una sociedad más justa e integradora.

Queda un camino largo por delante, pero lo realmente importante es que hemos empezado a recorrerlo, y así se refleja en los datos de evolución de la población incorporada a programas de ECA. Ese incremento, lejos de fomentar la autocomplacencia, debe estimularnos para seguir trabajando con el objetivo de ofrecer un cuerpo legislativo que regule y favorezca la implantación de programas de ECA de manera generalizada en toda España.

Esta ha sido, y es, una apuesta del Real Patronato sobre Discapacidad. El estudio que aquí se presenta nos permite disponer de información actualizada y precisa del trabajo que se desarrolla en las distintas Comunidades Autónomas en este campo. Se trata de una valiosa herramienta de trabajo, a la hora de desarrollar políticas sociales que avancen en conceptos que son aplicables a todos los españoles, sin discriminación de ningún tipo: "el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia".

Los autores del estudio, Borja Jordán de Urríes, Miguel Ángel Verdugo y Carmen Vicent, ponen de manifiesto el incremento experimentado en estos últimos años con respecto a la población atendida en programas de ECA; sin embargo también expresan la

urgencia de que las administraciones aborden de manera decidida el crecimiento de los programas, y que la representación social apoye a este tipo de trabajadores, para que se desarrollen empleos dignamente remunerados, porque hay que ser conscientes de que los sueldos se encuentran aún lejos de alcanzar la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional. Al mismo tiempo, el ámbito empresarial debe apostar por la reducción en la precariedad de los contratos, situándolos en el ámbito del acceso al empleo ordinario y facilitando, por tanto, la transición de los trabajadores incluidos en programas de ECA al mundo laboral general.

Es el momento de actuar, ya tenemos los datos y la foto fija de los programas de ECA; todos somos conscientes de su efecto beneficioso en una sociedad que intenta eliminar cualquier resto de discriminación hacia las personas con discapacidad y que busca la igualdad de oportunidades como señala la LISMI: "hay que priorizar la inclusión de las personas con discapacidad en las empresas ordinarias del mercado abierto".

Repito que es el momento de actuar; el presente estudio pone en nuestras manos una valiosa información que nos indica el camino a seguir. En ese empeño, el Real Patronato sobre Discapacidad siempre estará a favor de quienes necesitan más apoyo, a favor de la igualdad de oportunidades, a favor, en definitiva, de una sociedad más justa y democrática.

Amparo Valcarce García
Secretaria de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad
Secretaria General del Real Patronato sobre Discapacidad

1. INTRODUCCIÓN

El empleo con apoyo (ECA) ha sido siempre una modalidad de inserción laboral que ha captado nuestro interés por diferentes razones. Sus orígenes experimentales ligados a la investigación universitaria, su filosofía de rechazo cero planteando que todas las personas con discapacidad pueden acceder al mercado laboral ordinario con los apoyos necesarios, la aplicabilidad de su metodología a diferentes personas y circunstancias, y su demostrada eficacia con personas con grandes necesidades de apoyo.

En el ámbito de la ciencia, se conoce por *condición necesaria y suficiente* aquella que debe cumplirse para demostrar un determinado axioma, y que no necesita de la concurrencia de otras condiciones para verificar su veracidad. En el ECA existe también esa condición necesaria y suficiente para justificar el axioma de la necesidad de desarrollo de este tipo de servicios, y es la de que una sola persona con grandes necesidades de apoyo haya accedido y desarrolle de manera autónoma un puesto de trabajo en una empresa ordinaria. Esta condición lleva cumpliéndose en nuestro país desde finales de los años ochenta y nuestros estudios no han hecho nada más que aportar datos que la ejemplifican de manera actualizada.

El presente trabajo es el cuarto estudio desarrollado en España sobre la situación del empleo con apoyo (Verdugo, Jordán de Urríes, Bellver y Martínez, 1998; Verdugo, Jordán de Urríes y Bellver, 1998; Verdugo y Jordán de Urríes, 2001; Jordán de Urríes y Verdugo, 2003). Lo que comenzó como un estudio puntual se ha consolidado como un seguimiento periódico con datos de casi los diez últimos años tomados en cuatro momentos diferentes (1995, 1996, 1999, 2004). En este desarrollo, el Real Patronato sobre Discapacidad, que tradicionalmente ha mostrado su interés por impulsar el estudio y desarrollo de la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario y en el empleo público, ha sido impulsor de los dos últimos estudios colaborando de manera esencial en su desarrollo y posterior difusión.

Este trabajo se ha desarrollado durante el año 2004, y los datos que recoge están actualizados al periodo comprendido entre el segundo y el tercer trimestre del año. La imagen que nos presenta, si bien es diferente de la que aparecía dibujada en 1999, muestra otros elementos similares.

El desarrollo del presente estudio es, a nuestro parecer, doblemente oportuno. Por un lado porque cubre la necesidad de actualización de los datos conocidos hasta el momento que corresponden a 1999. Por otro lado, porque proporciona argumento a la tantas veces postergada legislación de este modelo de inserción laboral, que confiamos y deseamos se

lleve a cabo durante el año 2005. Nuestro convencimiento es sólido respecto a la superación de modelos dicotómicos entre el empleo en la empresa ordinaria y el modelo de los Centros Especiales de Empleo. La inserción laboral de personas con discapacidad es un área con diferentes ofertas, oportunidades y posibilidades de desarrollo, donde diferentes alternativas tienen su justificación, su espacio, y de la misma manera deben tener el apoyo de la Administración con el consiguiente amparo legal y económico.

Queremos finalizar estos párrafos introductorios manifestando nuestro más sincero agradecimiento y apoyo a todos y cada uno de los profesionales, programas y servicios de ECA que han colaborado, aportando datos a este trabajo. Nuestra admiración para quienes apuestan por seguir luchando cada día por dar oportunidades a las personas con discapacidad y grandes necesidades de apoyo.

2. MÉTODO

2.1. PARTICIPANTES

El presente estudio ha podido recabar información de 57 programas o servicios de empleo con apoyo (ECA). Es necesario señalar que otras 9 organizaciones más fueron contactadas constatando que mantenían servicios de ECA, pero que por diferentes razones no han aportado datos al estudio. Finalmente, 3 organizaciones más han iniciado recientemente sus servicios de ECA careciendo de datos en el momento de la recogida de los mismos.

El listado de las organizaciones de empleo con apoyo se incluye en el Anexo 4.

2.2. CUESTIONARIO DEA

El cuestionario para la obtención de datos sobre empleo con apoyo (DEA) es una ampliación del que se ha utilizado en los estudios anteriores. Está compuesto por 38 ítems de información y se divide en 6 apartados. El primero recoge datos sobre la *Filiación* de los programas y agrupa los 9 primeros ítems. El segundo apartado se dedica a la *Transición y Calidad* y contiene los ítems 12 a 19. El tercero versa sobre los *Usuarios*, agrupando los ítems 20 a 29. El cuarto se refiere a *los profesionales*, conteniendo los ítems 30 a 35. El quinto recoge la información de *Recursos económicos y Costes*, con los ítems 36 a 38. Finalmente, un sexto apartado está abierto a la introducción de cualquier dato adicional que el programa o servicio considerase de interés.

El cuestionario DEA, al igual que en las versiones anteriores, comienza con una definición de ECA que consideramos como definición operativa, y que es la que venimos utilizando en nuestros trabajos. Los programas participantes en el estudio, y que han cumplimentado el cuestionario, debían asumir la definición como ajustada a su programa o servicio de ECA. Así, entendemos por Empleo con Apoyo el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad (o en situación de desventaja social acusada) que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa.

2.3. PROCEDIMIENTO

El presente estudio, como ya hemos indicado en la Introducción, se inserta en una línea de trabajo que mantenemos desde 1995 y que se ha desarrollado, en este y en el anterior trabajo, con la colaboración del Real Patronato sobre Discapacidad. La experiencia acumulada en este sentido nos ha permitido desarrollar algunos aspectos del estudio con un mayor nivel de profundidad.

Desde el primer estudio realizado se creó una base de datos con referencias de las organizaciones que desarrollaban servicios de ECA con las cuales se ha contactado en algún momento. Esta base de datos se ha actualizado, agregándose los correo electrónicos y páginas de web de cada una de las organizaciones. Desde el segundo trimestre de 2004 se habilitó en la página web del INICO un apartado específico dedicado al desarrollo del estudio.

En la web, como puede verse en la imagen, se especificaba el objetivo y planificación del estudio y se podía acceder a una carta dirigida a las organizaciones solicitando su colaboración y al cuestionario completo que estaba preparado para poder cumplimentarse de manera electrónica, ambos incluidos en los anexos 1 y 2.

Una vez dispuesta la página web, se envió un mensaje de correo electrónico a todas las organizaciones susceptibles de participar en el estudio, e igualmente se difundió a través de Internet en diferentes foros, invitando a todas las organizaciones que desarrollaran servicios de ECA a participar. Por su parte, el equipo investigador adquiriría el compromiso de enviar a cada una de las organizaciones que colaborasen en el estudio un ejemplar del informe del mismo una vez estuviese publicado. A todas las organizaciones que carecían de correo electrónico se les comunicó el inicio del estudio por teléfono o fax.



Imagen de la web

Es necesario indicar que el estudio ha pretendido ser exhaustivo, recogiendo el total de iniciativas desarrolladas en España. Para ello se ha contactado repetidas veces con todos los programas y servicios de los cuales se tenía conocimiento. Sin embargo, bien sea por desconocimiento, o por ausencia de respuesta tras demandas reiteradas, algunos de los programas han quedado fuera del estudio. Creemos sin embargo que el panorama dibujado responde de manera muy aproximada a la realidad completa del empleo con apoyo en España.

Durante el tercer trimestre del año y prácticamente hasta inicio del mes de noviembre se estuvieron recibiendo cuestionarios cumplimentados, siendo necesario en algunos casos contactar con las organizaciones repetidas veces por teléfono para animarles a colaborar y a enviar los datos en un plazo que nos permitiera incluirlos en el estudio. Para garantizar el rigor de los datos aportados, el cuestionario ha sido cumplimentado por la persona que coordinaba el servicio de ECA o por alguno de los técnicos del mismo.

Una vez recibidos los cuestionarios se procedió a volcar los datos a una base de datos (File Maker Pro 5) y posteriormente se traspasaron a una aplicación informática que permitió su análisis (SPSS 10). Se cumplimentó una planilla de datos (anexo 3) que facilitó la realización de los gráficos y cuadros de presentación de los datos y la redacción posteriormente del presente documento.

3. RESULTADOS

Los resultados de la investigación se presentan siguiendo el mismo orden que el cuestionario DEA. Esta estrategia es similar a la del estudio realizado en 1999 (Verdugo y Jordán de Urríes 2001, Jordán de Urríes y Verdugo 2003), lo cual permitirá al lector que estuviera familiarizado con el citado estudio realizar consultas y establecer comparaciones entre los datos.

Inicialmente se presenta una distribución de los programas por Comunidades Autónomas y posteriormente la información relacionada con “Transición y Calidad”. En este apartado se analizan aspectos relativos a la estabilidad de la financiación de los servicios de empleo con apoyo, su convivencia con otros servicios dentro de las organizaciones, y la evaluación de los procesos y de la calidad de los mismos.

Seguidamente se analizan aspectos relacionados con los “Usuarios” de los servicios de empleo con apoyo, sus características y su distribución respecto a diferentes parámetros como edad, sexo o tipo de discapacidad. Este apartado analiza también aspectos relativos a sus necesidades de apoyo, formación y otras cuestiones relevantes.

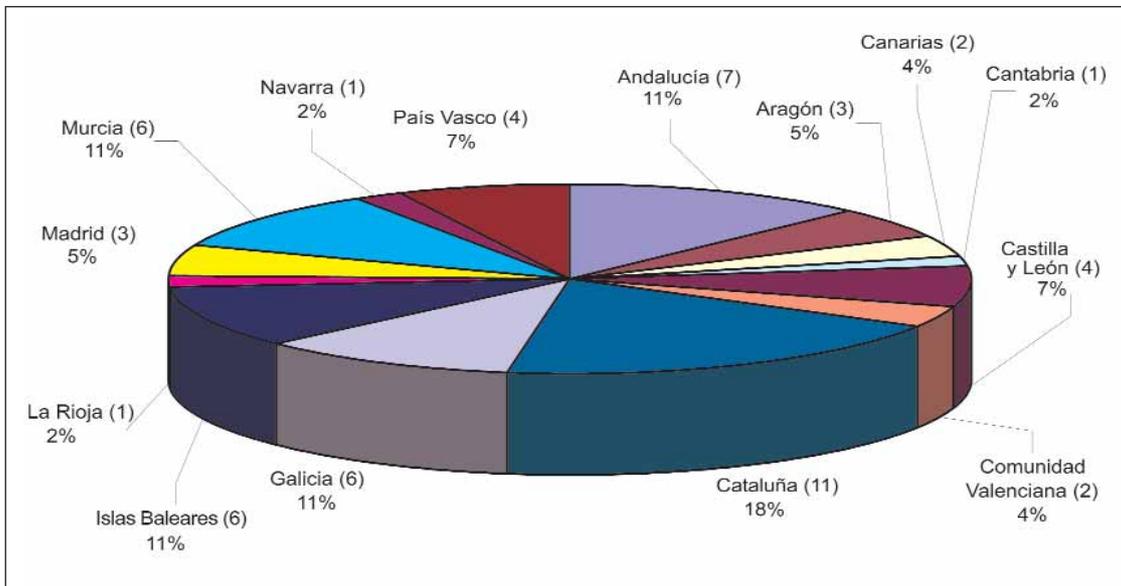
A continuación se exponen los datos referidos a los “Profesionales” que trabajan en los servicios. Se incide aquí en aspectos del perfil formativo, número y tipo, así como formación específica recibida.

Finalmente, se examinan en el apartado “Recursos económicos y costes” las fuentes de financiación de los programas y sus costes y estimaciones futuras. Estos datos, emparejados a los obtenidos en el apartado de transición, nos permiten establecer conclusiones sobre las fuentes de financiación en las que se debe incidir para conseguir servicios estables.

3.1. DISTRIBUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

Los datos recogidos en el presente estudio nos muestran la existencia de programas de empleo con apoyo en 14 de las 17 Comunidades Autónomas. Nos consta la puesta en marcha de iniciativas en Extremadura (Plasencia) y Castilla-La Mancha (Ciudad Real) aunque no contamos con sus datos. Carecemos de información que refleje la actividad de algún programa únicamente en Asturias y en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.

El cuadro 1 presenta una distribución en la que Cataluña aparece como el principal foco de desarrollo del ECA con 11 programas que representan un 18% del total. Esta cifra se incrementa si tenemos en cuenta la presencia de más iniciativas de las que no hemos podido recabar datos sobre su actividad. El segundo gran foco de desarrollo lo encontramos en Andalucía con 7 iniciativas, el 11%, constatando igualmente la presencia de más programas aunque sin datos sobre los mismos. Con el mismo porcentaje de representación pero sólo 6 programas tenemos las Comunidades de Galicia, Islas Baleares y Murcia. Con el 7 % de las iniciativas y 4 programas por Comunidad Autónoma, aparecen a continuación Castilla y León y el País Vasco. Finalmente, con porcentajes inferiores encontramos, y por este orden, las Comunidades de Aragón y Madrid (3 programas 5%), Canarias y Comunidad Valenciana (2 programas 4%), y Cantabria, La Rioja y Navarra (1 programa 2%).



Cuadro 1: Programas por comunidades autónomas

Si bien el panorama muestra un mantenimiento en Cataluña, que sigue siendo el núcleo fundamental de las iniciativas, apreciamos un ligero descenso en las Islas Baleares y de manera más acusada en la Comunidad Valenciana. En esta última se constata la práctica desaparición de líneas de ayudas por parte de la Administración autonómica, que habían servido de impulso en momentos anteriores. Emergen por otro lado Andalucía, Galicia y Murcia, manteniéndose el País Vasco. La tabla 1 muestra la evolución de los datos en los diferentes estudios realizados (Verdugo, Jordán de Urríes, Bellver y Martínez, 1998; Verdugo Jordán de Urríes y Bellver, 1998; Verdugo y Jordán de Urríes, 2001; Jordán de Urríes y Verdugo, 2003).

Globalmente, la evolución de 1999 a 2004 es positiva aunque sigue una pauta lenta de crecimiento. Se han incrementado de 43 a 57 las iniciativas en desarrollo que suponen la puesta en marcha de 3 nuevos programas cada año. Además, hay que tener en cuenta que existen más iniciativas pero que, por su reciente puesta en marcha carecen de datos (3 programas) y otras que, por diferentes razones, principalmente la elevada carga de trabajo del último trimestre del año, en el que recogimos la mayoría de los datos, no pudieron proporcionarlos (9 programas). Esta valoración es aún más positiva al considerar que entre 1999 y el presente estudio no se ha desarrollado ninguna regulación estatal con línea de financiación estable, y las ayudas al respecto de las Comunidades Autónomas han sido escasas y poco definidas (Jordán de Urríes, Martínez, Bellver, Martínez, Serra y Cabre, 2003).

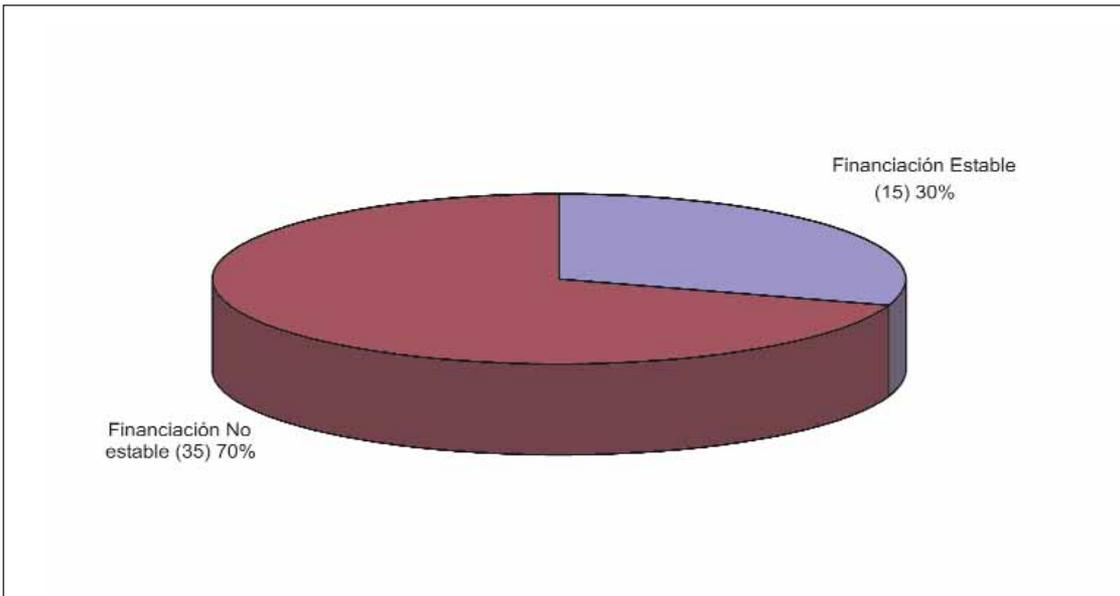
Comunidad Autónoma	1995	1996	1999	2004
Andalucía	3	5	2	7
Aragón	-	-	1	3
Asturias	1	1	-	-
Canarias	2	2	2	2
Cantabria	-	-	1	1
Castilla y León	-	-	1	4
Castilla-La Mancha	-	2	2	-
Cataluña	8	10	11	11
Comunidad de Madrid	-	1	2	3
Comunidad Valenciana	2	2	5	2
Extremadura	1	1	-	-
Galicia	1	1	1	6
Islas Baleares	2	5	9	6
La Rioja	-	-	1	1
Murcia	1	1	2	6
Navarra	-	1	-	1
País Vasco	3	3	3	4
Total	24	35	43	57

Tabla 1: Programas de empleo con apoyo por Comunidad Autónoma en 1995, 1996, 1999 y 2004

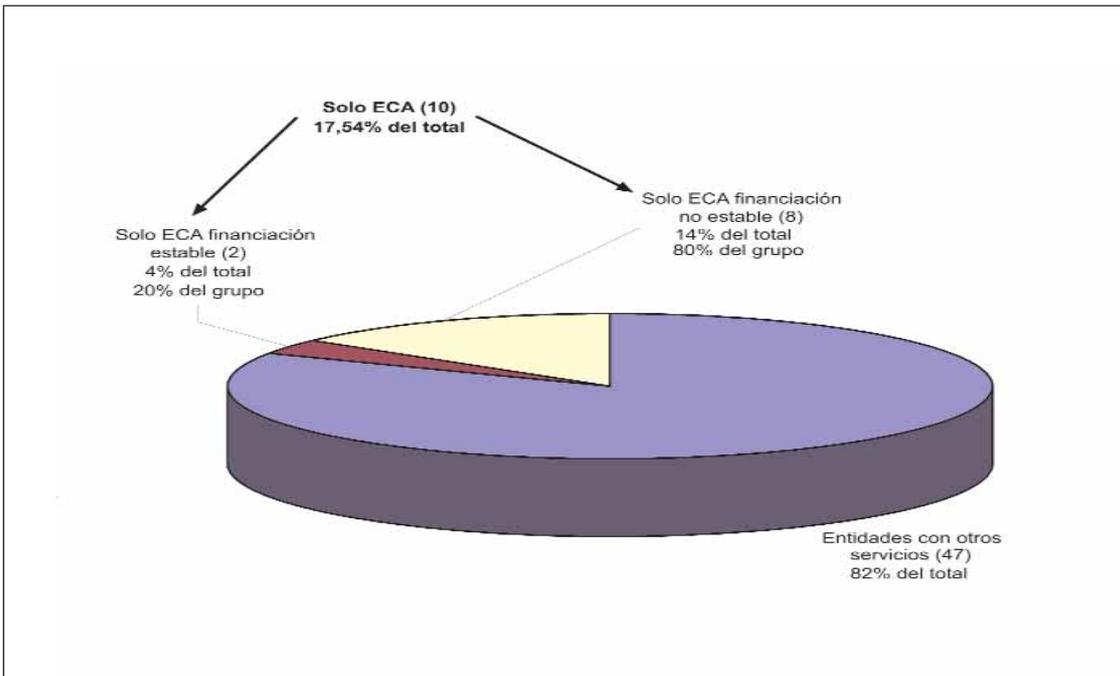
3.2. TRANSICIÓN - CONVERSIÓN

La conversión implica un proceso por el cual las instituciones evolucionan de desarrollar sus actividades, ya sea de inserción laboral o de cualquier otro tipo, basándose principalmente en la creación de centros, a desarrollarlas basándose en recursos de la Comunidad (Albin, 1992; Albin, Rhodes y Mank, 1994; Martínez, 1998; Martínez, 2002). En los últimos años el desarrollo de servicios de calidad y la calidad de los servicios es un elemento fundamental que debe orientar el desarrollo de los programas. Por este motivo se incluyen en este estudio cuestiones para realizar una aproximación a los desarrollos que las organizaciones proveedoras de servicios de ECA han realizado en este sentido. El análisis realizado respecto a la conversión se centra en la estabilidad de la financiación y el establecimiento de comparaciones al respecto cuando el empleo con apoyo coexiste con otros servicios dentro de una misma organización.

El cuadro 2 nos muestra la estabilidad de la financiación de los programas de ECA. En él se aprecia que sólo el 30% de los programas cuentan con esa estabilidad, careciendo de la misma un abultado 70%. Este dato es prácticamente similar al obtenido en 1999. Se repite por tanto un patrón en el que apreciamos la gran dificultad para las organizaciones de obtener líneas de financiación estables para estos servicios, lo cual pone en peligro no solo el mantenimiento de los programas a lo largo de los años, sino la necesaria planificación de acciones a medio y largo plazo y la eficacia con la que se prestan los servicios.



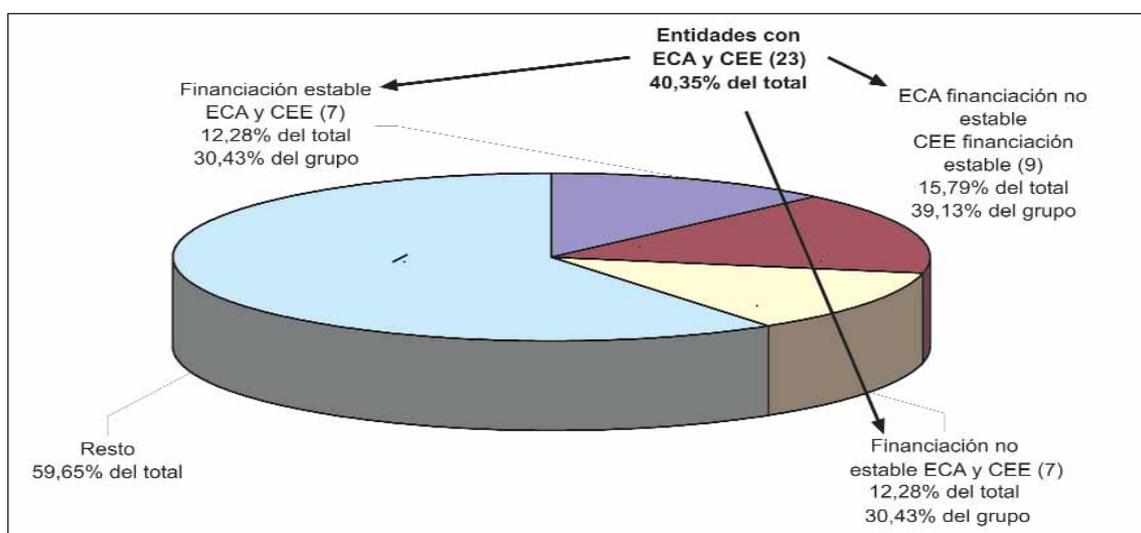
Cuadro 2: Estabilidad de la financiación de los programas



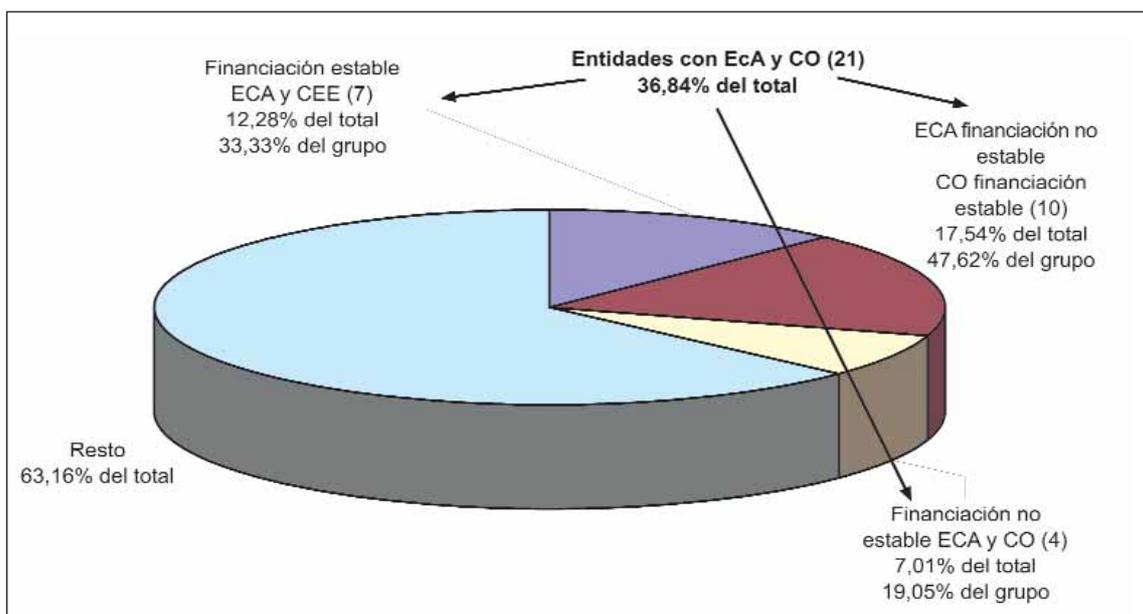
Cuadro 3: Entidades que solamente tienen ECA y estabilidad de la financiación

Este dato anterior es aún más alarmante entre las 10 organizaciones que únicamente disponen de servicios de empleo con apoyo y no tienen otro tipo de ofertas o actividades (ver cuadro 3) y que suponen el 17,54% del total (porcentaje muy similar al obtenido en 1999 con un 16%). De ellas, y a diferencia del estudio anterior en el que la estabilidad de la financiación se repartía al 50%, solamente 2 (el 4% del total y 20% del grupo analizado) disponen de financiación estable, mientras que 8 (14% del total y 80% del grupo analizado) no la tienen. Nos encontramos así con que la amplia mayoría de las organizaciones que sólo disponen de servicios de ECA no tienen recursos económicos suficientemente estables, y al no tener otro tipo de actividad que pueda generar ingresos alternativos, corren el riesgo de desaparecer.

Al igual que hicimos en el anterior estudio con datos de 1999, se compara la estabilidad de los servicios de ECA con la de otros servicios de carácter laboral o prelaboral en aquellas organizaciones en las que se da coexistencia de los mismos. Por un lado, se realiza la comparación con los Centros Especiales de Empleo (CEE) tal y como se muestra en el cuadro 4. En el 40,35% de las organizaciones conviven ambos servicios. Dentro de este grupo, lo primero que podemos apreciar es que no existen organizaciones en las que siendo estable la financiación del ECA no lo sea la del CEE. Esto es por otro lado lógico, ya que el CEE como empresa, debe mantener una viabilidad e ingresos estables. Prescindiendo pues de este aspecto, los porcentajes se distribuyen de manera más o menos similar entre el resto de las opciones, si bien el porcentaje mayoritario es del de entidades en las que el ECA no tiene financiación estable y sí la tiene el CEE (39,13%). Es importante señalar, sin embargo, la evolución positiva a la baja en este grupo, que representaba el 66,6% en datos de 1999, habiéndose repartido la diferencia entre las dos alternativas restantes (ambas opciones con financiaciones estables y ambas no estables) que han pasado de 16,6% a 30,43% en ambos casos.



Cuadro 4: Estabilidad de la financiación en entidades con ECA y CEE



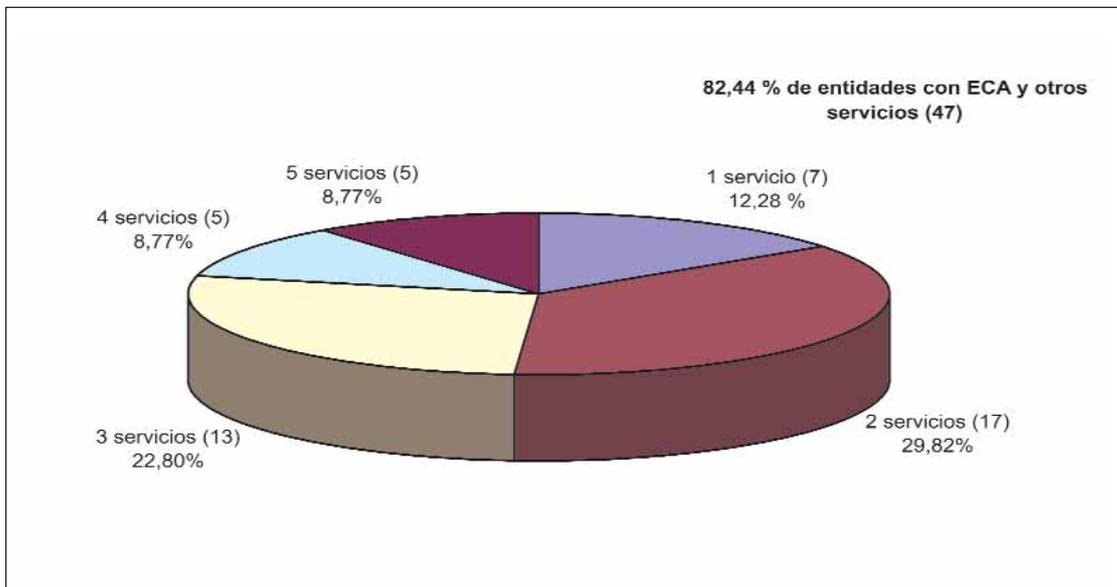
Cuadro 5: Entidades con ECA y CO y estabilidad de la financiación

El cuadro 5 nos muestra la misma comparación cuando el ECA convive con un Centro Ocupacional (CO) lo cual ocurre en el 36,68% de las organizaciones. Igualmente en este caso, el porcentaje mayoritario dentro de este grupo se encuentra en las organizaciones que teniendo estabilidad de financiación para el CO carecen de ella para el ECA (47,62%), siendo la financiación estable en ambos servicios en el 33,33% de los casos y no estable en ambos en el 19,05% de entidades. Al igual que en la comparación anterior, no existen organizaciones en las que sea estable la financiación del ECA y no así la del CO. En esta comparación y respecto al anterior estudio, sucede al contrario que con los CEE. En este caso aumenta el porcentaje del grupo en el cual el ECA aparecería en desventaja.

Las dos comparaciones anteriores nos muestran una realidad en la que el ECA sigue apareciendo en situación desventaja respecto a otras alternativas en el proceso de inserción laboral. Esta clara desventaja comparativa, generada por la falta de estabilidad de la financiación, parece más cruda al reflexionar sobre el objeto de estos diferentes servicios, de los cuales el ECA significa desarrollar empleo normalizado para trabajadores con discapacidad.

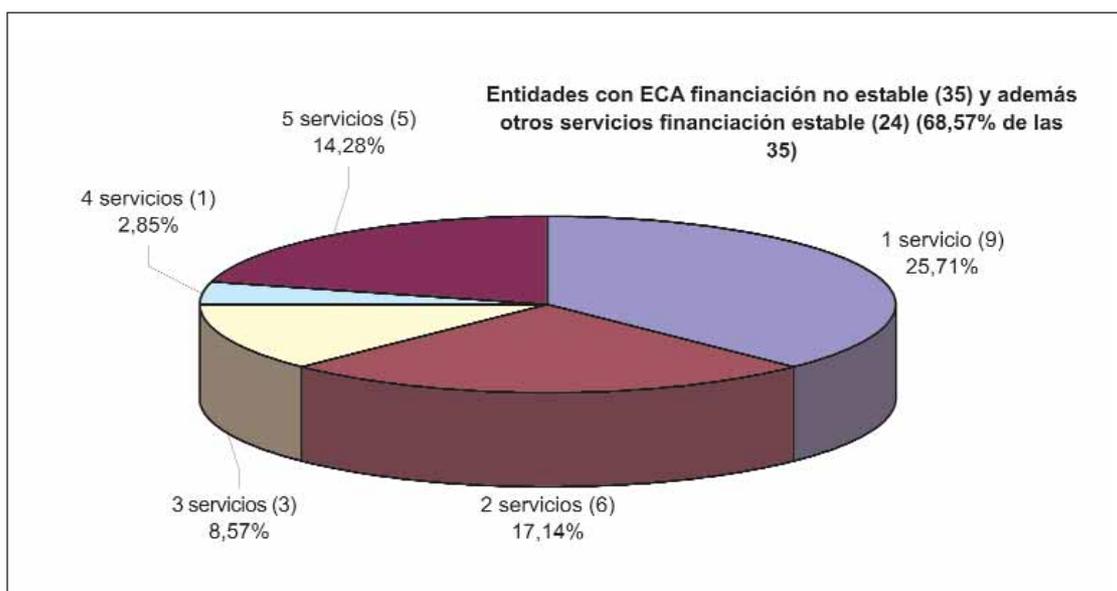
Al igual que descubríamos en nuestro anterior estudio, y en porcentajes muy similares, el ECA suele coexistir con una oferta más amplia de servicios dentro de las organizaciones. El cuadro 6 refleja que esto ocurre en el 82,44% de los programas (83,4% en 1999), y atendiendo al número de servicios con los que convive se aprecia que en la mayoría de los casos es con otros dos (29,82%) o con otros tres (22,80%). El panorama es pues muy similar al que ya conocíamos aunque si bien anteriormente la amplia mayoría compartía lugar con otros dos servicios, en la actualidad los porcentajes están más repartidos.

Consideramos de cualquier manera positivo que el ECA sea una opción ofertada dentro de las organizaciones junto a un abanico de servicios más amplio. Si no fuera así, sería adecuado mantener relaciones con otras organizaciones que sí los provean de cara a complementar la oferta de servicios.



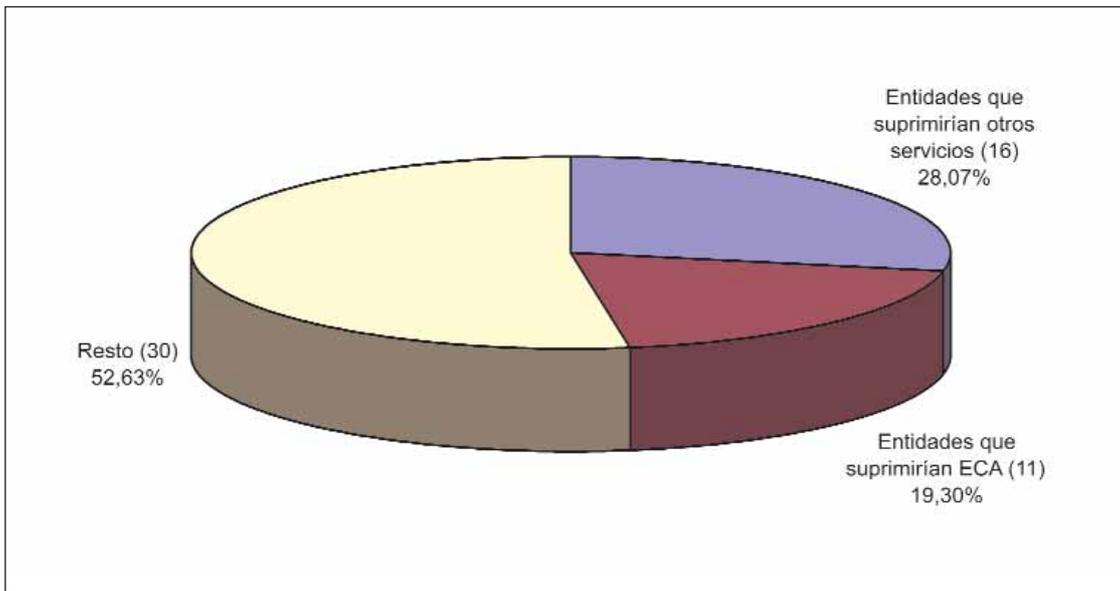
Cuadro 6: Entidades con ECA y otros servicios

Es interesante en este punto realizar un nuevo análisis sobre la estabilidad de la financiación de los servicios. Centrándonos en el grupo de entidades que carecen de estabilidad en la financiación del ECA (35), seleccionamos aquellas que conviven con otros servicios que sí gozan de estabilidad en su financiación (24), que suponen un 68,57% de ese grupo.



Cuadro 7: Entidades con ECA con financiación no estable y otros servicios con financiación estable

Dentro de este último grupo y como se aprecia en el cuadro 7, podemos ver que mayoritariamente el ECA sin financiación estable coexiste con uno o dos servicios más con financiación estable (25,71% y 17,14% respectivamente), pero debemos observar que llega a hacerlo con otros cinco servicios con financiación estable en un porcentaje muy elevado (14,28%). Los datos vuelven a dejar patente, como en el estudio anterior, la grave carencia del ECA y su situación de clara desventaja dentro de las organizaciones. Sin embargo, otra lectura diferente nos puede dejar ver el esfuerzo de muchas organizaciones en las que sin poder dar estabilidad en la financiación a sus servicios de ECA siguen manteniéndolos a lo largo de los años.

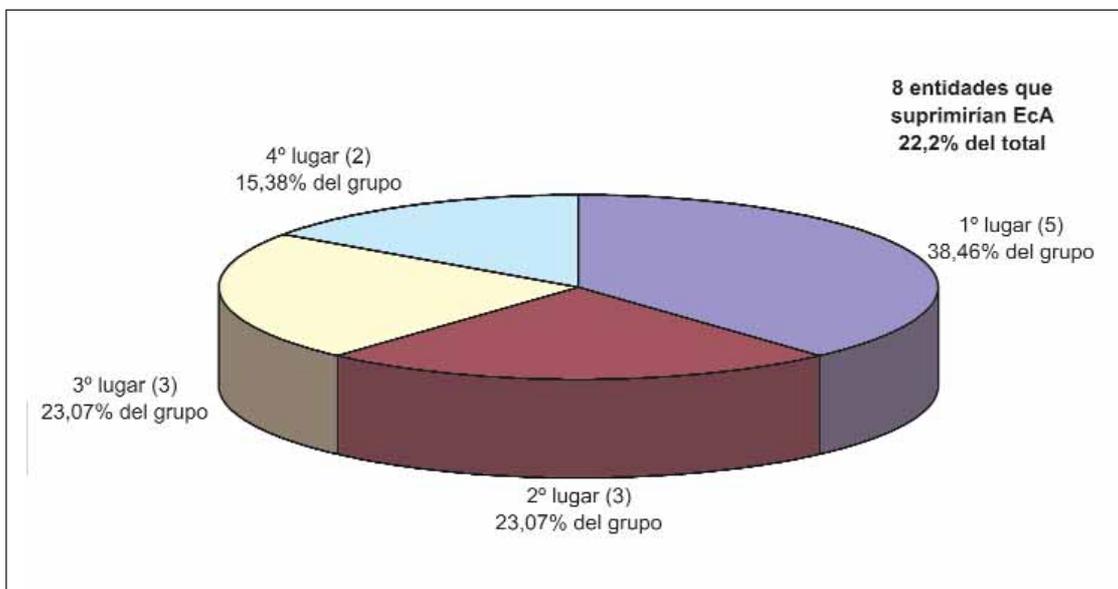


Cuadro 8: Entidades que suprimirían servicios si no hay financiación

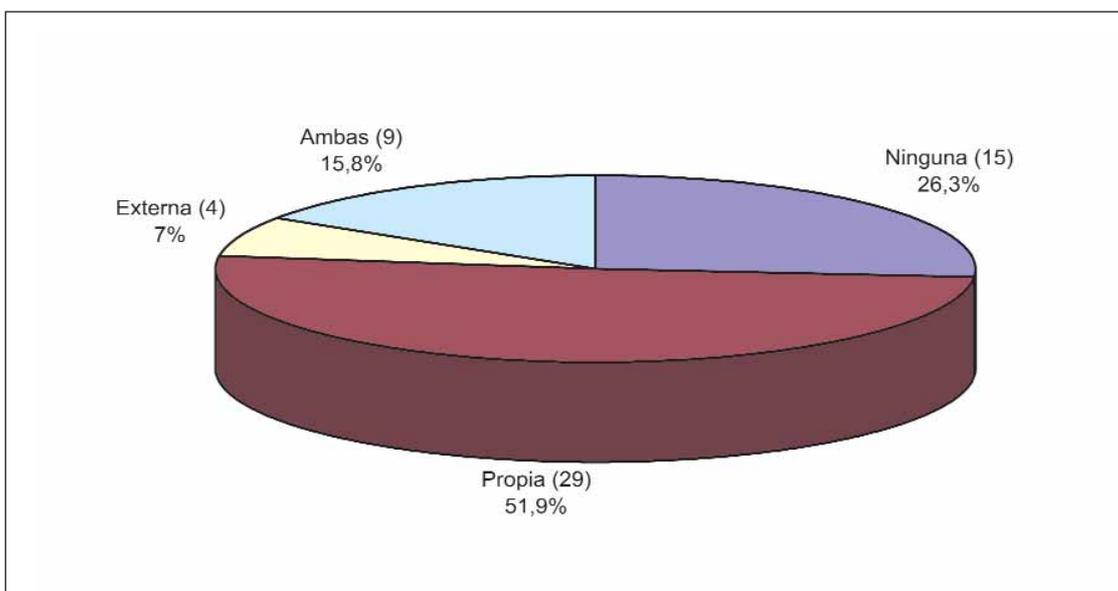
La inestabilidad de la financiación constatada, nos llevó a preguntarnos por el grado en que las organizaciones estarían dispuestas a suprimir servicios y si el ECA sería la opción a suprimir. En este sentido, la mayoría de las organizaciones, un 52,63% del total, no indican intención de suprimir servicios. Este porcentaje sin embargo es sensiblemente inferior al 75% que encontrábamos en 1999, pero sigue mostrando la voluntad de las organizaciones de mantener sus servicios a pesar de la inestabilidad.(Cuadro 8).

De las entidades que sí suprimirían algún servicio, es positivo apreciar cómo las organizaciones que suprimirían ECA (19,30%) han pasado a ser minoría sobre las que suprimirían otros servicios (28,07%) al comparar con los mismos datos obtenidos en el anterior estudio (22% y 3% respectivamente). Este dato refleja el deseo de las organizaciones de mantener sus servicios de ECA aun en la adversidad.

El cuadro 9 presenta, dentro de las organizaciones que suprimirían el ECA, el orden de supresión de éste respecto a otros servicios. En este sentido, aunque el porcentaje sobre el total de organizaciones que ofrecen ECA es pequeño, cuando se indica la intención de suprimir el ECA, este es el primer servicio a suprimir en el 38,46% de los casos aunque el resto de porcentajes es cercano, siendo el segundo en el 23,07% de respuestas, el tercero en el mismo porcentaje y el cuarto en el 15,38% de programas.



Cuadro 9: Orden de supresión del ECA en caso de suprimirlo

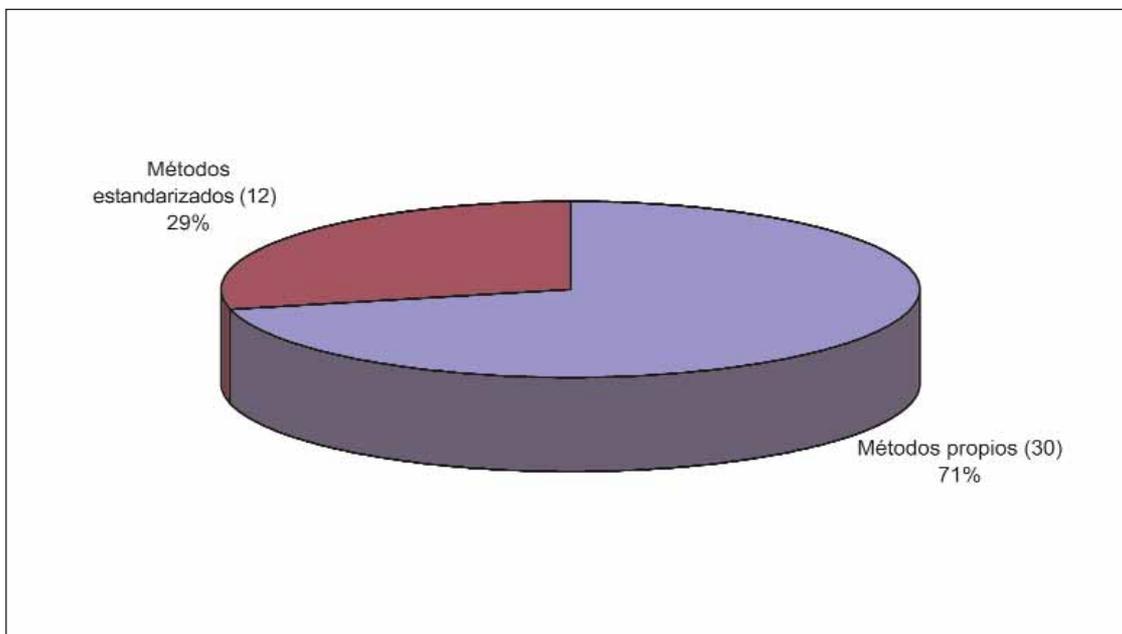


Cuadro 10: Evaluación del ECA realizada por las entidades

Otro aspecto de especial interés al recabar datos con el cuestionario DEA se refiere a la evaluación de la calidad de los servicios de ECA. Este aspecto se integra por primera vez en este estudio, ya que no habíamos solicitado datos al respecto en trabajos anteriores. Los resultados muestran que la mayoría de organizaciones realiza algún tipo de evaluación de la calidad como se muestra en el cuadro 10. El 51,9% de las mismas manifestaron realizarla por cuenta propia, mientras que la solicitan a evaluadores externos el 7% o utilizan ambos métodos el 15,8%. Si embargo, es preocupante observar cómo un 26,3% de los programas no realizan ninguna evaluación en este sentido.

Consideramos a este respecto que es imprescindible mantener un control y análisis de la calidad y eficacia de los servicios y de los procedimientos utilizados, y que ésta además debe ser avalada no solo por las propias organizaciones, sino también contrastada, al menos periódicamente por evaluadores externos independientes. La evaluación es clave para el avance y mejora de los programas y ayuda a no perder la perspectiva de sus objetivos.

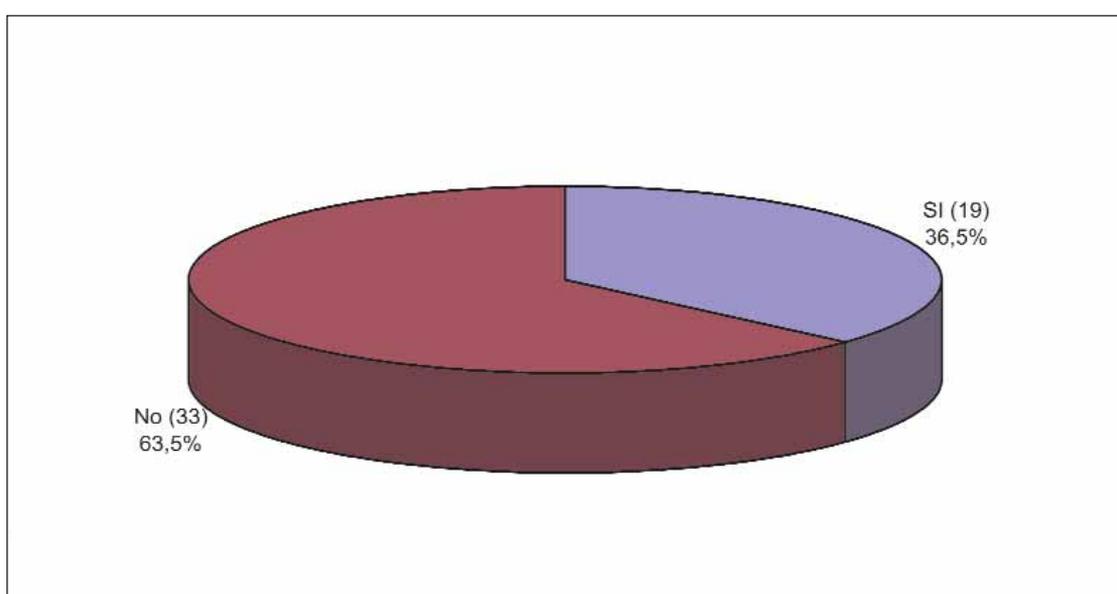
De las organizaciones que manifiestan realizar evaluación de la calidad de sus servicios de ECA, el cuadro 11 muestra que el 71% de las mismas utilizan métodos propios frente a un 29% que la realizan con métodos estandarizados. Aquí se plantea pues una cuestión que nos parece relevante, el qué y el cómo se evalúa. De la información proporcionada por las organizaciones podemos extraer diferentes métodos utilizados.



Cuadro 11: Métodos de evaluación utilizados

Aquellas que utilizan métodos propios analizan aspectos tanto cuantitativos como cualitativos utilizando para ello registros, cuestionarios y encuestas realizadas por los propios programas. Analizan también en gran medida el grado de satisfacción de los usuarios, unas veces por medio de cuestionarios, otras por medio de entrevistas. Las reuniones de evaluación de los equipos de trabajo son también una herramienta comúnmente utilizada por los programas para analizar la calidad de los servicios prestados.

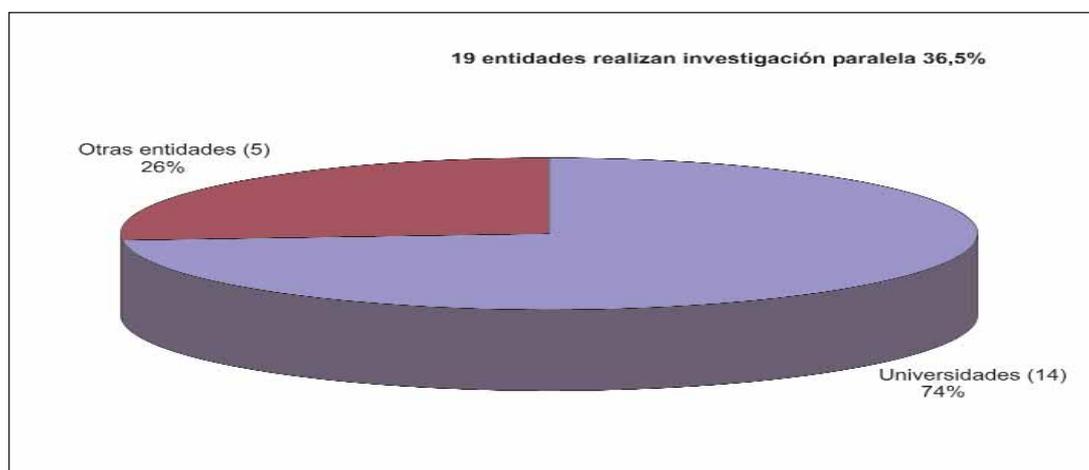
De las organizaciones que manifiestan utilizar métodos estandarizados, sin perjuicio de utilizar algunos de los señalados en el párrafo anterior, se decantan en mayor medida por la utilización de la ISO 9001:2000 o adaptaciones de la misma. También se utiliza el método EFQM. Finalmente, otros adoptan instrumentos no diseñados a tal efecto pero que proporcionan referencias en diferentes aspectos como el ICAP o el Método de Ajuste Persona Puesto, de Lantegi Batuak.



Cuadro 12: Entidades que desarrollan investigación en ECA

El desarrollo de servicios de ECA debe mantener una estrecha relación con el mundo de la investigación. Las razones son varias. En primer lugar debido a que los servicios nacen ligados a experiencias innovadoras promovidas desde las universidades con un acusado componente investigador. En segundo lugar, porque la evolución de las prácticas desarrolladas, la constatación de los beneficios que de él se derivan, y su eficacia comparativa respecto a otras alternativas de inserción, han venido avaladas por la investigación. En tercer y último lugar, por la necesidad de seguir avanzando en la eficacia y calidad, y de asumir los nuevos desarrollos conceptuales y avances metodológicos que emergen de una manera contrastada.

En relación con la investigación, solamente el 36,5% de las organizaciones manifiesta llevarla a cabo paralelamente al desarrollo de los servicios (ver cuadro 13). Como dato positivo, sin embargo, se considera el hecho de que cuando se realiza la investigación se lleva a cabo en el 74% de los casos en colaboración con las universidades como organismos competentes en este campo.



Cuadro 13: Tipo de entidades con las que desarrollan investigación en ECA

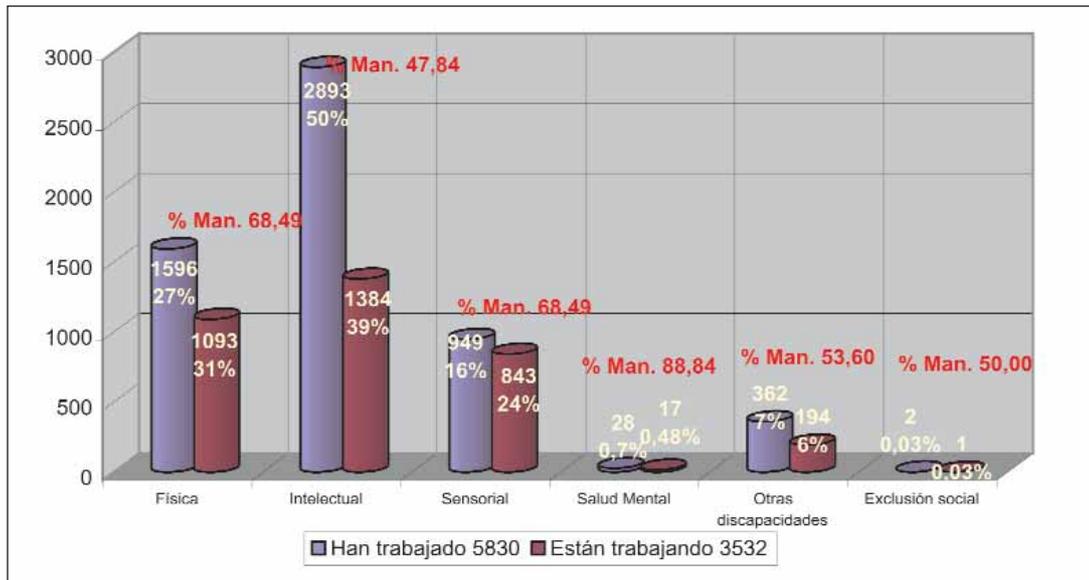
3.3- USUARIOS Y PROFESIONALES

El siguiente gran apartado del cuestionario DEA analiza aspectos relativos a los usuarios de los servicios de ECA y los profesionales que los desarrollan. El primer aspecto a analizar es la distribución de trabajadores por tipo de discapacidad. Se pueden ver estos datos en el cuadro 14. Se aprecia inicialmente que el número de trabajadores en ECA ha aumentado sensiblemente desde el año 1999, pasando de 3.514 personas a las que se había ofrecido alguna oportunidad de trabajo a 5.830, y de 2.417 trabajadores en puestos de trabajo a 3.532. Esto supone un aumento del 46,13% de las personas que en la actualidad desempeñan un puesto de trabajo. La tabla 2 nos muestra la evolución del ECA en cifras según los datos obtenidos en todos los estudios que se han realizado desde 1995.

Discapacidad	1995				1996				1999				2004			
	H.T.		E.T.		H.T.		E.T.		H.T.		E.T.		H.T.		E.T.	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Física	-	-	66	8	168	12	140	13	658	18,7	509	21	1596	27	1093	31
Intelectual	-	-	639	81	1008	72	752	71	1925	54,7	1300	53,7	2893	50	1384	39
Sensorial	-	-	55	7	163	12	141	13	775	22	517	21,3	949	16	843	24
Salud Mental	-	-	34	4	58	4	34	3	156	4,4	91	3,7	28	0,7	17	0,48
Otras	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	362	7	194	6
Exclusión	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0,03	1	0,03
Total	-	-	794	-	1397	-	1067	-	3514	-	2417	-	5830	-	3532	-

H.T. = han trabajado, E.T. = están trabajando

Tabla 2: Personas integradas por tipo de discapacidad en 1995, 1996, 1999 y 2004



Cuadro 14: Distribución de trabajadores por tipo de discapacidad

La cifra global de número de trabajadores en ECA, comparada con las estimaciones realizadas a partir de los datos de la encuesta del INE y de la publicación Empleo y Discapacidad realizada por el IMSERSO (tabla 3), muestra que los trabajadores en ECA suponen un 1,10% de la población con discapacidad que trabaja (0,76% en 1999) y un 2,67% (1,82% en 1999) de la que lo hace fuera de las empresas promovidas por organizaciones sin ánimo de lucro (pudiendo considerar éstas como centros especiales de empleo dentro de las ONGs).

Datos encuesta del INE 1999			
Personas con discapacidades en España 3.528.221		% sobre la población total 9%	
En edad laboral (16-64 años) 1.337.708		% sobre la población con discapacidad 37,9%	
Activos 429.375		% sobre la población en edad laboral 32,1%	
Trabajando 318.439	% sobre activos 74,2%	Parados 110.935	% sobre activos 25,8%
IMSERSO			
Tipo de empresa	% de trabajadores minusválidos	Aplicada al conjunto de personas con discapacidad en edad laboral ocupadas según encuesta del INE	
Administración	10,2%	Total 41,5%	132.152
Empresa pública	2,5%		
Empresa privada	28,8%		
Entidades sin ánimo de lucro	58,5%		187.242

Datos obtenidos o estimados de IMSERSO, (1998). Empleo y Discapacidad. Madrid: IMSERSO; y de INE, (2000) Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999. Madrid: INE

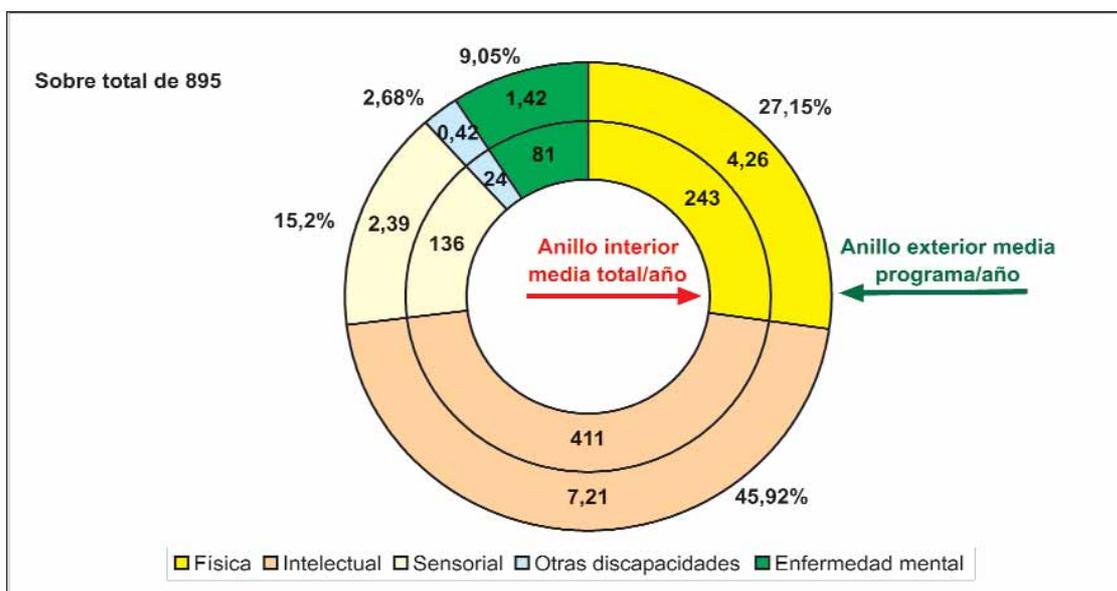
Tabla 3: Estimaciones de la población en el empleo con apoyo respecto a la población con discapacidad en empleo

Volviendo al cuadro 14, podemos observar que la discapacidad intelectual es el grupo mayoritario (39% y 1.384 trabajadores), dato que se repite en todos los estudios realizados (tabla 2), aumentando muy ligeramente su cantidad en cifras totales, aunque se pro-

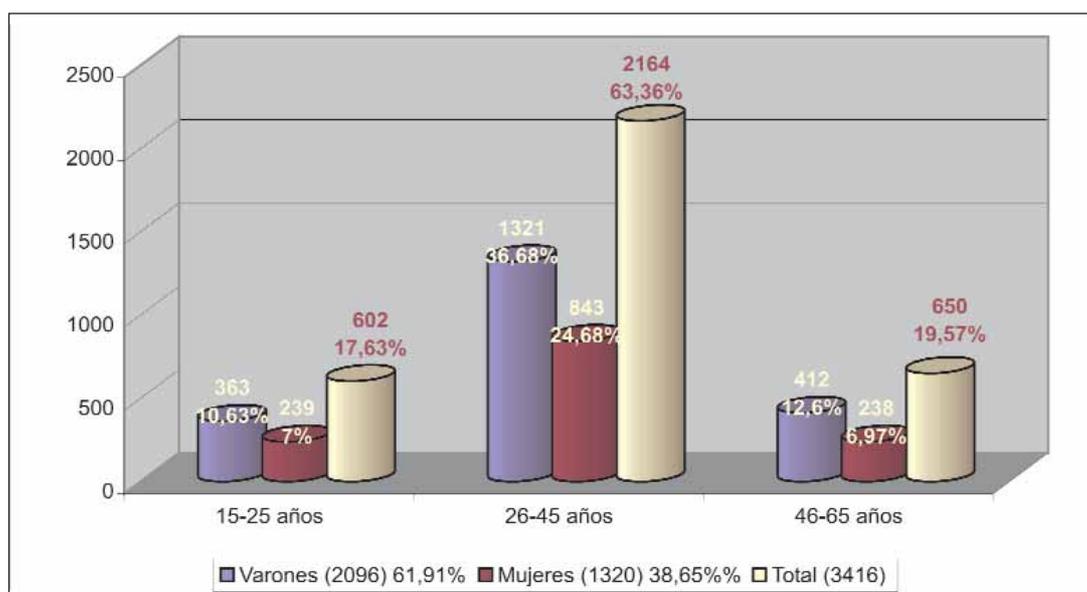
duce un descenso porcentual de este colectivo (53,7% en 1999) a favor sobre todo del grupo de personas con discapacidad física que pasa del 21% al 31% duplicando sus cifras totales (1.093 trabajadores) o del de otras discapacidades (donde aparece la parálisis cerebral, autismo y otras) que aparece reflejado en este estudio con un 6%. Los datos muestran pues una aplicación más amplia del ECA en diferentes tipos de discapacidad, incluyendo datos, aunque apenas testimoniales, de la presencia de otros colectivos en situación de desventaja social. Es interesante comentar el avance del colectivo de personas con discapacidad física que pasa a ser el segundo en importancia por encima de la discapacidad sensorial que ocupaba este lugar en el anterior estudio. Igualmente parece reseñable el descenso del colectivo de la Salud Mental que pasa de un 3,7% a un 0,48% y desciende de 91 a 17 trabajadores en cifras totales.

Nos parece interesante reflexionar sobre lo que hemos denominado *porcentaje de mantenimiento* (% Man.) (inverso del porcentaje diferencial utilizado en el anterior estudio) y que se refiere a la cantidad porcentual de trabajadores que mantienen empleo gracias al ECA respecto al total de los que han accedido a algún puesto de trabajo. Este dato puede ser un índice del grado de permanencia en el mercado laboral ordinario de los trabajadores usuarios de servicios de ECA. A este respecto, tomados los datos de conjunto, el porcentaje de mantenimiento es de 60,59% experimentando un descenso de algo más de 8 puntos respecto a los datos que veníamos manejando (68,80%). Este porcentaje, si bien es algo menor, creemos que sigue mostrando un buen mantenimiento de los trabajadores en el mercado ordinario gracias al ECA. Sin hacer valoraciones respecto al grupo de la exclusión social ni al de la salud mental por considerar que no serían significativas dada su baja representación, el porcentaje de mantenimiento nos parece satisfactorio respecto a la discapacidad física o sensorial (68,49% en ambos casos), siendo a nuestro juicio elevado para la discapacidad intelectual (47,84%) y el grupo de otras discapacidades (53,36% con parálisis cerebral y autismo entre otras). Esto refleja por otro lado la especial dificultad de este colectivo en el acceso y mantenimiento de un empleo en empresa normalizada, obligándonos a reflexionar sobre la importancia de arbitrar los apoyos oportunos para conseguir el objetivo de la permanencia en el empleo y de realizar un adecuado ajuste inicial persona puesto.

Se pueden ver en el cuadro 15 las medias de inserción por año en cada uno de los colectivos y en el total de los programas. El porcentaje para cada sector es similar ya se analicen los datos por programas o de manera conjunta. De cualquier manera, apreciamos de nuevo lo que ya hemos comentado respecto a cuadros anteriores, en lo que se refiere a la preponderancia de la discapacidad intelectual respecto a otros colectivos. Haciendo hincapié en los datos del cuadro, vemos que el ECA ha supuesto la inserción laboral de una media de 411 personas con discapacidad intelectual por año (7,21 por programa), seguido de 243 personas con discapacidad física (4,26 por programa), 136 con discapacidad sensorial (2,39 por programa), 81 con enfermedad mental (1,42 por programa) y 24 personas con otras discapacidades (0,42 por programa).



Cuadro 15: Media de trabajadores insertados por programa y año



Cuadro 16: Distribución de trabajadores por tramos de edad y sexo

Al analizar la distribución de los trabajadores por tramos de edad y sexo, apreciamos en el cuadro 16 que el tramo mayoritario es el comprendido entre 26 y 45 años con un 63,36% de trabajadores. Esta cifra es ligeramente más alta que la que encontrábamos en nuestro anterior estudio y sensiblemente más elevada que la que corresponde al porcentaje de este grupo en el conjunto de la población con discapacidad en edad laboral tomando como referencia la encuesta del INE de 1999 (ver tabla 4). Respecto a los otros dos grupos, la diferencia se reparte casi a partes iguales 17,63% para menores de 26 años y 19,57% para mayores de 45. Si bien estos dos grupos han quedado equiparados aumentando el segundo respecto a 1999, hemos de señalar de nuevo que la distribución se aleja de los índices mostrados en la población global con discapacidad en edad laboral especialmente en mayores de 45 años. Por ello, incidimos de nuevo en la importancia de aumentar las acciones respecto al colectivo de más edad.

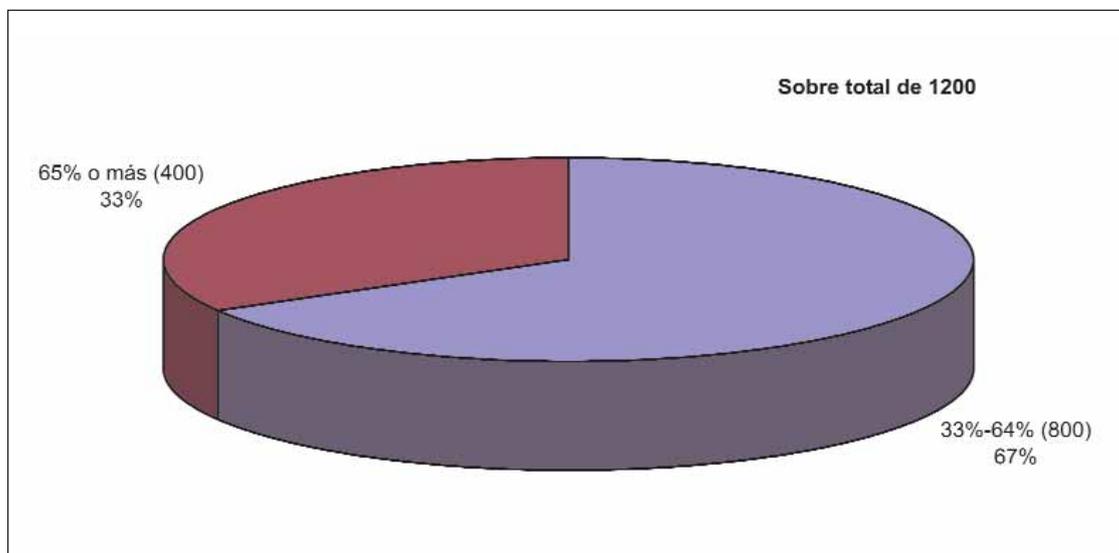
Respecto al sexo, los varones superan ampliamente a las mujeres (61,91% frente a 38,65%) si bien la diferencia es 4 puntos menor que la encontrada anteriormente. Esta distribución es diferente a la que se puede encontrar en la población global de personas con discapacidad en edad laboral según datos de la encuesta del INE y que se puede extraer de la suma de porcentajes por sexos en la tabla 4, que son 50,64% para varones y 49,36% para mujeres. Los datos globales permiten afirmar que en el conjunto existe una subrepresentación y doble discriminación de las mujeres con discapacidad. Sin embargo, se puede matizar esta afirmación señalando que la desproporción se agrupa principalmente en el grupo de edad 46-65 años. En los otros dos grupos de edad existe una relación entre número de hombres y de mujeres (en cociente) más similar a la del conjunto de la población con discapacidad en edad laboral, mientras que en el grupo de ECA de más de 45 años el resultado del cociente es casi 1,80 a 1 a favor de los hombres, en el conjunto de referencia sería de 1,15 a 1 a favor de las mujeres.

Datos encuesta del INE 1999								
Personas con discapacidad en edad laboral por sexo y edad								
17-24			25-44			45-64		
Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
4,34%	2,55%	6,89%	17,67%	13,72%	31,39%	28,63%	33,09%	61,72%

Tabla 4: Población con discapacidad en edad laboral por tramos de edad y sexo

El cuadro 17 presenta la distribución de los trabajadores por porcentaje de minusvalía. Si bien el grupo mayoritario (67%) muestra porcentaje de minusvalía inferior al 65%, se ha producido un claro avance del grupo con porcentaje de minusvalía superior al 65% que alcanza en este estudio un porcentaje de 33% (24% en 1999). Este dato no es solamente positivo por el aumento en sí, sino por acercar el porcentaje al de este grupo en el conjunto de la población con discapacidad (45,64%) que mostramos en la tabla 5 con datos

publicados por el IMSERSO en la *Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad*. Esto quizá explique en parte el aumento del porcentaje diferencial de pérdidas de puestos sobre todo en algunos de los colectivos. De cualquier manera, el dato no nos priva de recalcar, como en ocasiones anteriores, la necesidad de dedicar mayores esfuerzos a este grupo, que no es sino el que más dificultades tiene para acceder al mercado laboral ordinario.



Cuadro 17: Distribución de trabajadores por porcentaje de minusvalía

Base de datos estatal de personas con discapacidad	
33 a 64	>65
41,18%	45,64%

Datos obtenidos de Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (2000). Base de datos estatal de personas con discapacidad. Madrid: IMSERSO

Tabla 5: Población con discapacidad por porcentaje de minusvalía

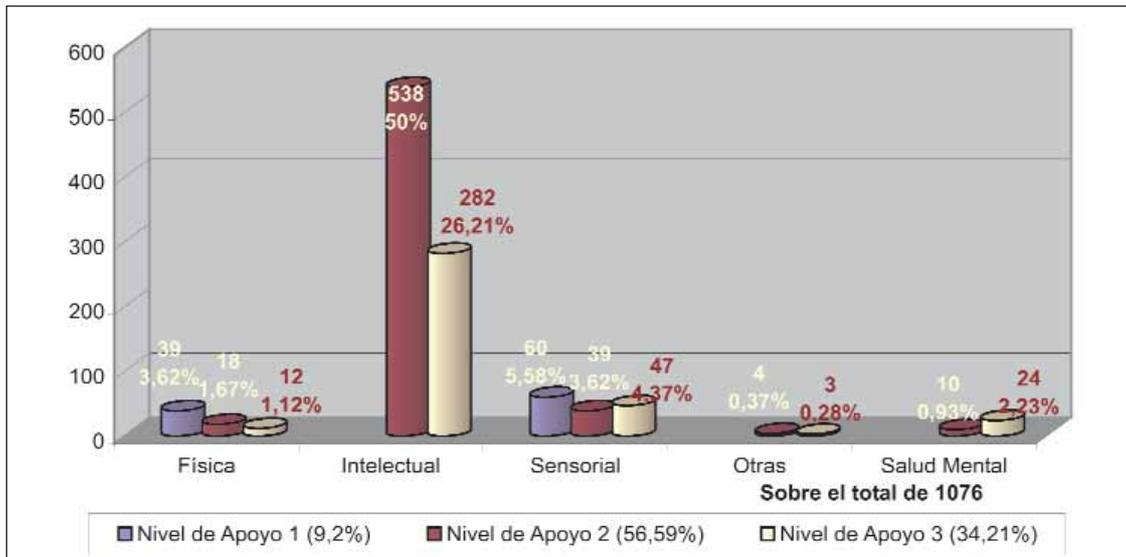
En lo que se refiere a la necesidad de apoyo de los trabajadores en ECA, el enfoque del presente estudio es sensiblemente diferente al adoptado en 1999. En el estudio anterior se analizó esta variable conceptualizada en los niveles de apoyo de la Asociación Americana de Retraso Mental (Intermitente, Limitado, Extenso y Generalizado), que si bien es útil y de uso común en el colectivo de la discapacidad intelectual, no lo era tanto en el resto. Por ello, hemos abordado esta cuestión desde otro planteamiento, fruto de la colaboración mantenida entre el INICO y la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE), entendiendo que pueden establecerse niveles de demanda de apoyo orientativos en función del tipo de discapacidad y porcentaje de minusvalía. Estos niveles implican una carga diferente de trabajo y de nivel de demanda hacia los profesionales, lo cual permite determinar la asignación diferenciada de cuantías en la financiación de servicios atendiendo tanto a la inserción como al mantenimiento de los puestos. La tabla 6 muestra esta pro-

puesta de niveles de apoyo y financiación diferenciada. La propuesta es el fruto de la reflexión de profesionales tanto del INICO como de la AESE y del diálogo y contacto con las organizaciones proveedoras de servicios. Propone una asignación de cuantías persona/año ajustada a diferentes porcentajes tomando como base el nuevo contrato en un nivel de apoyo 3. Considerando como una hipotética cantidad para el nuevo contrato nivel de apoyo 3 la de 6.010,12€(cantidad que entendemos no financia el total del coste pero sí aporta una ayuda significativa), el resto de las cantidades se obtienen aplicando los porcentajes propuestos.

	Nuevo contrato	Mantenimiento
Nivel de apoyo 1	Def. Físicas (33%-44%) Def. Sensoriales (33%-44%) Exclusión social	Def. Físicas (33%-44%) Def. Sensoriales (33%-44%) Exclusión social
	20%X € / año	10%X € / año
Nivel de apoyo 2	Def. Psíquicas (33%-64%) Enf. Mental (33%-64%) Def. Sensoriales (45%-64%) Def. Físicas (45%-64%)	Def. Psíquicas (33%-64%) Enf. Mental (33%-64%) Def. Sensoriales (45%-64%) Def. Físicas (45%-64%)
	60%X € / año	30%X € / año
Nivel de apoyo 3	Def. Psíquicas (65% o más) Def. Sensoriales (65% o más) Def. Físicas (65% o más) Enf. Mental (65% o más)	Def. Psíquicas (65% o más) Def. Sensoriales (65% o más) Def. Físicas (65% o más) Enf. Mental (65% o más)
	X € / año	70%X € / año

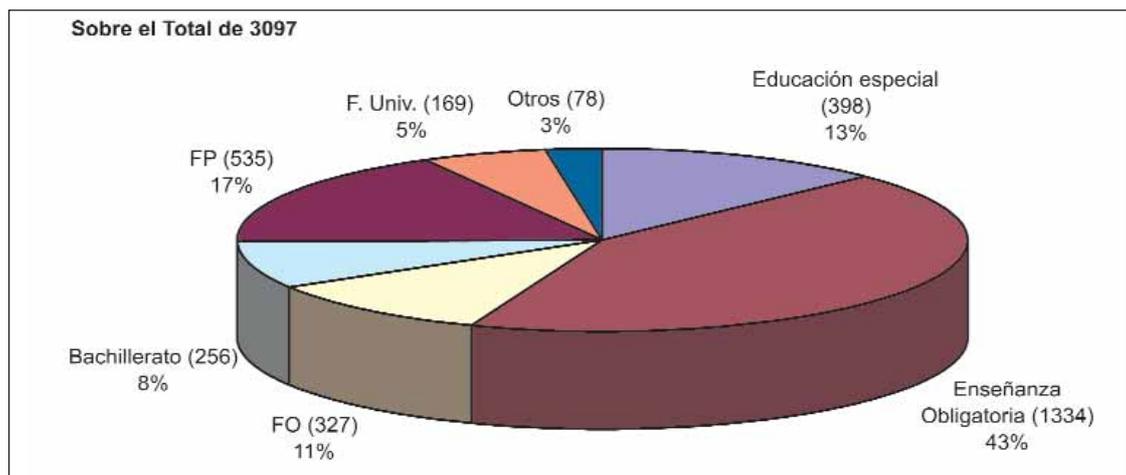
Tabla 6: Niveles de apoyo y financiación diferenciada

En esta línea, hemos recopilado datos sobre el nivel de apoyo de los trabajadores en ECA por tipos de discapacidad que presentamos en el cuadro 18, y hemos podido ver como en el conjunto de los datos la mayoría de los trabajadores en ECA se agrupan en el nivel de apoyo 2 (56,59%) seguido del nivel 3 (34,21%) y finalmente el 1 (9,2%). Analizando los datos por tipo de discapacidad, vemos cómo en los grupos de discapacidad en que se trabaja con los tres niveles de apoyo, el mayoritario es el nivel 1. En la discapacidad intelectual, por otro lado, el porcentaje de trabajadores en nivel de apoyo 2 es casi el doble de los que encontramos en nivel de apoyo 3. En el grupo de otras discapacidades, donde se incluye parálisis cerebral y autismo, los porcentajes son parejos en nivel de apoyo 2 y 3. Finalmente, el porcentaje de trabajadores en nivel de apoyo 3 es más del doble respecto al nivel 2 en los trabajadores con problemas de salud mental. La reflexión es pues obvia para la mayoría de colectivos excepto el de salud mental, y no es otra que la necesidad de centrar los esfuerzos en personas con mayor necesidad de apoyo (principalmente en nivel de apoyo 3) que, como ya hemos dicho, son las que muestran dificultades mucho más acusadas para acceder un puesto de trabajo en mercado ordinario y mantenerlo en el tiempo.

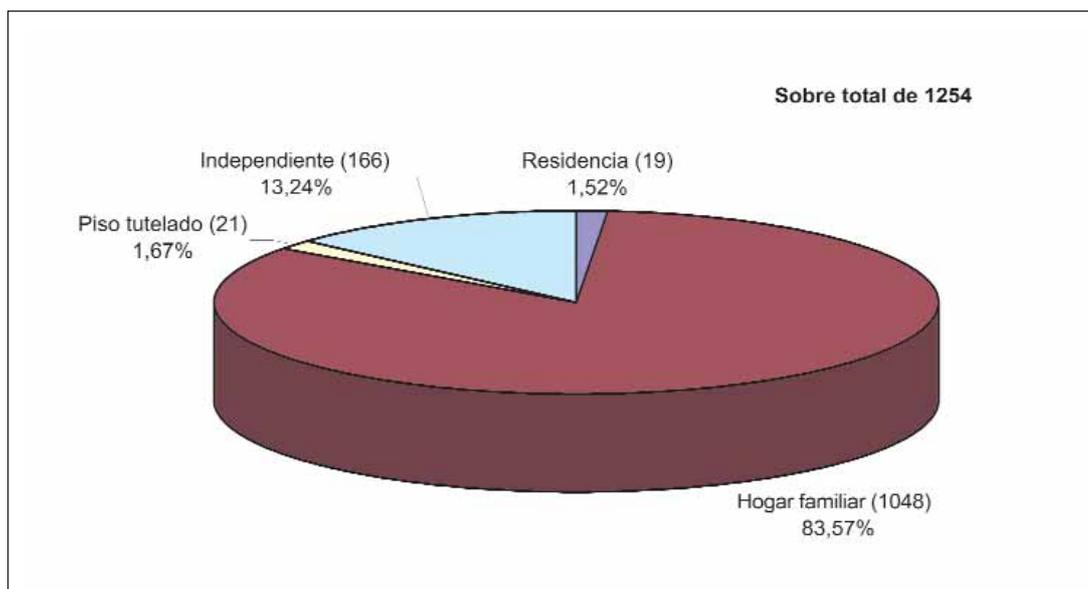


Cuadro 18: Distribución de trabajadores por nivel de apoyo y discapacidad

Uno de los datos incorporados en el análisis de este último estudio es el referido al perfil formativo de los trabajadores en ECA. El análisis de los datos obtenidos, que mostramos en el cuadro 19, nos indica que la gran mayoría de los trabajadores han cursado la enseñanza obligatoria (43%), que solamente el 13% de los mismos provienen de centros de educación especial, y que hay porcentajes relevantes de trabajadores que han recibido formación más específica, ya sea ocupacional (11%), bachillerato o formación profesional (8% y 17% respectivamente) y universitaria (5%). Podemos afirmar pues, que parece algo natural que las personas con discapacidad que mayoritariamente han cursado enseñanza obligatoria de manera integrada, disfruten después de un empleo también en ámbitos integrados mediante el ECA. Parece también importante el papel del ECA al asumir la necesidad de facilitar este acceso al empleo normalizado a trabajadores que, aun teniendo especiales dificultades, cuentan con mayores niveles de formación y capacitación, por encima de la enseñanza obligatoria, y que representan en este estudio un porcentaje elevado como conjunto.



Cuadro 19: Distribución de trabajadores por nivel de apoyo y discapacidad

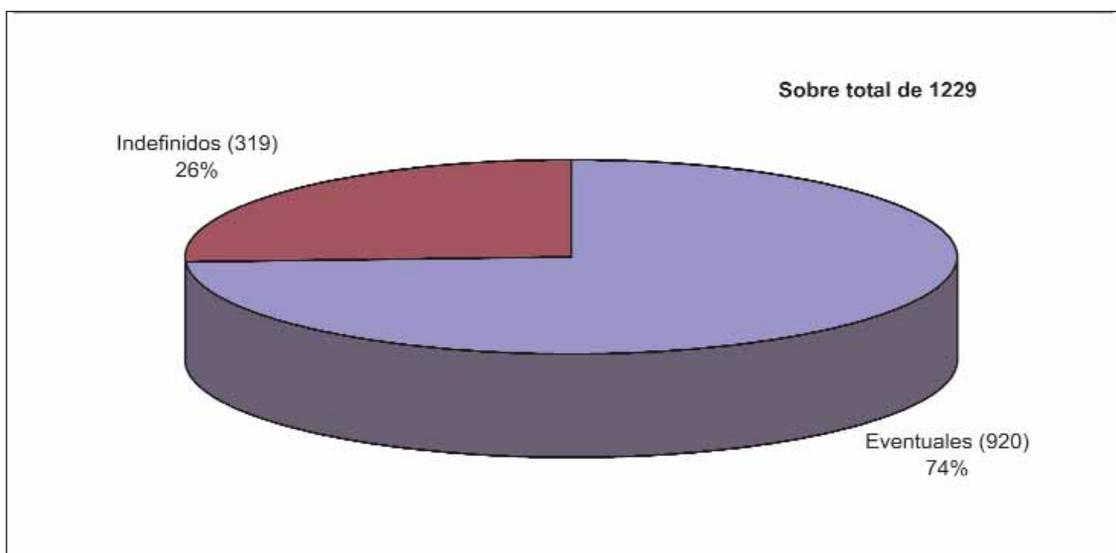


Cuadro 20: Distribución de trabajadores por tipo de vivienda

El cuadro 20 nos presenta una de las paradojas con las que podemos encontrarnos en el mundo de la discapacidad. Nos referimos al hecho de que dentro del colectivo de personas con discapacidad trabajando en empleo ordinario mediante ECA, la inmensa mayoría, 83,57%, continúan viviendo en el hogar familiar, y solamente un 13,24% de los trabajadores se ubican en viviendas independientes. Los datos al respecto son prácticamente un calco de los obtenidos en 1999 y ponen en evidencia el estancamiento y absoluta falta de avance en este sentido.

Esta paradoja puede tener una doble lectura. Por un lado, la más plausible, y es que si bien estamos considerando a estas personas como trabajadores que pueden desempeñar un empleo en una empresa ordinaria, es decir, les estamos dando la oportunidad de desempeñar el rol de adulto al que tienen derecho como cualquier persona de su misma edad, a la vez no estamos permitiendo su autodeterminación y la posibilidad de vivir como adultos independientes. Una segunda lectura podemos realizarla analizando el sueldo medio de los trabajadores en ECA (que presentamos más adelante en el cuadro 22 y que asciende a 631,44€ mensuales), el cual es ciertamente escaso para posibilitar el acceso a una vivienda propia. Tanto el alquiler de un piso, como su adquisición, se ven pues dificultados por este aspecto, más aún esta segunda opción si tenemos en cuenta la eventualidad de los contratos que muestra el cuadro 21 y que llega al 74%. Si a todo ello sumamos que el colectivo de personas con discapacidad puede tener una necesidad de gasto superior al de una persona sin discapacidad, derivado de la adquisición de determinados productos o servicios que son necesarios para su vida diaria, la situación es extremadamente complicada para favorecer el paso hacia la autonomía y vida adulta independiente en la comunidad.

Si la situación de la vivienda era una copia casi exacta de la que obteníamos en nuestro anterior estudio, ocurre lo mismo en lo que respecta a los tipos de contrato realizados y su estabilidad (ver cuadro 21).

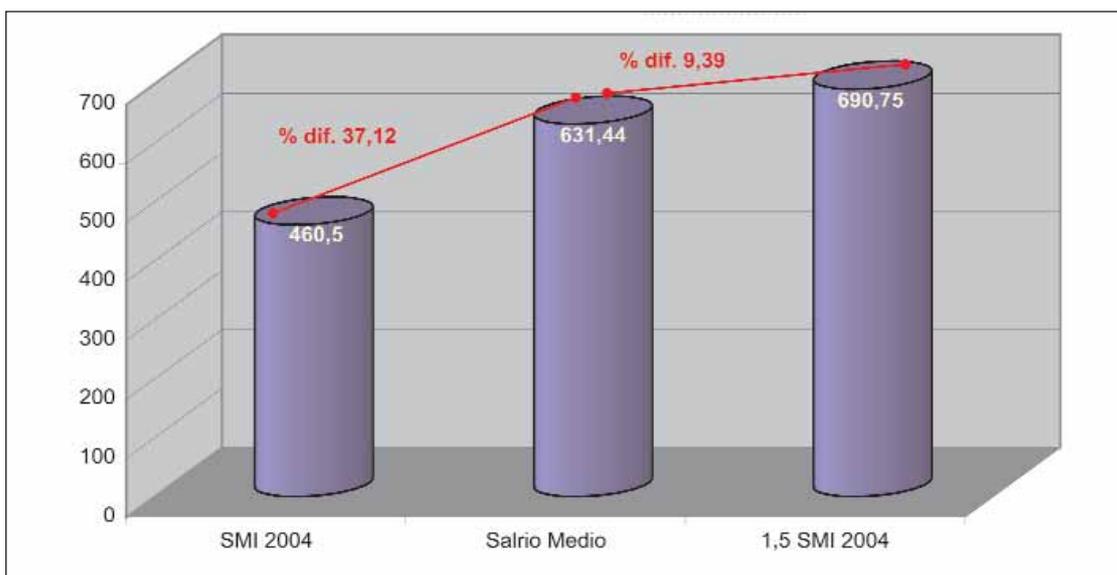


Cuadro 21: Tipos de contrato

Aunque la eventualidad se ha reducido en un 5% pasando de 79% a 74%, el avance en este sentido es escaso. Si tomamos datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) 3er trimestre de 2004 obtenidos de la web del Instituto Nacional de Estadística (INE), de 14.076.500 asalariados existentes, 4.392.600 tenían contratos temporales, es decir un 31,2%. La comparación es por tanto alarmante, poniendo de manifiesto el alto grado de eventualidad del colectivo en ECA.

A pesar de los comentarios que realizábamos hace sólo unos párrafos, referidos a la dificultad de acceder a vivienda independiente y a atribuir como una de las posibles causas los bajos ingresos, hemos de señalar que se ha producido un avance e incremento porcentual comparativo de los sueldos respecto a los datos de 1999. El sueldo medio de un trabajador en ECA es, como ya avanzamos antes, de 631,44€ como muestra el cuadro 22.

Este sueldo medio era un nuestro anterior estudio un 26,8% superior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y un 18,2 % inferior a 1,5 SMI, pasando en la actualidad a sobrepasar el SMI en un 37,12% y quedarse sólo a un 9,39% del SMI.

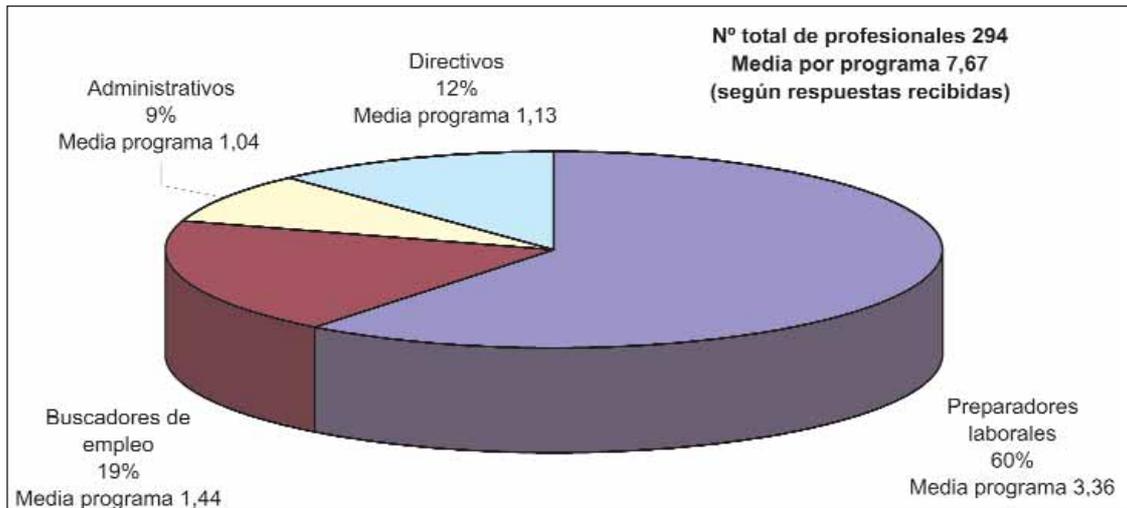


Cuadro 22: Sueldo medio de los trabajadores en ECA

La razón de tomar como referencia la cantidad 1,5 SMI es consonante con la propuesta realizada desde algunos foros y asumida por el equipo que desarrolló este estudio como referencia para establecer la compatibilidad entre salario y Pensión No Contributiva (PNC). El marco que se propone establecería la compatibilidad de ambas hasta que el salario no superase 1,5 veces el SMI. Superada esta cantidad, la cuantía de la PNC disminuiría proporcionalmente al aumento del sueldo hasta desaparecer al alcanzar el salario una cuantía de 2,5 veces el SMI. Estaríamos hablando de un tope de 1.151,25 € cifra que estimamos razonable para que una persona con discapacidad pudiese afrontar los costes de una vida autónoma con posibilidades de éxito.

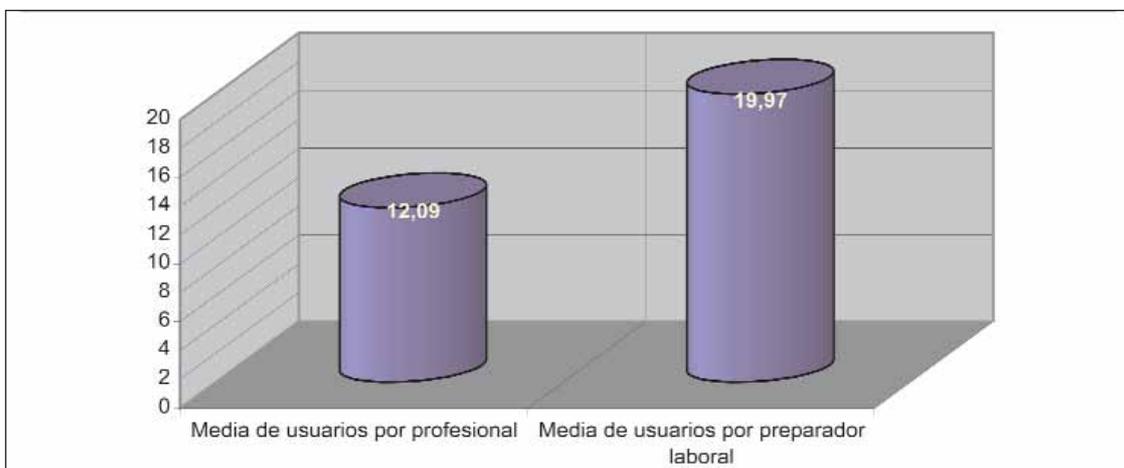
Además de recoger datos sobre los trabajadores en ECA, el cuestionario utilizado recabó para el estudio datos sobre los profesionales que trabajan en los programas o servicios. De las respuestas recibidas sobre esta cuestión, apreciamos que el ECA cuenta con al menos 294 profesionales, de los cuales el 60% son preparadores laborales, seguidos de un 19% de buscadores de empleo, 12% de directivos y 9% de administrativos. La media por programa es de 3,36 preparadores laborales, 1,44 buscadores de empleo, 1,13 directivos y 1,04 administrativos (ver cuadro 23).

Los datos comentados en el párrafo anterior presentan un aumento de la proporción de preparadores laborales en los programas al comparar con datos anteriores (pasando de 41,7% a 60%) con disminución de los otros grupos y especialmente de los directivos (que pasan de 21,4% a 12%). Esta reestructuración de las proporciones de los profesionales nos parece positiva, ya que aumenta la presencia de preparadores, pieza clave para el desarrollo de los servicios.



Cuadro 23: Número de profesionales y media por programa

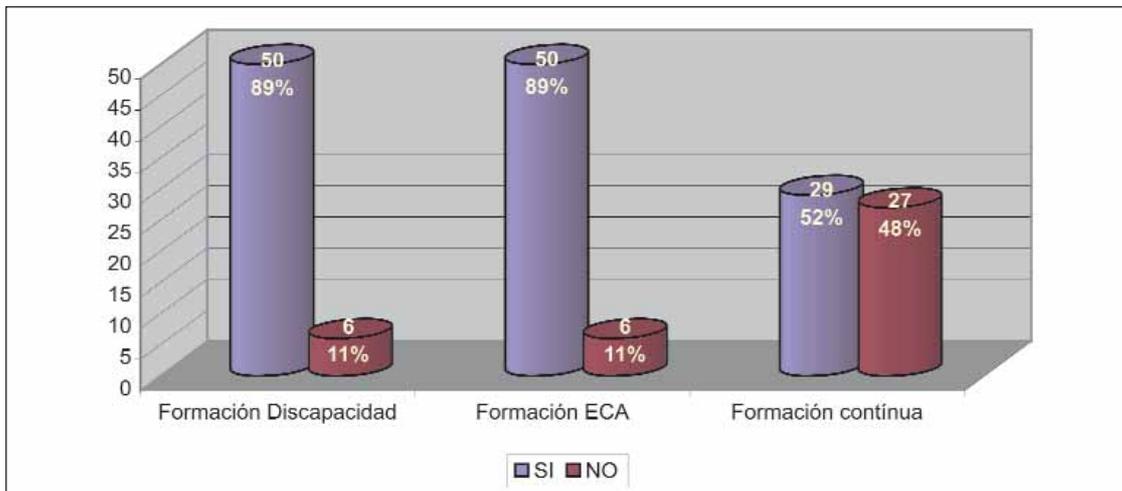
El aumento de los preparadores antes comentado, ha venido parejo a un aumento de trabajadores en ECA que, como muestra el cuadro 24, genera una ratio de trabajadores en ECA por preparador laboral de 19,97, algo más baja que la que obteníamos en 1999 (22,8) pero aún demasiado elevada. En lo que se refiere a la ratio de trabajadores por profesional de los servicios, ha pasado de 9,63 a 12,9, lo cual refleja que el crecimiento de los servicios en número de usuarios no ha discurrido parejo al aumento de las plantillas en términos generales (aunque sí respecto a los preparadores), y esto puede repercutir en la eficacia de la gestión de los servicios de ECA.



Cuadro 24: Media de usuarios por profesionalidad y por preparador laboral

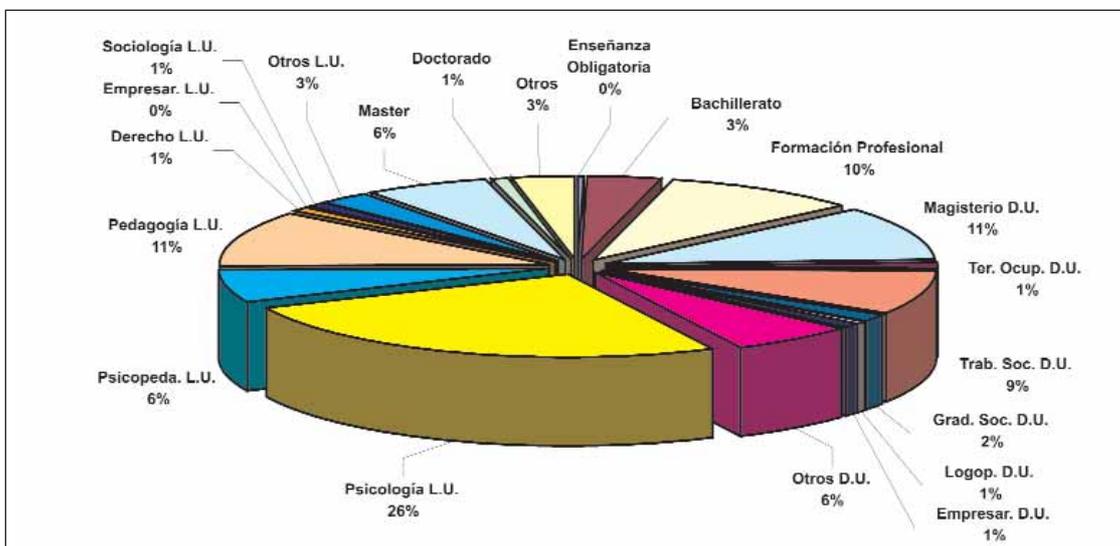
Uno de los elementos añadidos en este nuevo estudio ha sido la información recogida sobre la formación que proporcionan las organizaciones a sus profesionales y sobre el perfil profesional de los mismos. Respecto a la formación que reciben dentro de las organizaciones, el cuadro 25 muestra cómo la mayoría de las organizaciones proporcionan

formación específica a sus trabajadores tanto sobre la discapacidad como sobre el ECA (89% de las organizaciones en ambos casos).



Cuadro 25: Formación proporcionada a los profesionales por las organizaciones

Llama la atención sin embargo que solamente el 52% de las organizaciones proporcionen formación continua a sus trabajadores. Podemos afirmar por tanto que si bien las organizaciones se encargan de dar una preparación de base sobre la discapacidad y sobre la metodología del empleo con apoyo, muchas de ellas (casi la mitad) adolecen de una formación continua que mantenga actualizados a sus trabajadores.

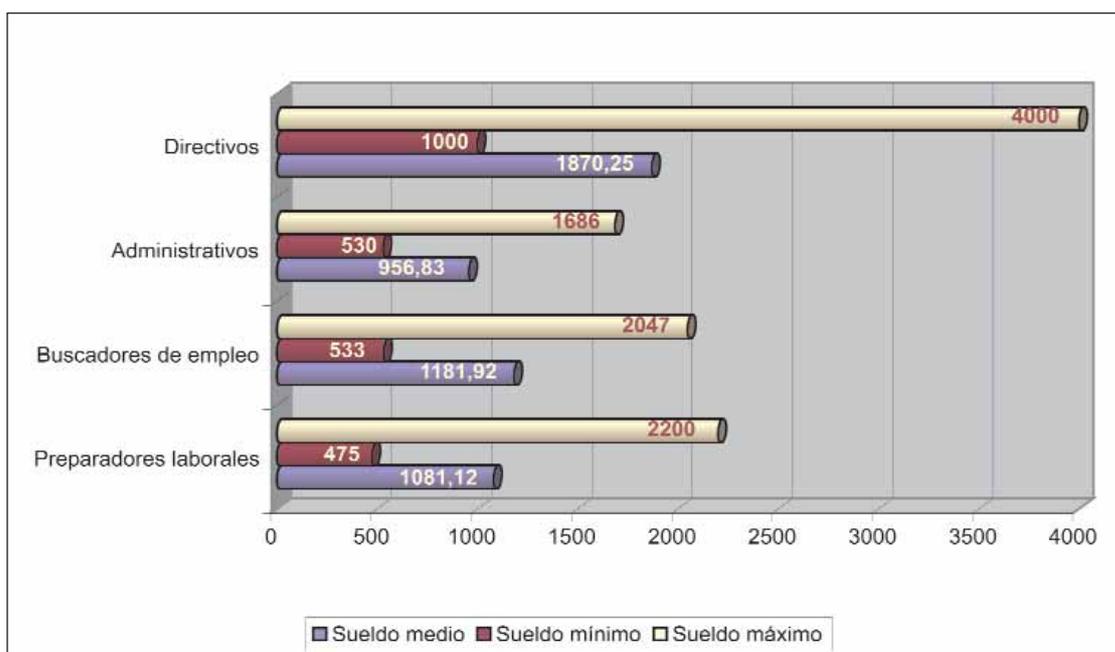


Cuadro 26: Distribución de los profesionales del ECA por perfiles

La adecuación de la formación específica sobre el ECA y la discapacidad, y la ausencia de una formación continua, son dos cuestiones que cobran más importancia aún al

considerar el variado perfil formativo de los profesionales que trabajan en ECA (ver cuadro 26). Si bien es cierto que muchos de ellos provienen de estudios en los que se pueden adquirir conocimientos para este tipo de trabajo, probablemente todos, unos más que otros, presenten carencias de base que haya que suplir con la formación adecuada. Muchos de los profesionales provienen del campo de las ciencias humanas (Psicólogos 26%, Maestros 11%, Pedagogos 11%, Trabajadores Sociales 9%), pero otros lo hacen desde perfiles más relacionados con el mundo laboral (Graduado Social 2%, Derecho 1%, Empresariales 1%) o incluso del ámbito de lo profesional (Formación Profesional 10%). Este conjunto variado implica la necesidad de programar una formación inicial que complemente a cada uno sus carencias de partida, y una formación continua que sirva para afrontar las necesidades que se plantean con el desarrollo de los servicios.

Si bien la formación de los profesionales es fundamental para el desarrollo óptimo de los servicios, no debe serlo menos una remuneración adecuada. El cuadro 27 presenta la remuneración de los profesionales de los servicios de ECA presentando los mínimos, máximos y sueldos medios para los diferentes tipos de profesionales que componen un equipo. A la luz de los datos obtenidos, podemos ver ligeros aumentos respecto a los sueldos percibidos en 1999. Los directivos pasan de casi 1.336,88 €(222.438 pts.) a 1.870,25€, los administrativos de 749,51 €(124.708 pts.) a 956,83 €, los buscadores de empleo de 1.091,11 €(181.545 pts.) a 1.181,92 €, y los preparadores laborales de 940,49 €(156.485 pts.) a 1.081,12 €. Vemos pues que los aumentos más significativos han repercutido en los sueldos de los directivos y administrativos, siendo mucho más escasos para buscadores de empleo y preparadores laborales. Creemos importante reflexionar sobre las cuantías de los sueldos que consideramos escasas, principalmente en los preparadores y buscadores, puestos en los que la disponibilidad de horario y la movilidad en diferentes zonas es un elemento característico de estos profesionales. Nos parece importante, como ya proponíamos en trabajos previos, revisar estas cuantías al alza para remunerar justa y adecuadamente a todos los profesionales de los servicios de ECA.



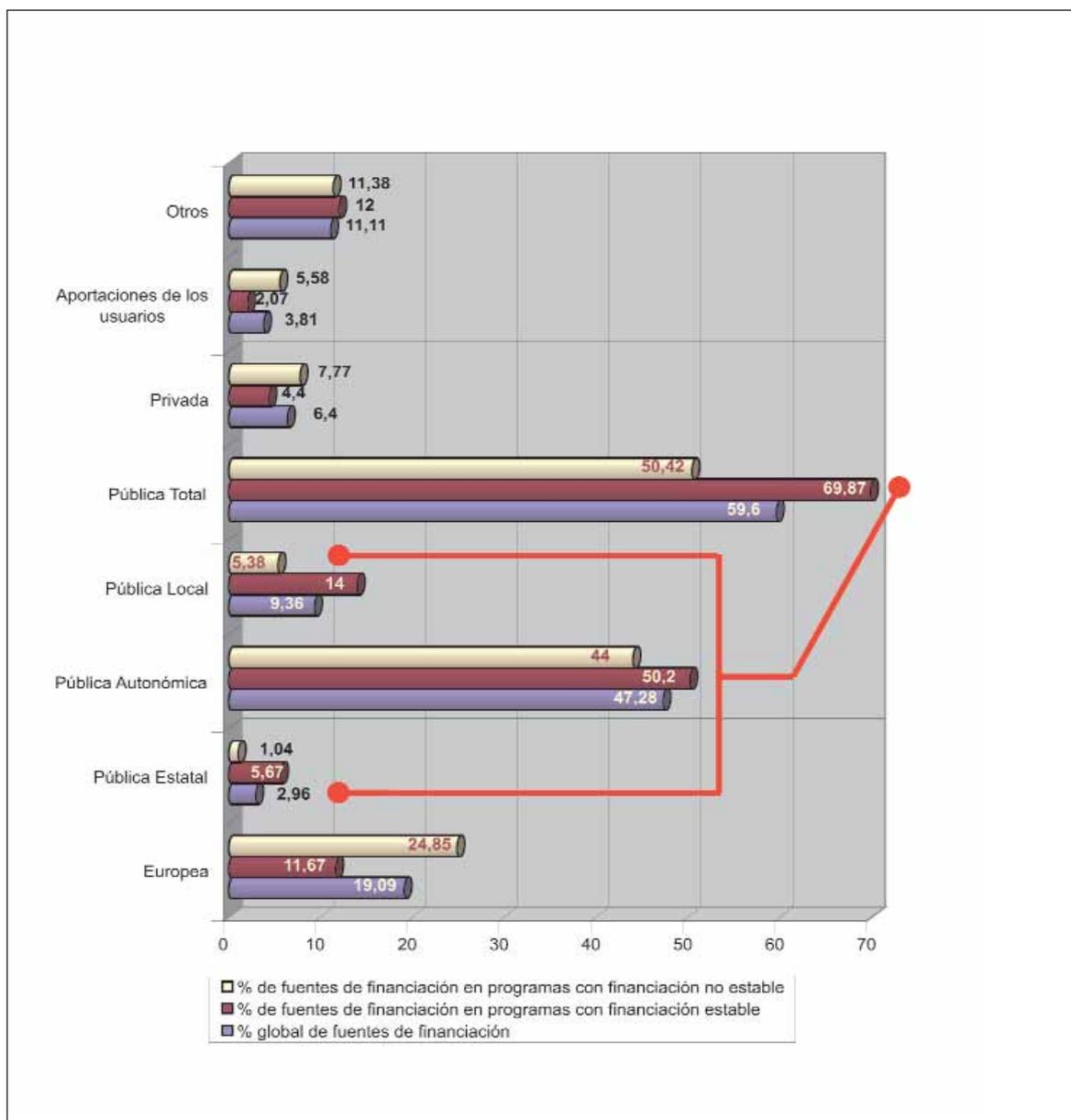
Cuadro 27: Sueldos medios de los profesionales de los servicios

3.4. RECURSOS ECONÓMICOS Y COSTES

El último apartado del cuestionario recoge datos sobre la financiación de los programas y servicios de ECA. Concretamente analiza las fuentes de financiación de los mismos y sus presupuestos.

El cuadro 28 presenta las fuentes de financiación de los programas en tres grupos. Por un lado los datos globales muestran cómo la financiación pública es la mayor fuente de financiación de los servicios de ECA 59,6%, experimentando un incremento respecto al anterior estudio en que suponía el 47,62%. La segunda fuente en importancia es la financiación europea, que con un 19,09% ha descendido de manera importante respecto al 42,69% que suponía anteriormente. Este descenso ha repercutido no sólo en el incremento de la captación de financiación estatal, sino también en el de la privada y otras fuentes complementarias. Es necesario señalar que la financiación estatal es principalmente autonómica, que ha pasado de un 28,39% a un 47,28% habiendo descendido la local y la estatal.

En el cuadro 28 se analizan las fuentes de aquellos programas que cuentan con financiación estable. Se aprecia que el porcentaje de financiación de este grupo, principalmente la financiación pública, cuenta con un porcentaje prácticamente similar al de 1999, pasando de 69,73% a 69,87%, y destaca el incremento de la captación de financiación autonómica que pasa de 35,93% a 50,2%, descendiendo la financiación local o estatal. La financiación a través de Europa ha descendido sensiblemente, de 24,76% a 11,67%, aumentando principalmente la financiación privada y otro tipo de fondos complementarios.

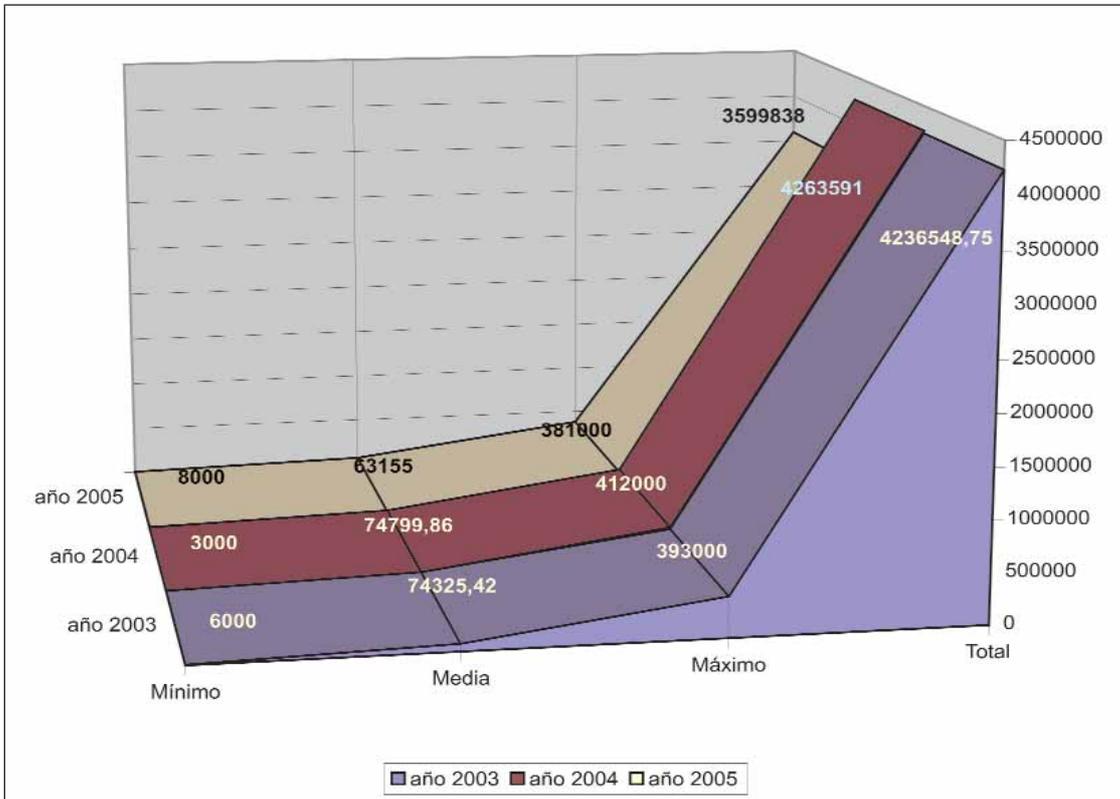


Cuadro 28: Fuentes de financiación de los programas

Se puede observar finalmente, en el mismo cuadro, las fuentes de las organizaciones que carecen de estabilidad en la financiación del ECA. Estas organizaciones han incrementado el porcentaje de financiación pública pasando de un 39,12% a un 50,42%, principalmente en la autonómica con un 44%, y su porcentaje de financiación europea ha descendido de 49,56% a 24,85%, pero siguen captando más del doble de financiación europea que aquellas organizaciones con financiación estable en sus servicios.

Para finalizar el análisis de los recursos económicos se presentan en el cuadro 29 los datos sobre el presupuesto del conjunto de los programas en 2003, 2004 y 2005 con el dato global, el mínimo, el máximo y el gasto medio. Si comparamos los datos de 1999 con los

de 2004, apreciamos que el montante total de los programas de ECA ha pasado de 3.983.303,45 €(662.765.928 pts.) a 4.263.591 € pasando el coste medio de los programas de 101.583,05 €(16.901.997 pts.) a 74.325,42 €. Se observa, por tanto, que aunque el montante total del coste de los proyectos ha aumentado, el coste medio de los programas se ha reducido sensiblemente.



Cuadro 29: Presupuesto de los programas en 2003, 2004 y 2005

Si se calcula el coste por cada trabajador en ECA dividiendo el presupuesto total (4.263.591 €) entre los trabajadores integrados (3.532), vemos que asciende a 1.207,13 € y que es muy inferior al obtenido en 1999 que llegaba a 1.648,04 €(274.210 pts.). Este dato nos proporciona una información que puede ser interpretada de diferentes maneras. Por un lado, podemos entender que se ha reducido el coste de inserción de los trabajadores optimizando recursos. Pero, si tenemos en cuenta que se ha puesto más énfasis en trabajadores con mayor porcentaje de minusvalía y necesidad de apoyo, probablemente la lectura sea que los programas, ante la falta de recursos suficientes, se ven avocados a sobredimensionar las acciones a desarrollar con el consecuente estado de precariedad y mantenimiento de medias altas de usuarios por profesional. Nuestra hipótesis es más bien la segunda.

En nuestro anterior estudio hacíamos una simulación del coste-beneficio que supone al Estado un trabajador en ECA. Este ejercicio, si bien es meramente orientativo e hipotético, nos acerca a una valoración del beneficio que puede suponer proporcionar trabajo mediante ECA a trabajadores con discapacidades, teniendo en cuenta el excesivo coste que se achaca en ocasiones a este tipo de servicios.

De esta manera, y repetimos que de manera hipotética, cada persona con discapacidad que accede al empleo supone una cotización a la Seguridad Social y contribución fiscal. Para un sueldo medio de 631,44 €(según datos obtenidos), se cotizaría a la seguridad social en el régimen general un 28,3% de esta cantidad (178,69 €/mes), y si los contratos fueran de minusválidos, se reduciría en un 70% (quedando 53,60 €/mes). Esto nos llevaría (suponiendo que todos los contratos fueran de minusválidos con lo cual el ingreso estatal sería el menor posible debido a las reducciones de la cuota empresarial de la Seguridad Social) a un ingreso anual al estado de 643,31 € año.

Se ha de tener también en cuenta que muchos de los usuarios de empleo con apoyo pasan de ser sujetos pasivos perceptores de pensión a sujetos activos productores de beneficios, con lo que se está ahorrando una cantidad importante en pensiones. Suponiendo que la mitad de trabajadores percibieran antes una pensión no contributiva (3.868,20 €/año), esto supondría un ahorro al Estado de 1.934,1 €/año por trabajador en empleo con apoyo.

Como indicábamos también en nuestro último estudio, el empleo con apoyo genera también empleo para más de 294 personas que también cotizan a la Seguridad Social y contribuyen fiscalmente (aunque no contabilicemos la aportación económica en esta hipótesis).

Haciendo un sencillo cálculo con los datos anteriores, sumando ingresos al Estado más ahorro (643,31 + 1.934,1), el Estado obtiene un beneficio de 2.577,41 €/año por trabajador en empleo con apoyo. La diferencia entre esta cifra y el gasto anual que supone cada trabajador (2.577,41 - 1.207,13) nos deja un saldo positivo de 1.370,28 €por trabajador en empleo con apoyo al año.

Como indicábamos en 1999, hay que tener en cuenta que el gasto anual actual está basado en una relación de personas atendidas por profesional que sigue siendo muy alta y, además, también se basa en sueldos bajos y precariedad laboral de los profesionales. De nuevo manifestamos, por tanto, que una ratio profesional/usuario más adecuada para un trabajo efectivo y un sueldo más justo para los profesionales, seguramente arrojaría unas cifras más equilibradas.

Lo que no es una hipótesis, sino un hecho, es que el acceso de las personas con discapacidad al empleo integrado redundará en un aumento en su autonomía y capacidad personal (que disminuye la necesidad de utilización de otros servicios que también suponen un gasto), y que puede generar mayor calidad de vida para las personas, es decir, aporta otros beneficios intangibles y difíciles de cuantificar pero no menos reales. Por todo lo anterior, y en este análisis de coste beneficio, se puede llegar a la conclusión de que el empleo con apoyo es una metodología de inserción laboral no solamente beneficiosa y útil para aquellas personas con discapacidad que más dificultades muestran para acceder a un empleo, sino que también es social y económicamente beneficiosa para el conjunto de los ciudadanos, como afirmábamos en nuestros anteriores trabajos.

4. CONCLUSIONES

Los datos obtenidos en el estudio y que hemos presentado en el apartado anterior, nos permiten extraer una serie de conclusiones y recomendaciones respecto a la situación actual del ECA en España.

Para comenzar, se puede apreciar un ligero y constante incremento en el número de iniciativas desarrolladas en todo el Estado que pasan de 43 a 57, aunque sigue habiendo Comunidades Autónomas que no indican la presencia del empleo con apoyo. Si bien constatamos el aumento, nos preocupa la ausencia de iniciativas en algunas Comunidades, y la escasa presencia en otras. Nos parece necesario consolidar la presencia del ECA en toda España, y estamos convencidos de que esto vendrá determinado por la regulación del modelo y el establecimiento de líneas de financiación estable. Del mismo modo contribuirá el apoyo más decidido de todas las Comunidades Autónomas, de las que solamente algunas han tomado medidas expresas para su fomento.

La estabilidad de la financiación sigue siendo muy baja (30%), incluso dentro del grupo de entidades que solamente tienen ECA y cuya existencia pelagra seriamente en caso de desaparecer la financiación. La inestabilidad nos lleva a abogar una vez más por el establecimiento de líneas de apoyo económico desde las administraciones, sobre todo si establecemos comparaciones con otro tipo de servicios relativos al empleo (Centros Especiales de Empleo y Centros Ocupacionales) que muestran mucha más estabilidad en la financiación de los servicios, gracias principalmente al apoyo de la Administración. El ECA coexiste en la mayor parte de los casos con otros servicios, lo cual es positivo porque da continuidad a la oferta de servicios de las organizaciones hacia el empleo y la vida adulta y puede ser la herramienta para que trabajadores que se encuentran en empleo protegido o centros ocupacionales den el salto al empleo ordinario gracias a la estructura de su propia organización. De cualquier manera, en caso de ofrecerse como alternativa única, parece necesario crear conexiones con otras organizaciones a las cuales dar este servicio de manera externa y que a su vez proveen de trabajadores al programa de ECA. La coexistencia con otros servicios, que en muchos casos tienen estabilidad en su financiación es un argumento más de apoyo a nuestras afirmaciones. De cualquier manera, es muy positivo el que pocas entidades contemplen la posibilidad de suprimir el ECA si fallase la financiación, aunque en el caso de llegar a este punto, el ECA sigue siendo la opción a extinguir por delante de otro tipo de servicios. Creemos pues que si bien la transición a servicios en la comunidad es una realidad para muchas organizaciones, se siguen encontrando algunas resistencias difíciles de romper.

Si bien la mayoría de los programas realizan algún tipo de evaluación de sus servicios de empleo con apoyo, pocas veces esta evaluación es realizada por agentes externos objetivos, y llama la atención el que un porcentaje amplio de programas 26,3% no realicen evaluación alguna. En este sentido, son minoría las entidades que desarrollan alguna investigación paralela a los servicios, aunque cuando ésta tiene lugar, en la mayoría de los casos se realiza por las entidades competentes para ello, las universidades.

La evaluación de los programas y servicios y la investigación son dos herramientas esenciales para consolidar y perfeccionar esta modalidad de inserción laboral. Si bien hemos podido aprender mucho a partir de experiencias y estudios realizados principalmente fuera de nuestras fronteras, es necesario conocer, adaptar y mejorar las experiencias que se desarrollan en España desde el conocimiento de sus efectos, de la eficacia o no de sus procedimientos, y desde el estudio riguroso de elementos concretos y diferenciales (respecto a contextos, discapacidades y personas) que permitan tomar decisiones fundamentadas. La mejora de la calidad de los servicios mediante protocolos estandarizados, la integración de los usuarios de los servicios en su evaluación y planificación, y la coparticipación de agentes externos capacitados para evaluar e investigar, como universidades y otras entidades, son elementos claves para el avance. La emergencia en este campo de colectivos diferentes como las personas con enfermedad mental o colectivos en situación de desventaja, hace necesario dedicar tiempo y esfuerzo a estudiar y reflexionar sobre la mejor manera de trabajar con estos colectivos.

El número de personas integradas mediante empleo con apoyo ha experimentado un incremento valorable, pasando de 2.417 en 1999 a 3.532 en 2004 y con una línea franca de avance en cada uno de los estudios realizados. Cabe señalar que la distribución por tipos de discapacidad es muy similar a la del anterior estudio si bien emergen otro tipo de usuarios de estos servicios (exclusión social), y que el grupo mayoritario continúa siendo la discapacidad intelectual como también muestran las medias por año de personas integradas por tipo de discapacidad. A este respecto, es interesante comprobar el aumento de personas con discapacidad física en programas de ECA, así como el gran déficit de personas con enfermedad mental, otras discapacidades (autismo o parálisis cerebral entre otras) y exclusión social. El desconocimiento desde el mundo empresarial, las persistentes barreras sociales, la falta de información asequible (en castellano) sobre aspectos de interés del ECA con estos colectivos, y la falta de pautas contrastadas por la investigación en nuestros contextos, pueden ser elementos claves de esta escasa representación.

En este sentido, la distribución es también muy semejante por grupos de edad, y aunque se reducen las diferencias por sexo, la diferencia sigue siendo considerable, más aún al comparar con el grupo de referencia de personas con discapacidad en edad laboral en los

que hombres y mujeres se reparten casi al 50%. En cualquier caso deben aumentar las oportunidades, especialmente para los mayores de 45 años, cuya presencia se aleja más de la proporción en la población de referencia, y también para los menores de 26. Se deben aumentar también las oportunidades de las mujeres, que muestran una presencia significativamente menor que en la población de referencia, especialmente dentro del grupo de edad de más de 45 años. Es importante recordar que el empleo con apoyo tiene por objetivo proporcionar acceso al mercado laboral ordinario a las personas con discapacidad con más dificultades para conseguir y mantener un puesto de trabajo, y que en este caso, las mujeres, y los mayores de 45 años, tienen aún más dificultades que otras.

El porcentaje de minusvalía mayoritario de los usuarios de empleo con apoyo es inferior al 64% y está alejado del que presenta la población con discapacidad en edad laboral, aunque en 2004 aparece una mayor dedicación de los servicios a población con mayores necesidades de apoyo. En este sentido, nuestro planteamiento se apoya en un modelo abierto en el que tienen cabida personas con necesidades de apoyo muy diferentes, que demandan diferente cantidad de dedicación de los profesionales, y que requieren por tanto diferentes niveles de financiación de los servicios. Sin embargo, este modelo no diluye la responsabilidad del empleo con apoyo de proporcionar al menos las mismas oportunidades a quienes más dificultades tienen. Y quienes más dificultades tienen son las personas con porcentajes de minusvalía más alto y mayores niveles de necesidad de apoyo. Creemos, en esta línea, que este esfuerzo debe repartirse entre las organizaciones, que deben centrar sus acciones especialmente dentro de estos grupos, y las administraciones, que deben responsabilizarse de proporcionar líneas de financiación diferenciadas que permitan asignar mayor cantidad de recursos a quienes más los necesitan. El modelo de financiación diferenciada facilita esta asignación diferenciada de recursos. Pero este modelo debe venir desarrollado por una normativa que ampare al empleo con apoyo en su conjunto, de una manera adecuada y ajustada a su realidad actual, sin supeditarlo a otras opciones de inserción, y con recursos públicos estables y suficientes.

La distribución por tipo de vivienda es prácticamente similar a la de 1999 predominando el hogar familiar (83,57%). Asimismo, el nivel formativo mayoritario es el de la enseñanza obligatoria (43%). Tenemos, por tanto, a un conjunto de trabajadores, que en muchos casos han cursado la enseñanza obligatoria o incluso han accedido a niveles formativos de mayor nivel (25% entre formación profesional y bachillerato y 5% universitarios), en ámbitos normalizados, que acceden a un empleo y pueden consolidar su estatus de adulto independiente, y que por diferentes razones tienen que seguir viviendo al amparo de sus padres en el hogar familiar. Para conseguir dar este paso final, es necesario aunar los esfuerzos de todos. De las familias dando autonomía a las personas, de las organizaciones buscando empleos dignamente remunerados, de los sindicatos dedicando especial atención a los

trabajadores con discapacidad, de la Administración arbitrando medidas de fomento diferenciadas y de compatibilidad de empleos y pensiones, y de la sociedad en general cambiando nuestra actitud. Este es uno de los retos que nos demandan hoy las personas con discapacidad.

Al igual que en 1999, los contratos realizados siguen siendo mayoritariamente eventuales (74%). Los sueldos, que lógicamente han aumentado (el medio es 631,44 €), superan en mayor medida el Salario Mínimo Interprofesional. Estamos, por tanto, en una situación de clara eventualidad laboral, y sueldos aún bajos (aunque con una mejora respecto a 1999). Estas dos circunstancias configuran una gran barrera para el acceso a la vida adulta e independiente que debería ser consecuencia lógica de desempeñar un empleo. Es por tanto un objetivo fundamental superar estos dos escollos. Como hemos afirmado más arriba, las organizaciones deben buscar empleos más dignos para sus trabajadores, mientras que la Administración tendría que contemplar la posibilidad de compatibilizar pensiones y salarios para garantizar los ingresos suficientes que permitan el acceso completo de estos trabajadores a la vida adulta.

Respecto a los profesionales del ECA (294 computados), la media de usuarios por profesional sigue siendo alta, especialmente por preparador laboral (19,97), y los sueldos siguen siendo escasos. Sabemos que la plantilla tipo de un servicio de ECA está compuesta por 1 coordinador o directivo, 1 administrativo, 1 ó 2 buscadores de empleo y 3 ó 4 preparadores laborales. También conocemos que su perfil formativo es variado, predominando psicólogos, pedagogos y psicopedagogos, y que en la mayoría de los casos han recibido alguna preparación específica por parte de las organizaciones para trabajar con personas con discapacidad y desarrollar empleo con apoyo, pero que sólo en la mitad de los casos reciben formación continua. Estamos hablando por tanto de un colectivo de profesionales con formación sólida de base, pero que probablemente necesita formación específica antes de iniciar su trabajo y así se les proporciona. Sin embargo, la ausencia en muchos casos de formación permanente es una importante laguna, ya que no se afronta la adecuada actualización del personal por parte de las organizaciones. Estas deben cuidar también el remunerar adecuadamente a sus trabajadores y mantener unas ratios proporcionadas de trabajadores apoyados por profesional, aunque éstas pueden ser muy variables en función de la población atendida. Es por tanto difícil pronunciarse al respecto de las ratios adecuadas. Nosotros, en consonancia con la propuesta de niveles de necesidad de apoyo y financiación diferenciada, proponemos en la tabla 7 los porcentajes de dedicación de un profesional que estimamos serían adecuados en función del nivel de apoyo y el momento del proceso (inserción o mantenimiento de un puesto).

	Nuevo contrato	Mantenimiento
Nivel de apoyo 1 (33%-44%)	Def. Físicas (33%-44%) Def. Sensoriales (33%-44%) Exclusión social	Def. Físicas (33%-44%) Def. Sensoriales (33%-44%) Exclusión social
	20% jornada	10% jornada
Nivel de apoyo 2 (45%-64%)	Def. Psíquicas (33%-64%) Enf. Mental (33%-64%) Def. Sensoriales (45%-64%) Def. Físicas (45%-64%)	Def. Psíquicas (33%-64%) Enf. Mental (33%-64%) Def. Sensoriales (45%-64%) Def. Físicas (45%-64%)
	60% jornada	30% jornada
Nivel de apoyo 3 (65% o más)	Def. Psíquicas (65% o más) Def. Sensoriales (65% o más) Def. Físicas (65% o más) Enf. Mental (65% o más)	Def. Psíquicas (65% o más) Def. Sensoriales (65% o más) Def. Físicas (65% o más) Enf. Mental (65% o más)
	100% jornada	70% jornada

Tabla 7: Porcentaje de la jornada de un profesional de apoyo, en función de los niveles de apoyo de los trabajadores

Finalmente, respecto a la financiación de los programas, la fuente principal sigue siendo la pública y sobre todo la autonómica, seguida de la europea. Las entidades con financiación estable son las que captan fondos de las administraciones sobre todo autonómicas y locales, y las entidades con financiación no estable las que principalmente captan fondos europeos. Consideramos pues que el desarrollo de líneas de financiación adecuadas y estables, por parte de las diferentes administraciones y desde el ámbito privado (cajas, fundaciones, etc.) es clave para la estabilidad de los servicios. Esta responsabilidad no contemplada hasta ahora por la Administración central, ha recibido respuesta adecuada en varias Comunidades Autónomas, pero tampoco de manera consistente. Se impone por tanto que la Administración central asuma una responsabilidad, y disponga líneas de financiación adecuadas que si bien pueden ejecutarse desde las diferentes Comunidades Autónomas en función de las competencias al respecto, han de venir reguladas y dotadas a nivel estatal. Entendemos que esto será posible mediante la regulación del ECA. Por su parte, las organizaciones han realizado el giro hacia la búsqueda de este tipo de financiación, además de buscar otros recursos alternativos, y deben recibir respuestas adecuadas. Las líneas de financiación las consideramos muy escasas, y probablemente no cubren las necesidades del sector, que se ha visto obligado a reducir el gasto medio de los programas (74.799,86 €) y que con seguridad están limitando el crecimiento y expansión del modelo en la medida de sus posibilidades reales.

Queremos concluir el presente trabajo manifestando que nos encontramos ante una realidad que está dando respuesta a una demanda social importante, la de dar acceso a la vida y al empleo en la comunidad, de manera integrada y normalizada, a un colectivo con grandes necesidades de apoyo. Este colectivo supone además un porcentaje significativo de las personas con discapacidad en empleo público y merece ser tenido en consideración de manera adecuada. La ausencia de regulación, de financiación estable, y de apoyo decidido por parte de las diferentes administraciones está constriñendo las posibilidades de crecimiento del sector, que si bien mantiene un avance sostenido, no termina de consolidarse y

expandirse. La eficacia del modelo está demostrada, es necesario realizar sin embargo estudios adecuados respecto al coste beneficio de las iniciativas y respecto a las necesidades de financiación de los programas, sus plantillas y las ratios más adecuadas. Es necesario que los sindicatos apoyen a este tipo de trabajadores desde dentro del mundo empresarial para que, junto al esfuerzo de las organizaciones, se desarrollen empleos dignamente remunerados. Finalmente, es necesario que las organizaciones apuesten decididamente no sólo por el empleo, sino por el acceso al empleo ordinario como objetivo deseable, facilitando la transición de los trabajadores, muchos de los cuales están adquiriendo una experiencia y capacitación adecuadas gracias a los centros especiales de empleo.

5. REFERENCIAS

- Albin, J. M. (1992). *Quality improvement in employment and other human services. Managing for quality through change*. Baltimore: Paul Brookes.
- Albin, J. M., Rhodes, L., y Mank, D. (1994). Realigning organizational culture, resources, and community roles: Changeover to community employment. *Journal of the Association for Severe Handicaps*, 19(2), 105-115.
- Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (1998). *Empleo y Discapacidad*. Madrid: IMSERSO.
- Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (2000). *Base de datos estatal de personas con discapacidad*. Madrid: IMSERSO.
- Instituto Nacional de Estadística (2000). *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999*. Madrid: INE.
- Jordán de Urríes, F. B., y Verdugo, M. A. (2003). *El Empleo con apoyo en España. Análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de servicios*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.
- Jordán de Urríes, F. B., Martínez, S., Bellver, F., Martínez, A., Serra, F. y Cabre, M. (2003). *Análisis histórico y comparativo de la normativa autonómica de subvenciones al Empleo con Apoyo*. Estudio realizado por la Asociación Española de Empleo con Apoyo para el Real Patronato sobre Discapacidad.
- Martínez, S. (1998). *Tránsito y reconversión al empleo en la Comunidad*. Resumen de ponencias del IV Simposium Nacional de Empleo con Apoyo Tenerife: SIMPROMI.
- Martínez, S. (2002). *Algunos referentes actuales del empleo con apoyo*. M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urríes (Coordinadores). *Hacia la integración plena mediante el empleo*. Actas del VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo (pp. 101-110). Salamanca: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad.
- Verdugo, M. A., y Jordán de Urríes, F. B. (2001). *Panorámica del empleo con apoyo en España*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.
- Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B., y Bellver, F. (1998). *Situación actual del empleo con apoyo en España*. *Siglo Cero*, 29(1), 23-31.
- Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B., Bellver, F., y Martínez, S. (1998). *Supported employment in Spain*. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 11, 223-232.

Anexos

Anexo 1:

Carta para las organizaciones presentando el estudio



Salamanca , marzo de 2004

Miguel Angel Verdugo Alonso
Borja Jordán de Urrés

INICO

Estimados Amigos:

Nos ponemos en contacto con vosotros para informaros de que estamos tratando de realizar un nuevo estudio sobre el Empleo con Apoyo en España.

Probablemente muchos de vosotros conozcáis los trabajos que hemos realizado anteriormente, ya que adquirimos el compromiso de hacer llegar a todos los programas y entidades colaboradoras los resultados de los mismos, y en su momento se enviaron a todos las publicaciones de los diferentes estudios.

Pues bien, nuestro objetivo es volver a obtener datos relativos a la realidad del Empleo con Apoyo en toda España. Para ello hemos ampliado y mejorado el anterior cuestionario, que en su diseño fue sometido al análisis crítico de profesionales cualificados, obteniendo como resultado un producto claro y concreto que confiamos que ocupe el menor tiempo posible en cumplimentarlo (ya que muchos de los datos solicitados los tendréis ya consignados en vuestros programas).

Nuestro compromiso es una vez más el de distribuir los resultados del estudio entre todos aquellos que hayan colaborado (como ya hicimos en ocasiones anteriores), **y lo que os solicitamos es vuestra colaboración cumplimentando los cuestionarios**. Esta colaboración es imprescindible para poder hacer un dibujo fiel de la realidad de esta modalidad de integración laboral en España, y el hecho de **disponer de datos al respecto redundará en beneficio de todos** (conocer esta realidad posibilita defenderla e impulsarla).

Si recibís esta carta por correo ordinario dispondréis conjuntamente del cuestionario a cumplimentar, y un sobre franqueado para que lo **envíéis de vuelta antes del 1 de Junio del 2004**. Si lo recibís por correo electrónico o lo cogéis del Internet en <http://www.usal.es/inico/investigacion/eca2004.htm> deberéis remitirlo a bjordan@usal.es antes de esa misma fecha.

Para cualquier duda o consulta, no dudéis en contactar con:

Borja Jordán de Urríes - 923 294726 - bjordan@usal.es

Al final de esta carta aparece un listado de las entidades que actualmente tenemos localizadas, si conocéis alguna más **ponernos por favor en contacto con ellos**, para no dejarnos a nadie

Agradecemos vuestra inestimable colaboración, recibid un cordial saludo,

Miguel Ángel Verdugo Alonso y Borja Jordán de Urríes

Anexo 2:

Cuestionario para la obtención de datos sobre empleo con apoyo



DEA

CUESTIONARIO PARA LA OBTENCIÓN DE DATOS SOBRE EMPLEO CON APOYO Jordán de Urríes, F. B. y Verdugo, M. A.

Como entidad participante en el estudio, al cumplimentar este cuestionario declaro que nuestra organización asume la definición de empleo con apoyo que a continuación se propone y desarrolla su actividad en consonancia con la misma.

Entendemos por **Empleo con Apoyo** el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad (o en situación de desventaja social acusada) que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa.

A.- FILIACIÓN:

1. Nombre del programa/servicio		
2. Asociación entidad promotora		
3. Persona que responde al cuestionario		4. Puesto de la persona que responde
5. Teléfono	6. Fax	7. Correo electrónico
8. Dirección de contacto completa		
9. Localidad / 10. Provincia / 11. Comunidad Autónoma en que se desarrolla el programa/servicio / /		

B.- TRANSICIÓN Y CALIDAD:

12. Año en que se puso en funcionamiento el programa/servicio de empleo con apoyo

13. Indique señalando con una cruz los servicios de que dispone su entidad indicando también si dispone de financiación estable para los mismos

SERVICIOS	Servicios disponibles		Financiación estables		
Servicio de rehabilitación/Centro de día	<input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Centro Ocupacional	<input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Centro Especial de Empleo	<input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Empleo con Apoyo	<input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Otros (indicar): _____	<input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Otros (indicar): _____	<input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>

14. En caso de fallar la financiación de alguno de los servicios que proporciona su entidad por cualquier causa, indique si suprimiría alguno de ellos (señale con una cruz el/los que proceda/n), y en la columna contigua indique por qué orden de preferencia los suprimiría

SERVICIOS	Suprimiría	Orden (1, 2, 3, ...)
Servicio de rehabilitación/Centro de día	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Centro Ocupacional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Centro Especial de Empleo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Empleo con Apoyo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otros (indicar): _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otros (indicar): _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. ¿Se realiza evaluación de la calidad de los servicios de empleo con apoyo? () SI - () NO

16. ¿En caso de realizarla, qué instrumento/s utiliza? _____

17. ¿En caso de realizarla, la desarrolla la propia institución o una agencia evaluadora externa?

¿Cuál? _____

18. ¿Desarrollan investigación paralela al desarrollo de los servicios de empleo con apoyo?

() SI - () NO

19. ¿En caso de realizarla, la coordinan con alguna universidad u organismo similar? _____

¿Cuál? _____

C.- USUARIOS

20. ¿Cuántas personas con discapacidad han obtenido algún empleo gracias a su programa/servicio de empleo con apoyo?

Discapacidad Física	Discapacidad Intelectual	Discapacidad Sensorial	Discapacidad Otras	Salud Mental	Exclusión Social*	TOTAL

*Especificar colectivo _____

21. ¿Cuántas personas con discapacidad se encuentran trabajando actualmente gracias a su programa/servicio de empleo con apoyo?

Discapacidad Física	Discapacidad Intelectual	Discapacidad Sensorial	Discapacidad Otras	Salud Mental	Exclusión Social*	TOTAL

*Especificar colectivo _____

22. Respecto al total de personas con discapacidad que se encuentran trabajando actualmente gracias a su programa/servicio de empleo con apoyo, indique por favor el número de personas por tramos de edad y sexo

16-25 años		26-45 años		46-65 años		TOTAL	
Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Total:		Total:		Total:		Total:	

23. Respecto al total de personas con discapacidad que se encuentran trabajando actualmente gracias a su programa/servicio de empleo con apoyo, indique por favor el número de personas por porcentajes de minusvalía

del 33% al 64%	65% o más

24. Respecto al total de personas con discapacidad que se encuentran trabajando actualmente gracias a su programa/servicio de empleo con apoyo, indique por favor el número de personas en relación su nivel más alto de estudios

Educación especial	Enseñanza obligatoria	Formación ocupacional	Bachillerato	Formación profesional	Formación universitaria	Otros

25. Respecto al total de personas con discapacidad que se encuentran trabajando actualmente gracias a su programa/servicio de empleo con apoyo, indique por favor el número de personas en relación al tipo de residencia en la que están ubicados

Residencia	Hogar Familiar	Piso Tutelado	Independiente

26. Durante el tiempo en que su programa/servicio de empleo con apoyo ha estado funcionando ¿Cuántas personas con han sido integradas (como promedio) por año? (como orientación puede sumar las personas integradas por discapacidades y dividir entre el número de años de vigencia del programa/servicio y lo mismo con la cantidad total)

Discapacidad Física	Discapacidad Intelectual	Discapacidad Sensorial	Discapacidad Otras	Salud Mental	Exclusión Social*	TOTAL

*Especificar colectivo _____

27. En el último año natural, cuántas contrataciones se han realizado

Contratos Eventuales	Contratos Indefinidos	TOTAL

28. De las personas con discapacidad que se encuentran trabajando gracias a su programa/servicio de empleo con apoyo, ¿Cuál es su nivel de necesidad de apoyo (1)?

NIVEL DE APOYO 1						
Discapacidad Física	Discapacidad Intelectual	Discapacidad Sensorial	Discapacidad Otras	Salud Mental	Exclusión Social*	TOTAL
33% a 44%		33% a 44%	33% a 44%			
NIVEL DE APOYO 2						
Discapacidad Física	Discapacidad Intelectual	Discapacidad Sensorial	Discapacidad Otras	Salud Mental	Exclusión Social*	TOTAL
45% a 64%	33% a 64%	45% a 64%	45% a 64%	33% a 64%		
NIVEL DE APOYO 3						
Discapacidad Física	Discapacidad Intelectual	Discapacidad Sensorial	Discapacidad Otras	Salud Mental	Exclusión Social*	TOTAL
65% o más	65% o más	65% o más	65% o más	65% o más		

*Especificar colectivo _____

(1) El nivel de apoyo se clasifica en función dos parámetros: el tipo de discapacidad y el porcentaje de minusvalía reconocido para el trabajador apoyado

29. ¿Cuál estima usted que es el salario bruto mensual medio de las personas que trabajan mediante su programa/servicio de empleo con apoyo? (Para el cálculo sume el salario bruto mensual de los diez últimos contratos realizados y divídalo entre diez. En caso de no llegar a diez contratos utilice los que hayan realizado) _____

D.- PROFESIONALES

30. ¿Se ha proporcionado a los profesionales del programa/servicio de empleo con apoyo formación especializada en discapacidad? () SI - () NO

31. ¿Se ha proporcionado a los profesionales del programa/servicio de empleo con apoyo formación especializada en empleo con apoyo? () SI - () NO

32. ¿Se dispone de un programa de formación continua para los profesionales del programa/servicio de empleo con apoyo? () SI - () NO

33. Respecto al total de profesionales que se encuentran trabajando actualmente en su programa/servicio de empleo con apoyo, indique por favor el número de personas en relación su nivel más alto de estudios

Enseñanza obligatoria	Bachillerato	Formación profesional	Universidad diplomados	Universidad licenciados	Estudios de postgrado	Otros
			Magisterio	Psicología	Master	
			Ter. Ocup.	Psicopeda.	Doctorado	
			Trab. Soc.	Pedagogia		
			Grad. Soc.	Medicina		
			Logop	Derecho		
			Fisiot.	Empresar.		
			Enfermer.	Economic.		
			Empresar.	Sociología		
			Otros	Otros		

34. Indique el número de profesionales en su programa/servicio de empleo con apoyo por funciones

Preparador laboral	Buscador empleo	Administrativo	Directivo

35. Indique salario bruto mensual medio de los profesionales en su programa/servicio de empleo con apoyo por funciones desempeñadas (si en cada grupo no cobraran todos lo mismo puede usted sumar el total de los salarios brutos mensuales de ese grupo y dividir entre el numero de profesionales)

Preparador laboral	Buscador empleo	Administrativo	Directivo

E.- RECURSOS ECONÓMICOS Y COSTES

36. Los fondos utilizados para mantener el programa/servicio de empleo con apoyo proceden de: (señale con una cruz el/los que proceda/n e indique el porcentaje de financiación que cubren)

37. ¿Cuál ha sido el presupuesto empleado en el año 2003 para su programa/servicio?

PROCEDENCIA DE LOS FONDOS		Señalar	%
Fondos europeos		<input type="checkbox"/>	_____
Aportaciones de instituciones públicas	Estatales	<input type="checkbox"/>	_____
	Autonómicas	<input type="checkbox"/>	_____
	Locales	<input type="checkbox"/>	_____
	Total	<input type="checkbox"/>	_____
Aportaciones de instituciones privadas	Estatales	<input type="checkbox"/>	_____
	Autonómicas	<input type="checkbox"/>	_____
	Locales	<input type="checkbox"/>	_____
	Total	<input type="checkbox"/>	_____
Aportaciones de los usuarios del programa/servicio de empleo con apoyo		<input type="checkbox"/>	_____
Otros (especificar): _____		<input type="checkbox"/>	_____

38. ¿Cuál estima que será el presupuesto para su programa/servicio en los dos próximos años, 2004 y 2005?

_____ y _____

F.- OTROS DATOS ADICIONALES

Por favor, si lo considera oportuno añada a continuación, en la vuelta de la hoja cualquier sugerencia, aclaración o dato que considere relevante para completar la información del cuestionario DEA.

¡¡¡MUCHAS GRACIAS!!!

Por favor, envíen el cuestionario contestado en el sobre franqueado que recibieron o por correo electrónico a bjordan@usal.es antes del 1 de junio del 2004

**Para cualquier consulta no dude en ponerse en contacto con nosotros:
ja Jordán de Urrés - 923 294726 - bjordan@usal.es**

Anexo 3:

Plantilla de datos

ELEMENTOS DE ANÁLISIS DEA 2004

St = sobre el total, Sg = sobre el grupo referido

DATO	Nº	%		
TRANSICIÓN CALIDAD				
1. Nº de programas por comunidad autónoma	VER TABLA FINAL			
2. Nº y % de programas por año	VER TABLA FINAL			
3. Financiación ECA	(a) Estable	15	30,00%	St
	(b) No estable	35	70,00%	St
4. Nº y % de entidades que solamente tienen ECA (a)	10	17,54%	St	
Con financiación estable (b)	2	20%	Sg	
Con financiación No estable (c)	8	80%	Sg	
5. Nº y % de entidades que tienen ECA y CEE (a)	23	40,35%	St	
ECA con financiación estable y CEE con financiación estable (b)	7	30,43%	Sg	
ECA con financiación estable y CEE con financiación No estable (c)	0	0%	Sg	
ECA con financiación No estable y CEE con financiación estable (b)	9	39,13%	Sg	
ECA con financiación No estable y CEE con financiación No estable (d)	7	30,43%	Sg	
6. Nº y % de entidades que tienen ECA y CO (a)	21	36,84%	St	
ECA con financiación estable y CO con financiación estable (b)	7	33,33%	Sg	
ECA con financiación estable y CO con financiación No estable (c)	0	0%	Sg	
ECA con financiación No estable y CO con financiación estable (b)	10	47,62%	Sg	
ECA con financiación No estable y CO con financiación No estable (d)	4	19,05%	Sg	
7. Nº y % de entidades con ECA y además	1 servicio (a)	7	12,28%	St
	2 servicios (b)	17	29,82%	St
	3 servicios (c)	13	22,80%	St
	4 servicios (d)	5	8,77%	St
	5 servicios (e)	5	8,77%	St
8. Nº y % de entidades que tienen ECA con financiación No estable y además <i>% sobre las entidades que tienen ECA con financiación No estable n= 35</i>	1 servicio con financiación estable (a)	9	25,71%	Sg
	2 servicios con financiación estable (b)	6	17,14%	Sg
	3 servicios con financiación estable (c)	3	8,57%	Sg
	4 servicios con financiación estable (d)	1	2,85%	Sg
	5 servicios con financiación estable (e)	5	14,28%	Sg
9. Nº y % de entidades que suprimirían algún servicio	16	28,07%	St	
10. Nº y % de entidades que suprimirían ECA	11	19,30%	St	
11. Nº y % de entidades que solamente tienen ECA y que lo suprimirían <i>% sobre las entidades que solamente tienen ECA n= 10</i>	0	0%	Sg	
12. Nº y % de entidades que tienen ECA y otros servicios y suprimirían el ECA en <i>Sobre las que suprimirían ECA n= 13</i>	1º lugar (a)	5	38,46%	Sg
	2º lugar (b)	3	23,07%	Sg
	3º lugar (c)	3	23,07%	Sg
	4º lugar (d)	2	15,38%	Sg
	5º lugar (e)	0	0%	Sg

13. N° y % programas que realizan evaluación de la calidad	Ninguna (a)	15	26,30%	St
	Propia (b)	29	50,90%	St
	Externa (c)	4	7,00%	St
	Ambas (d)	9	15,80%	St
14. N° y % programas que realizan investigación paralela	SI (a)	19	36,50%	St
	NO (b)	33	63,50%	St

USUARIOS

15. N° y % de personas que han obtenido algún empleo en ECA por tipos de discapacidad	Física (a)	1596	27%	St	
	Intelectual (b)	2893	50%	St	
	Sensorial (c)	949	16%	St	
	Discapacidad otras (d)	28	0,7%	St	
	Enfermedad Mental (e)	362	7%	St	
	Exclusión social (f)	2	0,03%	St	
	Total (g)	5830	100,00%	St	
16. N° y % de personas que están trabajando actualmente en ECA por tipos de discapacidad	Física (a)	1093	31%	St	
	Intelectual (b)	1384	39%	St	
	Sensorial (c)	843	24%	St	
	Discapacidad otras (d)	17	0,48%	St	
	Enfermedad Mental (e)	194	6%	St	
	Exclusión social (f)	1	0,03%	St	
	Total (g)	3532	100,00%	St	
17. N° y % de personas en ECA por grupo de edad y sexo	15-25	Varones (a)	363	10,63%	St
		Mujeres (b)	239	7%	St
		Total (c)	602	17,63%	St
	26-45	Varones (d)	1321	36,68%	St
		Mujeres (e)	843	24,68%	St
		Total (f)	2164	63,36%	St
	46-65	Varones (g)	412	12,60%	St
		Mujeres (h)	238	6,97%	St
		Total (i)	650	19,57%	St
	Total	Varones (j)	2096	61,91%	St
		Mujeres (k)	1320	38,65%	St
Total (l)		3416	100%	St	
18. N° y % de personas en ECA por % de minusvalía	33%-64% (a)	800	67%	St	
	65% o más (b)	400	33%	St	
19. N° y % de personas por nivel de estudios	Educación Especial (a)	398	12,85%	St	
	Enseñanza Obligatoria (b)	1334	43,07%	St	
	Formación Ocupacional (c)	327	10,56%	St	
	Bachillerato (d)	256	8,27%	St	
	Formación Profesional (e)	535	17,27%	St	
	Formación Universitaria (f)	169	5,46%	St	
	Otros (g)	78	2,52%	St	

20. N° y % de personas en ECA por tipo de residencia	Residencia (a)	19	1,52%	St	
	Hogar familiar (b)	1048	83,57%	St	
	Piso tutelado (c)	21	1,67%	St	
	Independiente (d)	166	13,24%	St	
21. Promedio de personas integradas por año y programa respecto al tipo de discapacidad <i>media total en el conjunto de los programas, media por programa y %</i>	Física (a)	243	4,26%	27,15%	
	Intelectual (b)	411	7,21%	45,92%	
	Sensorial (c)	136	2,39%	15,20%	
	Discapacidad otras (d)	24	0,42%	2,68%	
	Enfermedad Mental (e)	81	1,42%	9,05%	
	Exclusión social (f)	0	0,00%	0,00%	
	Total (g)	895	15,70%	100,00%	
22. N° y % de contrataciones por tipo de contrato en el último año	Eventuales (a)	910	74,04%	St	
	Indefinidos (b)	319	25,96%	St	
	Total (c)	1229	100,00%	St	
23. N° y % de personas con discapacidad física por tipo de apoyo	Niv. 1	Física 33-44% (a)	39	3,62%	St
		Intelectual (-)			
		Sensorial 33-44% (b)	60	5,58%	St
		Otras 33-44% (c)	0	0,00%	St
		S. Mental (-)			
		Exclusión (d)	0	0,00%	St
		Total (e)	99	9,2%	St
	Niv. 2	Física 33-44% (f)	18	1,67%	St
		Intelectual (g)	538	50%	St
		Sensorial 33-44% (h)	39	3,62%	St
		Otras 33-44% (i)	4	0,37%	St
		S. Mental (j)	10	0,93%	St
		Exclusión (-)			
		Total (k)	609	56,59%	St
	Niv. 3	Física 33-44% (l)	12	1,12%	St
		Intelectual (m)	282	26,21%	St
		Sensorial 33-44% (n)	47	4,37%	St
		Otras 33-44% (ñ)	3	0,28%	St
		S. Mental (o)	24	2,23%	St
		Exclusión (-)			
		Total (p)	368	34,21%	St
24. Salario medio mensual de las personas en ECA <i>hacer referencia al SMI, a 1.5 SMI y a la relación con ambos</i>			631,44		
PROFESIONALES					
25. N° y % programas que proporcionan formación a sus profesionales sobre discapacidad	SI (a)	50	89,30%	St	
	NO (b)	6	10,70%	St	

26. N° y % programas que proporcionan formación a sus profesionales sobre ECA	SI (a)	50	89,30%	St	
	NO (b)	6	10,70%	St	
27. N° y % programas que proporcionan formación continua a sus profesionales	SI (a)	29	51,80%	St	
	NO (b)	27	48,20%	St	
28. N° y % de profesionales por nivel de estudios	Enseñanza Obligatoria (a)	1	0,32%	St	
	Bachillerato (b)	11	3,47%	St	
	Formación Profesional (c)	31	9,78%	St	
	Universidad Diplomados	Total (d)	93	29,34%	St
		Magisterio (e)	34	36,56%	St
		Ter. Ocup. (f)	3	3,23%	St
		Trab. Soc. (g)	27	29,03%	St
		Grad. Soc (h)	5	5,38%	St
		Logop (i)	2	2,15%	St
		Fisiot. (j)	0	0,00%	St
		Enfermer. (k)	0	0,00%	St
		Empresar. (l)	2	2,15%	St
		Otros (m)	20	21,51%	St
	Universidad Licenciados	Total (n)	149	47,00%	St
		Psicología (ñ)	81	54,36%	St
		Psicopeda. (o)	20	13,42%	St
		Pedagogía (p)	34	22,82%	St
		Medicina (q)	0	0,00%	St
		Derecho (r)	3	2,01%	St
		Empresar. (s)	1	0,67%	St
		Economic. (t)	0	0,00%	St
		Sociología (u)	2	1,34%	St
	Otros (v)	8	5,37%	St	
	Postgrado	Total (w)	22	6,94%	St
		Master (x)	20	90,91%	St
		Doctorado (y)	2	9,09%	St
Otros (z)	10	3,15%	St		
29. N° total/media de profesionales que trabajan en programas/servicios de ECA		294	5,10%		
30. N° total, Media por programa y % sobre el total de profesionales que trabajan en programas/servicios de ECA por funciones.	Preparadores laborales (a)	178	3,20	60,54%	St
	Buscadores de empleo (b)	56	1,44	19,05%	St
	Administrativos (c)	25	1,04	8,50%	St
	Directivos (d)	35	1,13	11,90%	St
31. Media de usuarios de ECA por profesionales en el conjunto de los programas		12,09			
32. Media de usuarios de ECA por Prep. Labor. en el conjunto de los programas		19,97			
33. Sueldo medio de los profesionales que trabajan en programas/servicios de ECA por funciones	Preparadores laborales (a)	1081,12			
	Buscadores de empleo (b)	1181,92			
	Administrativos (c)	956,83			
	Directivos (d)	1870,25			

34. Sueldo mínimo de los profesionales que trabajan en programas/servicios de ECA por funciones	Preparadores laborales (a)	475
	Buscadores de empleo (b)	533
	Administrativos (c)	530
	Directivos (d)	1000
35. Sueldo máximo de los profesionales que trabajan en programas/servicios de ECA por funciones	Preparadores laborales (a)	2200
	Buscadores de empleo (b)	2047
	Administrativos (c)	1686
	Directivos (d)	4000

RECURSOS ECONÓMICOS Y COSTES

36. % de las fuentes de financiación de los programas/servicios de ECA		Europea (a)	19,09%
	Pública	Estatal (b)	2,96%
		Autonómica (c)	47,28%
		Local (d)	9,36%
		Total (e)	59,60
	Privada	Estatal (f)	4,04%
		Autonómica (g)	0%
		Local (h)	2,36%
		Total (i)	6,40%
	Aportaciones de los usuarios (j)	3,81%	
	Otros (k)	11,11%	
37. % de las fuentes de financiación de los programas/servicios de ECA con financiación estable		Europea (a)	11,67%
	Pública	Estatal (b)	5,67%
		Autonómica (c)	50,20%
		Local (d)	14%
		Total (e)	69,87%
	Privada	Estatal (f)	1,07%
		Autonómica (g)	0%
		Local (h)	3,33%
		Total (i)	4,40%
	Aportaciones de los usuarios (j)	2,07%	
	Otros (k)	12%	
38. % de las fuentes de financiación de los programas/servicios de ECA con financiación No estable		Europea (a)	24,85%
	Pública	Estatal (b)	1,04%
		Autonómica (c)	44%
		Local (d)	5,38%
		Total (e)	50,42%
	Privada	Estatal (f)	6%
		Autonómica (g)	0%
		Local (h)	1,77%
		Total (i)	7,77%

	Aportaciones de los usuarios (j)	5,58%
	Otros (k)	11,38%
39. Cantidad presupuestaria gastada en 2004 todos los programas	Total	4236548,75
	Media	74325,42
	Mínimo	6000
	Máximo	393000
40. Cantidad presupuestaria estimada en 2005 todos los programas	Total	4263591
	Media	74799,86
	Mínimo	3000
	Máximo	412000
41. Cantidad presupuestaria estimada en 2006 todos los programas	Total	3599838
	Media	63155
	Mínimo	8000
	Máximo	381000

Comunidad Autónoma

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Andalucía	7	12,3	12,3	12,3
	Aragón	3	5,3	5,3	17,5
	Canarias	2	3,5	3,5	21,1
	Cantabria	1	1,8	1,8	22,8
	Castilla y León	4	7,0	7,0	29,8
	Cataluña	11	19,3	19,3	49,1
	Comunidad Valenciana	2	3,5	3,5	52,6
	Galicia	6	10,5	10,5	63,2
	Islas Baleares	6	10,5	10,5	73,7
	La Rioja	1	1,8	1,8	75,4
	Madrid	3	5,3	5,3	80,7
	Navarra	1	1,8	1,8	84,2
	País Vasco	4	7,0	7,0	91,2
	Región de Murcia	6	10,6	8,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Año Inicio del Programa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1981	1	1,8	1,9	1,9
	1989	3	5,3	5,8	7,7
	1990	1	1,8	1,9	9,6
	1991	2	3,5	3,8	13,5
	1992	2	3,5	3,8	17,3
	1994	5	8,8	9,6	26,9
	1995	6	10,5	11,5	38,5
	1996	2	3,5	3,8	42,3
	1997	5	8,8	9,6	51,9
	1998	4	7,0	7,7	59,6
	1999	3	5,3	5,8	65,4
	2000	2	3,5	3,8	69,2
	2001	6	10,5	11,5	80,8
	2002	8	14,0	15,4	96,2
	2003	1	1,8	1,9	98,1
	2004	1	1,8	1,9	100,0
	Total	52	91,2	100,0	
Perdidos	Sistema	5	8,8		
Total		57	100,0		

Anexo 4:

Organizaciones de empleo con apoyo

Los datos que a continuación se reseñan para cada organización, son los que hemos obtenido de los formularios que cada entidad ha cumplimentado o, en su caso, tomados de su página web, pudiendo en algún caso estar incompletos.

A.P.CO.M.

Unidad de Empleo con Apoyo
968 702823
apcom@feapsmurcia.org
Camino de Mayrena “El Copo”, s/n. 30400 Caravaca de la Cruz, Murcia

ACIDH

Stil (Servicio-Taller de Inserción Laboral)
93 2859977
facidh@suport.org; troige@acidh.org
Siracusa, 53. 08012 Barcelona

ACISJF

Formación Ocupacional
93 2240400
acisjf@suport.org; cfauroragarriga@acisjf.es
Amistat, 15 Bajos. 08005 Barcelona

AIDEMAR (Asociación para la Integración del Discapacitado en la Comarca del Mar Menor)

CREA (Centro de Recursos de Empleo Aidemar)
968 335577
crea@aidemar.es
Fernández Caballero, s/n. 30730 Murcia

AMADIP.esment

Servicio de inserción laboral en empresas del mercado ordinario
971 711627
jimportalo@amadipesment.org
Carrer d'en Bosch, 1. 07002 Palma de Mallorca

APRODISCA (Asociación pro Personas amb Disminució Psíquica de la Conca de Barberá)

Departamento de empleo con apoyo
977 861261
ins.formacio@aprodisca.org
Avda. Dr. Folch, s/n. 43400 Montblanc, Tarragona

ASALSIDO (Asociación Almeriense para el Síndrome De Down)

Inserción laboral para personas con discapacidad intelectual
950 144230
sdown@cajamar.es
Ctra. Sierra Alhamilla, 156 Bajo. 04007 Almería

ASIDO - Cartagena

Empleo con Apoyo

968 513232

assido_cartagena@ffeapsmurcia.org

Avda Génova, 8. Polígono Residencial Santa Ana. 30319 Cartagena, Murcia

ASISIDO - Murcia

Empleo con Apoyo

968 270594

casilla@assido.org

Avenida Casillas de Coria, 8. 30007 Casillas, Murcia

Asociación “San Fco. de Sales de Hipoacúsicos” de Huesca

Proyecto P.I.L. - Planes de Inserción Laboral

974 227783

sanfcodesales@terra.es

Ramón J. Sender, 9 Bajos Posterior. 22005 Huesca

Asociación Down Compostela

Programa de Empleo con Apoyo

981 563434

assidoco@terra.es

Dublín, 6 Bajo. 15907 Santiago de Compostela, A Coruña

Asociación Down Huesca

Programa de Formación y Empleo

974 222805

downhuesca@telefonica.net

Avda. de los Danzantes 24, bajos. 22005 Huesca

Asociación Nuevo Horizonte

Programa Empleo con Apoyo para Personas con Autismo

91 6377455

mcmuela@nuevohorizonte.es

Comunidad de Madrid, 43. 28230 Las Rozas, Madrid

Asociación para el Síndrome de Down de Pontevedra

Empleo con Apoyo

986 201656

downvigo@teleline.es

Manolo Martínez, 1 - 1º dcha. 36210 Vigo, Pontevedra

Asociación para la Mediación Social EQUA

Programa de orientación e inserción laboral para personas con discapacidad psíquica

669 671350 / 956 211805

equa@redasociativa.org; equa@hotmail.com

Ángel, 4 bajo local izda. 11002 Cádiz

Asociación Pontevedresa para el S. Down “Xuntos”

Proyecto Empleo con Apoyo

986 865538

xuntos@iponet.es

Cobián Roffignac, 9 - 2º. 36002 Pontevedra

Asociación Síndrome de Down Navarra

Proyecto Itaca
948 263280
downnavarra@hotmail.com
Monasterio de Tucebmas, 1, Bajo. 31011 Pamplona

Asociación Síndrome de Down Lugo

Programa de Inserción Laboral "Empleo con Apoyo"
982 240921
zaidola@mixmail.com; downlugo@lugonet.com
Aviación Española 22-24. 27002 Lugo

Asociación Síndrome de Down de Burgos

Proyecto Brecha (E.A.)
947 209402
Paseo Pisones, 49. 09001 Burgos

Asociación Síndrome de Down Jaén y Provincia

Programa de Formación e Inserción Laboral para personas con discapacidad psíquica
953 260413
asindrodwnjaen@supercable.es
Avda. de Andalucía, 92 Bajo. 23006 Jaén

Asociación Tutelar del Minusválido - ASTUS

Unidad ASTUS para el Empleo en Red de Personas con Discapacidad Intelectual
968 504971 / 678 633716
servicioempleo@ono.es
Avda. Reina Victoria, 34 - 1º. 30203 Murcia

Aspace Rioja

CEE Aspace Rioja
941 233697 / 630 076566
cee@aspace-rioja.com; coordinacion@aspace-rioja.com
www.aspace-rioja.com
Calle Las Balsas 15-3. Pol. Cantabria 1. 26008 Logroño

ASPANDEM

Empleo con Apoyo ASPANDEM
952 787650 / 952 787684
aspandem@jet.es; salvamar@jet.es; aspandem@eresmas.com
www.aspandem.org
Avenida Príncipe de Asturias, s/n. 29670 San Pedro de Alcántara, Málaga

ASPASOR (Asociación de Padres y Amigos de los Sordos de Álava) y Asociación de Personas Sordas de Álava

Servicio de Intermediación Laboral para Personas Sordas
945 268389
aspasor@euskalnet.net
Aragón, 11 Bajo. 01003 Vitoria

ASPROMANIS

Integración Laboral en Empresas Ordinarias
952 315989
dbdiaz86@hotmail.com
Ferreteros 5. Málaga

ASPRONA

Servicio de Intermediación Laboral HORIZON-ASPRONA
983 353433
joselaguna@yahoo.es; horizon@grupolince.com
Pio Rio Ortega, 2, bajo. 47008 Valladolid

Associació de Sant Tomàs (PARMO)

Servei de Treball amb Suport EINA
93 8860575
eina@arrakis.es
Ctra. de Manlleu 7, 1º 2ª. 08500 Vic, Barcelona

Centre de Formació i Treball Flor de Maig del Organismo Autónomo dependiente de la Diputació de Barcelona

Departamento de inserción laboral
93 4020710
ofm.cft@diba.es; carullaam@diba.es
Avda. Flor de Maig, s/n. 08290 Cerdanyola del Vallès, Barcelona

Centro Serralta Unidad de Rehabilitación Comunitaria

Programa: Formación, Ocupación y Empleo
971 453630
sarralta@gesma.caib.es
Femenías, 33. Islas Baleares

Coordinadora de Minusválidos de Menorca y Consell Insular de Menorca

Servei d'Orientació i de Suport a la Formació i Inserció Laboral de les Persones amb Discapacitat- PIL Menorca
971 481447
cmm@telefonica.net
Avda. de Palma de Mallorca, 1 bis. 07760 Ciutadella, Menorca

Diputación Provincial - Asprona Valladolid

Red de Talleres Ocupacionales del Ámbito Rural de Valladolid
983 335431
equipoapoyo@eresmas.com
www.dip-valladolid.es
Expósitos, 4, Bajo. 47003 Valladolid

FADEMGA FEAPS Galicia

Proyecto de Empleo con Apoyo
981 519650
fademga@corevia.com
Vía Pasteur, 53-A Pol. Tambre. Santiago de Compostela, A Coruña

FEAPS Andalucía

Andalucía Oriental
954 525199
empleo@feapsandalucia.org
Avda. Alcalde Luis Uruñuela, 19 Local 10 1ª Planta. 41020 Sevilla

Federación Gallega Down Galicia

Proyecto Empleo con Apoyo
981 322230
teimadownferrol@terra.es
Armada Española, 32. 15406 Ferrol, A Coruña

Función Privada Proyecto Aura

Proyecto AURA
93 4177667
aurabarcelona@infonegocio.com
Rda. Gral. Mitre, 174. 08006 Barcelona

FUNDABEM

Empleo con Apoyo
920 223947
fundabem@yahoo.es
Duque de Alba, 6, portal 1, piso 2, puerta 5. 05001 Ávila

Fundación ASINDOWN

Plan Integral de Empleo
96 3834298
empleo@asindown.org
www.asindown.org
Poeta José M^a Bayarri, 6 bajo. 46014 Valencia

Fundación Canaria para el Sordo, FUNCASOR

Servicio de Integración Laboral de Personas con Discapacidad
922 544052 / 922 545536
funcasor@funcasor.org; laboral@funcasor.org
www.funcasor.org
Ctra. Gral. La Laguna - Punta Hidalgo, Km. 8.1. 38280 Tegueste, Tenerife

Fundación Catalana Síndrome de Down

Servicio de Integración Laboral
93 2151988
colabora@fcsd.org
www.fcsd.org
València, 229. 08007 Barcelona

Fundación Down Zaragoza

Empleo con Apoyo Zaragoza
976 388855
fundacion@downzaragoza.org
Daroca, 65-67. 50017 Zaragoza

Fundación Síndrome de Down de Cantabria

Proyecto AVANCE
942 278028
downcan@infonegocio.com
www.infonegocio.com/downcan
Avda. General Dávila 24 A-1^oC. 39005 Santander

Fundación Síndrome de Down País Vasco

Programa LAN
94 4790284
suscrip@downpv.org
www.downpv.org
Plaza Nueva, 5, 1^o izda. 48005 Bilbao

FUNDOWN, Fundación Síndrome de Down de la Región de Murcia

Empleo con Apoyo

968 225279

fundown@forodigital.es; fundown@fundown.org

Paseo Escultor Juan González Moreno, 2., bajo. 30002 Murcia

Gabinete de trabajo social (Grupo 5) - Comunidad de Madrid

Empleo con apoyo para personas con enfermedad mental

91 4018672 / 7736 - 679 903143

petra@sie.es; ecaten@sie.es

www.sie.es/ecaten

Jardín de San Federico, 13. 28009 Madrid

Granadadown - Asociación Síndrome de Down de Granada

Empleo con Apoyo

958 151616

asociacion@downgranada.org

Perete, 36. 18014 Granada

Grupo Gureak

ZEHARO; Servicios de Apoyo al Empleo para Personas con Discapacidad

943 000795

zeharo@grupogureak.com; mariano@grupogureak.com

www.grupogureak.com

Illarra Bidea, 4. 20018 Donostia-San Sebastián

IFOC - Instituto de Formación y Orientación del Ajuntament de Calvià

Servicio de Apoyo a la Integración Laboral y Formativa de Personas con Discapacidad

971 132068

ifocsuport@calvia.com; ecrespi@calvia.com

www@calvia.com

Sa Porrassa, s/n. 07181 Magaluf – Calvià, Mallorca

Institut de Serveis Socials i Deportius de Mallorca (ISSEM)

Programa ERGON. Projecte Itinerari d'inclusió laboral

971 761563

fserra@conselldemallorca.net

General Riera, 67. 07010 Palma de Mallorca

Institut Municipal de Persones amb Disminució (IMD)

Equip D' Assessorament Laboral (EAL)

93 4132839

mgarcia@mail.bcn.es

Avda. Diagonal, 233, 1ª 08013 Barcelona

INTRESS (Instituto de Trabajo Social y Servicio Social)

INTRESS-Programa Ergon de Empleo con Apoyo

971 660837

migjorn@intress.org

www.intress.org

Carretera Campos, Km. 0. 07620. Lluçmajor, Mallorca

Lantegi Batuak

LANERAKO

944 523891

fjmartinez@lantegi.com

www.lantegi.com

Artxanda Kalea, 7. 48160 Derio, Vizcaya

Mancomunitat de Municipis de la Vall D'Albaida

Projecte Trévol

96 2910914

trevol@mancovall.com

www.mancovall.com

Avda. Sant Francesc, 8, 1ª. 2ª. 46870 Ontinyent, Valencia

Patronat Municipal de Serveis a les Persones amb Disminució - Ayuntamiento de San Feliu de Llobregat

Programa de inserción laboral

93 6853476

emilistfeliu@terra.es

Plaça Francesc Macià, s/n. 08980 Sant Feliu de Llobregat, Barcelona

Plegart3 - AFANIAS

Labor3 - AFANIAS

91 5736583

labor3@afanias.org

www.afanias.org

Peñascales, 5 Local 3. 28028 Madrid

Servicios sociales del Consell Comarcal del Baix Camp

Projecte Heura

977 327155

heura@baixcamp.altanet.org

Doctor Ferran, 8. 43202 Reus, Tarragona

Servicios sociales del Consell Comarcal del Baix Camp

Projecte Maragda

977 32 71 55

maragda@ccbaixcamp.altanet.org

Doctor Ferran, 8. 43202 Reus, Tarragona

SINPROMI S.L. Sociedad insular para la promoción del minusválido

Departamento de integración laboral - Servicio a personas con discapacidad

922 249199

sinpromi@cabtfe.es; pcoello.sinpromi@cabtfe.es

www.cabtfe.es/sinpromi

San Francisco, 102, Edificio Majona. 38001 Santa Cruz de Tenerife

Programas de reciente inicio carentes aún de datos**Apa - Centro Ocupacional "Fundación Once"**

C.E.E.

651 526881 926 254078 - 254032

apafonce@terra.es

Ctra. Fuensanta, 61. 13005 Ciudad Real

Asoc. de Padres de Niños Autistas de Cádiz

Servicios para Adultos
95 6474563
apnacadiz@hotmail.com
Rosadas, s/n. 11510 Puerto Real, Cádiz

COCEMFE

E-Tradis
927 426106
asdired@interbook.net
María de Rojas, 1 Bajo Izq. 10600 Plasencia

Programas de los que no hemos podido obtener información

AMADPSI

Servicio de Intermediación Laboral
952 657854
amadpsi@activanet.es
Marqués de Cádiz, 40. 29013 Málaga

Asociació Pro-Disminuïts Psíquics de Sabadell

Servei d' Integració Laboral TAINA
93 7261736
Gracia, 102. 08201 Sabadell, Barcelona

Asociación Síndrome de Down de Cádiz y Bahía "Lejeune"

Proyecto Intercom de Integración Laboral
956 265869
Local B-15 Edificio Atlas, Recinto interior de la Zona Franca. Cádiz

ASPAS

Aina Grimalt
971 478150
C/ Costa Rica 23. 07014 Palma de Mallorca

Fundación Eragintza

Programa de Empleo Apoyado
94 4236334 / 94 4231693
José M^a Olabari, s/n. Bilbao

Fundación Paideia Galiza

Proyecto Antear Paideia
981 226777
antear@paideia.es
www.paideia.es
Plaza de María Pita, 17. 15001 A Coruña

GESMA

971 453630
urc@bitel.es
Palma de Mallorca

L'Heura del Vallés SCCL

Servei d'inserció i seguiment laboral

93 783 71 24 -93 784 2525

a8034801@centres.xtec.es

Sant Jaume, 16. 08221 Terrassa, Barcelona

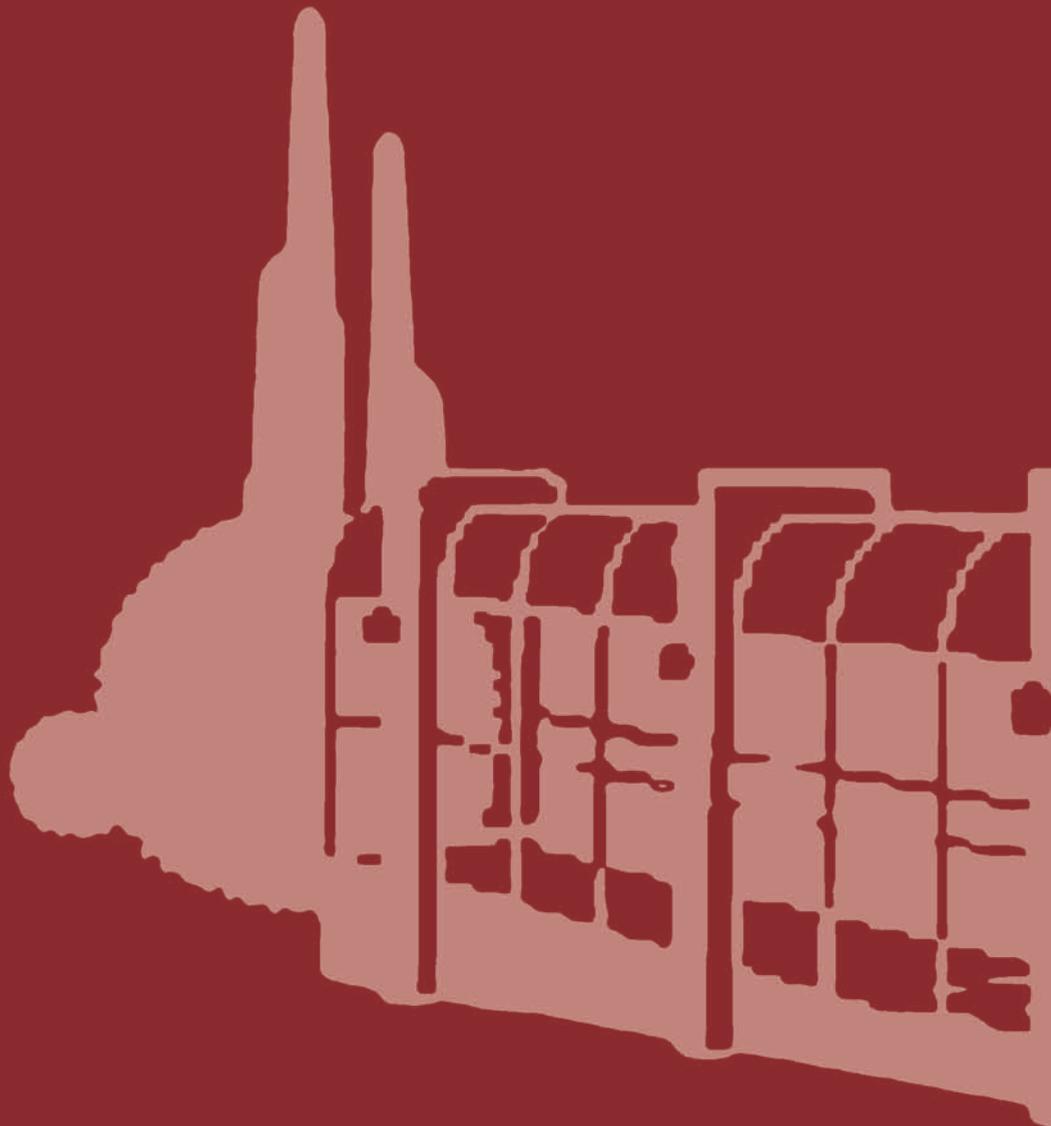
TRESC (Ass. Servei de Suport al Treball per a Persones amb Discapacitat)

TRESC, Treball amb suport

972 411159

tresc@retel.es

Riu Güell, 51-53, 2º 1ª. 17005 Girona



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

REAL PATRONATO
SOBRE DISCAPACIDAD

