



Informe contrataciones Empleo con Apoyo

2015

Informe realizado por:

Prats Carabias, José Luis

Martínez Torres, Sergio

Julio 2016

Coorganizador



ÍNDICE

Introducción	1
1.-Entidades Participantes	3
2.- Características de las Entidades	5
2.1. Experiencia de las entidades en el campo de Acción Social y como proveedoras de servicios de empleo con apoyo.....	5
2.2. Colectivos destinatarios de las entidades.....	8
2.3. Los profesionales en las entidades.....	8
2.4. Otros servicios de empleo que ofrecen las entidades.....	13
2.5. Otras aportaciones sobre el análisis de las entidades.....	15
3.- Financiación de las Entidades Proveedoras de Empleo con Apoyo	19
3.1. Volumen de financiación de la entidad y del Empleo con Apoyo.....	19
3.2. Sistema de financiación del Empleo con Apoyo.....	21
3.3. Financiación Pública del Empleo con Apoyo.....	24
3.4. Otras aportaciones sobre recursos y financiación.....	27
4.- Resultados de los Programas EcA en el Mercado de Trabajo	31
4.1. Personas atendidas.....	31
4.2. Personas insertadas en el mercado de trabajo.....	35
4.3. Contrataciones registradas.....	41
4.4. Otros indicadores de resultados de los servicios EcA.....	46
4.5. Otras aportaciones sobre el impacto del EcA.....	48
5.-Entidades Colaboradoras, Sectores de Actividad y Ocupaciones Principales	54
5.1. Entidades colaboradoras.....	54
5.2. Sectores de actividad.....	57
5.3. Ocupaciones principales.....	61
5.4. Otras aportaciones sobre las colaboraciones y los sectores productivos.....	62

6.- Evolución del Empleo con Apoyo	66
6.1. Valoraciones sobre la evolución del EcA y perspectivas.....	66
6.2. Evolución de resultados en EcA 2014/2015.....	68
6.3. Otras aportaciones sobre evolución del EcA.....	70
7.- Valoraciones Finales	73
8.- Anexos	76

Introducción

Las estadísticas sobre mercado de trabajo y discapacidad -en términos generales- son escasas y con poco potencial de explicación por lo que respecta a las diferentes situaciones de inserción que presentan las personas con discapacidad en el empleo ordinario. Por ello, la **Asociación Española de Empleo con Apoyo**, en colaboración con las entidades del ámbito de la discapacidad, potencia y promueve el conocimiento sobre la dinámica del mercado de trabajo integrado bajo la modalidad de empleo con apoyo a través de este informe de carácter anual.

En la edición de este año se ha contado con la participación de un total de **49 entidades** que desarrollan su trabajo en diferentes Comunidades Autónomas. No obstante, el interés de AESE tiene como objetivo conseguir un crecimiento de la participación de entidades hasta lograr computar la realidad del empleo con apoyo en los entornos ordinarios y, a su vez, incidir en la necesidad de disponer de estadísticas oficiales que permitan observar el comportamiento de este contexto a nivel global, por ejemplo a través de las contrataciones del Servicio Público de Empleo.

Para tomar decisiones a nivel político es necesario evaluar y obtener datos que encaminen de una forma eficiente a las políticas sociales hacia la integración de las personas con discapacidad en entornos abiertos y normalizados del mercado de trabajo. Ese papel se quiere jugar entre otras actuaciones con la redacción de este tipo de informes, los cuales sirven para obtener una visión de los avances y las potencialidades del Empleo con Apoyo, que deben ser puestas en conocimiento en los entornos políticos competentes.

El análisis del mercado de trabajo en Empleo con Apoyo supone desde las Ciencias Sociales abarcar un fenómeno complejo en el cual el papel jugado por los diferentes actores es esencial en la promoción del empleo ordinario. En este caso, el resultado de este estudio es el resumen del esfuerzo llevado a cabo por las entidades participantes para generar datos de calidad sobre el conjunto de actores que son los pilares básicos del EcA:

Entidades. Las organizaciones que promocionan y desarrollan programas de empleo con apoyo son sin duda, el actor principal en cuanto que son las responsables de la implantación e impulso de esta modalidad de integración social en el empleo ordinario. Sin ellas está claro que no habría (literalmente) este tipo de acciones inclusivas.

Entidades colaboradoras. Las empresas donde se insertan las personas bajo la modalidad de empleo con apoyo igualmente juegan un papel esencial, ya que al fin y al cabo son quienes también deciden incorporar a estas personas en sus centros de trabajo. En este informe, el nivel de trabajo con este actor se centra en conocer la tipología de entidad colaboradora, los sectores productivos y ocupaciones en los que se concentran las contrataciones de las personas con discapacidad bajo la modalidad de Empleo con Apoyo.

Familias. Si bien el ámbito familiar siempre ha tenido una especial incidencia dentro de las elecciones y estrategias de cada individuo, en el ámbito de la discapacidad se torna esencial, desde su papel de apoyo hacia la integración de sus familiares hacia los entornos ordinarios.

Personas usuarias. El conjunto de personas que se interesa por participar en las acciones de Empleo con Apoyo se estudia a través de ciertas características demográficas y sociales, las cuales permiten tener una visión global del perfil de personas con las que de manera individualizada trabajan las entidades sociales. Además se ha pretendido acceder a un conocimiento de ciertas situaciones

específicas mediante las técnicas cualitativas como puede ser: el impacto percibido en su calidad de vida una vez participan en el mercado laboral ordinario y sus expectativas en relación a las posibilidades que ofrece el EcA.

Para conseguir cumplir con los objetivos propuestos relacionados con la mejora del conocimiento de la situación del EcA en España, en la edición de este año se ha querido dar un paso más en torno a la investigación, de modo que se han incluido los datos obtenidos mediante **la realización de 13 entrevistas en profundidad a diferentes perfiles (responsables / expertos) relacionados con el Empleo con Apoyo**, de tal forma que, al final de cada capítulo, se han recogido las principales aportaciones y reflexiones derivadas de los discursos recogidos y que ofrecen una visión más holística de la realidad del empleo con apoyo y favorecen el conocimiento de este hecho social.

Estructura del informe

El primer capítulo de análisis del informe comienza con una radiografía sobre la estructura de las entidades que tienen servicios o programas de empleo con apoyo. Se analizan las principales características de las mismas en base a su tamaño en relación a los recursos humanos, profesionales que componen el equipo de empleo con apoyo, año de constitución y momento en que comienzan a gestionar esta modalidad de empleo (es decir, la experiencia acumulada en la realización de estos servicios), así como la existencia de otros servicios relacionados con el empleo que se dan en las entidades participantes.

Un segundo apartado centra su análisis en la financiación del empleo con apoyo. En este bloque se ofrece una visión relativa acerca de la cantidad económica disponible para sufragar EcA, la procedencia de la financiación, así como la incidencia e importancia que cada modalidad de ingresos tiene sobre estos programas.

Seguidamente, se presentan los resultados de impacto del empleo con apoyo. Este capítulo del informe recoge los principales datos relativos a la inserción en el mercado de trabajo ordinario de las personas con discapacidad. El tipo de información que contiene se centra en un análisis de los usuarios demandantes de EcA, cuantificación y características principales de las personas insertadas (edad, sexo, tipo de discapacidad), así como de las contrataciones registradas (incluyendo modalidad de contrato, jornada, y duración). Se incluyen además determinados indicadores como bajas a la contratación, altas laborales, prácticas laborales, etc.

Las contrataciones analizadas se producen en diferentes sectores productivos y se encuadran en ocupaciones determinadas. El estudio de estos dos elementos es el eje central del siguiente capítulo del estudio, en el que además se comentarán el tipo de entidades colaboradoras con las que las organizaciones sociales están en contacto para conseguir las inserciones laborales.

Para finalizar, se estructura un último capítulo en el que los datos principales se refieren a determinadas percepciones expresadas por las entidades sociales con servicios de EcA con respecto a la realidad del fenómeno en la actualidad. Esas percepciones se contrastan con datos sobre la evolución que con respecto a los datos del año anterior han tenido las principales variables de control del Empleo con Apoyo en nuestro país.

1. Entidades Participantes

De nuevo queremos agradecer la participación y colaboración de las diferentes entidades que han participado en el estudio un año más, haciendo especial mención a la Confederación Española de Familias de personas sordas (Fiapas), a la que les agradecemos su participación a través de sus entidades asociadas. A continuación se expone el listado de las 49 organizaciones que han contribuido con la cesión de datos:

- ASPAS (ASOCIACION DE PADRES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA - MALLORCA
- ASOCIACIÓN ENTREMANOS
- FUNDACIÓN DOWN ZARAGOZA
- ASOCIACIÓN SÍNDROME DE DOWN DE GRANADA (GRANADADOWN)
- ASOCIACIÓN CEOM
- ASOCIACIÓN PARA LA INTEGRACIÓN DEL DISCAPACITADO DE LA COMARCA DEL MAR MENOR (AIDEMAR)
- FUNDACIÓN ASINDOWN
- ASOCIACIÓN SER
- FUNDACIÓN LANTEGI BATUAK
- ASTRAPACE
- FEAFES GALICIA
- ASOCIACIÓN ADISLAN
- FUNDACIÓN ADEMO
- FUNDACIÓN APASCOVI
- APROSUB
- ASOCIACIÓN LABORVALIA
- ENVERA
- FUNDACIÓN SORAPAN DE RIEROS
- FUNDACIÓN SÍNDROME DE DOWN Y OTRAS DISCAPACIDADES INTELECTUALES DEL PAIS VASCO
- INTEREUROPA
- ASOCIACIÓN ASAFES
- ASOCIACIÓN SÍNDROME DE DOWN DE SEVILLA Y PROVINCIA (ASEDOWN)
- ADISGUA
- ASOCIACIÓN URIBE COSTA
- PROYECTO TREBOL
- FUNDACIÓN TRES
- FUNDACIÓN PRODIS

- UPAPSA
- FUNDACIÓ PRIVADA GENTIS
- ASPANRI- ASPANRIDOWN
- ASOCIACIÓN SANT TOMÀS- P.A.R.M.O.
- L'HEURA DEL VALLES FUNDACIÓ PRIVADA
- FUNDACIÓN SÍNDROME DE DOWN DE CANTABRIA
- FUNDACIÓN CANARIA PARA EL SORDO (FUNCASOR)
- ASOCIACIÓN LAS ENCINAS
- FUNDACIÓN PRIVADA EL MARESME
- ASOCIACIÓN IN VIA
- FUNDACIÓN CARMEN PARDO VALCARCEL
- ASPRONIS – FUNDACIÓ PRIVADA EL VILAR
- AFANIAS LABOR 3
- FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES CATALANAS DE PADRES Y PERSONAS SORDAS (ACAPPS)
- ASOCIACIÓN CORUÑESA DE PROMOCIÓN DEL SORDO (ACOPROS)
- ASPASOR_ALAVA
- EQUA
- INSTITUT DE TREBALL SOCIAL Y SERVEIS SOCIALS (INTRESS)
- AURA FUNDACIÓN
- SINPROMI
- FUNDATUL
- FUNDACIÓN PRIVADA CATALANA SÍNDROME DE DOWN

2. Características de las Entidades

Este apartado del informe se centra en ofrecer una descripción de las entidades que atienden servicios de empleo con apoyo en relación a varios elementos de interés que estructuran y caracterizan a las diferentes organizaciones participantes. Se informará de su experiencia como entidades de acción social y como proveedoras de servicios EcA, de los profesionales con los que cuentan, haciendo especial hincapié en aquellas ocupaciones que caracterizan el desarrollo del empleo con apoyo, quiénes y cuántos y los tipos de relación contractual, y además se incluyen qué otros tipos de servicios de empleo se desarrollan en la entidad de forma paralela a esta modalidad de empleo integrado.

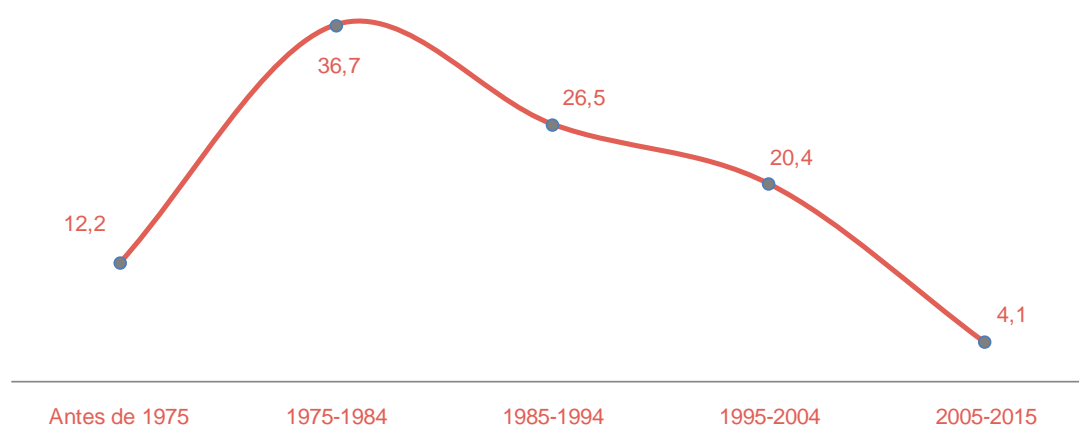
2.1. EXPERIENCIA DE LAS ENTIDADES EN EL CAMPO DE LA ACCIÓN SOCIAL Y COMO PROVEEDORAS DE SERVICIOS DE EMPLEO CON APOYO

Año de constitución de las organizaciones

En primer lugar, como introducción para estructurar y clasificar a las diferentes entidades participantes, es importante acceder a información que permita establecer **la experiencia de las mismas en la gestión de programas de Empleo con Apoyo**. A modo de referencia, es destacable resaltar que más de tres cuartas partes de las entidades **supera los veinte años de experiencia en el campo de la acción social**, concretamente un 75% de ellas ha iniciado su actividad antes del año 1995. En este sentido, una buena parte de las organizaciones se constituyeron entre el año 1975 y 1984, es decir en los primeros años de la transición. Este hecho se da en el 36,7% de las entidades, siendo mucho menor el porcentaje de las mismas que iniciaron sus actividades antes de 1975, exactamente un 12,2%. Estos datos globales muestran, en resumen, que son **entidades con holgada experiencia**, que han ejercido sus tareas en diversas etapas y, por tanto, **gozan de estabilidad y capacidad de gestión**. Por último, en el otro lado de la distribución, se observa que apenas un 4,1% de las entidades que trabajan programas de EcA han sido constituidas en los últimos diez años.

Gráfico 2.1

Distribución de las entidades según año de constitución de la entidad (%)

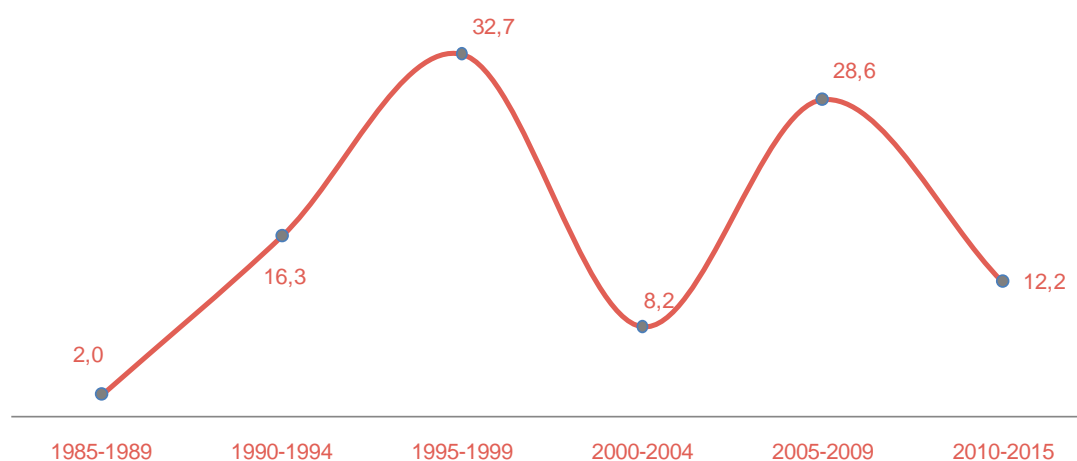


¿Desde qué momento estas entidades tan experimentadas llevan trabajando la metodología del empleo con apoyo? Los datos recogidos ofrecen una perspectiva que refleja dos momentos principales de inicio de este tipo de actividades. Por un lado, el 32,7% de las organizaciones comenzaron a ofrecer EcA a sus usuarios en la etapa temporal que va desde el año 1995 hasta 1999; esta categoría es la más frecuente de la distribución, seguida por la franja temporal que va desde el año 2005 hasta el 2009, fechas en las que hasta un 28,6% de las entidades comenzaron a gestionar programas EcA, probablemente coincidiendo con la publicación del Real Decreto 870/2007. En los últimos años, entre 2010 y 2015, de las entidades participantes, se han incorporado un 12,2% para ofrecer servicios en este tipo de programas; por tanto un 87,8% de las entidades lleva gestionando empleo con apoyo durante más de 6 años.

Sobre todo, es importante recalcar que antes de los años noventa el empleo con apoyo aún no tenía casi presencia en nuestro país. Dentro del conjunto de entidades participantes, si bien cuentan con una amplia experiencia desde su constitución, solo un 2% de las mismas ejecutaba y gestionaba programas de empleo con apoyo.

Gráfico 2.2

Entidades según año en que comienzan a ofrecer servicios EcA

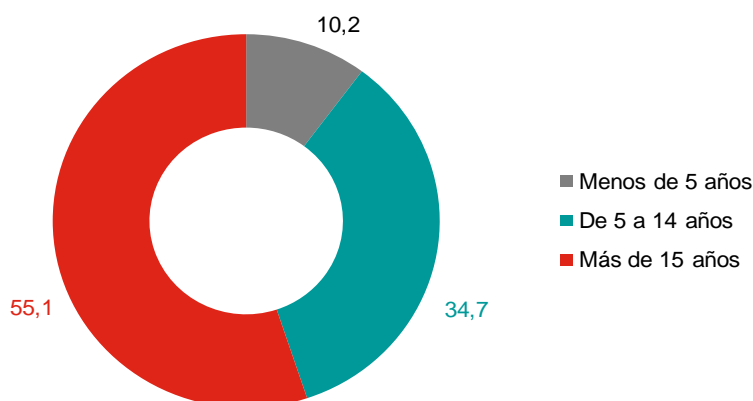


Experiencia en la gestión de servicios de empleo con apoyo

Esta última cuestión se aprecia claramente en el siguiente gráfico. Según los años de experiencia desde la puesta en marcha de los programas y servicios de EcA, las entidades se distribuyen de tal forma que **más de la mitad de las participantes (55,1%) llevan desarrollando este tipo de servicios desde hace más de 15 años**. Es, sin duda, la categoría más frecuente y habitual, lo que vuelve a resaltar la enorme experiencia con la que cuentan la mayor parte de las entidades y, por tanto, el interés de este tipo de programas que no han salido de su cartera de servicios desde su implantación. Por otro lado, algo más del 10% de las organizaciones lleva ofreciendo programas EcA menos de 5 años, dato que parece apuntar a un cierto estancamiento en la adopción de este tipo de servicios por nuevas entidades, o simplemente ciertas dificultades en el acceso a fórmulas de obtención de recursos debido a la competencia por la financiación de programas con entidades de mayor experiencia.

Gráfico 2.3

Entidades según años de experiencia en programas y servicios de EcA



Finalmente, esta estructuración de las entidades a través de elementos temporales de constitución como organización e inicio en la realización de programas de empleo con apoyo, se puede concluir con una apreciación que remarca la longitudinalidad, constancia y relevancia de los programas de EcA en la mayor parte de las organizaciones. Es decir, **en qué momento las organizaciones deciden incorporar en su cartera de servicios el empleo con apoyo.**

De este modo, algo más de un **60% de entidades impulsaron los servicios de EcA en sus estructuras a partir de los 10 años desde la constitución** de las mismas, sin duda se trata de entidades maduras que a medida que el programa EcA iba desarrollándose en nuestro país, tomaron la decisión de impulsar su crecimiento desde sus áreas de actuación. Por otro lado, son menos frecuentes los casos de entidades que prácticamente comienzan su actividad general ofreciendo este tipo de servicios, concretamente esto ocurre en un 10,2% de los casos estudiados, que corresponden a organizaciones que en menos de un año desde el inicio de su actividad como organización deciden ofrecer empleo con apoyo.

Tabla 2.1

Entidades según tiempo que transcurre desde su constitución hasta incluir EcA en sus servicios (%)

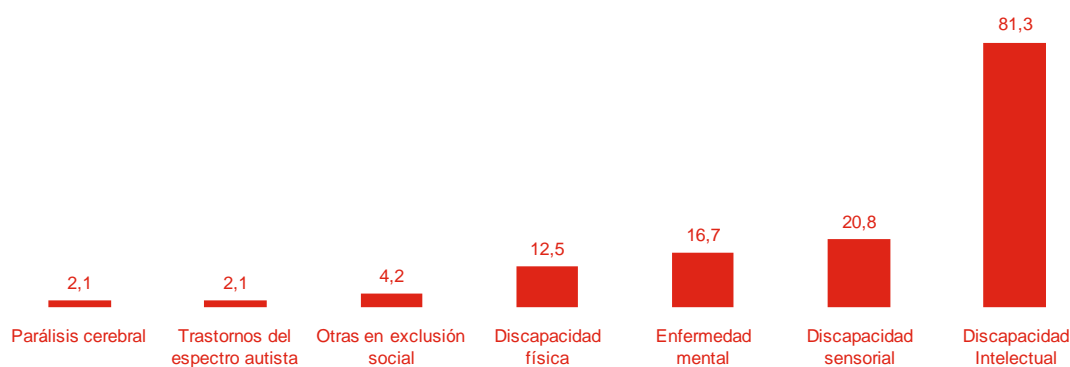
Entre 0 y 1 año	10,2
Entre 2 y 5 años	12,2
Entre 6 y 9 años	16,3
10 y más años	60,3
Total	100

2.2 COLECTIVOS DESTINATARIOS DE LAS ENTIDADES

En este momento, una vez explicitada la gestión temporal de los servicios de EcA por parte de las entidades y su propia constitución como organización, es importante acudir a la razón misma de su existencia: **el colectivo destinatario de sus servicios**. Bajo esta perspectiva, hay que indicar que el colectivo principal de trabajo de numerosas entidades son las personas con discapacidad intelectual; así en un 81,3% de los casos es este colectivo al que las organizaciones atienden en el conjunto de sus diferentes servicios. Evidentemente, el resto de tipologías cuenta con una frecuencia inferior entre las entidades, aunque destaca que casi en un 20,8% de las entidades el grupo de personas con discapacidad sensorial es uno hacia el cual se enfocan los servicios de estas entidades de acción social. Se trata de una proporción que es cercana para el colectivo de personas con enfermedad mental (16,7%). Por otro lado, mientras que hasta un 12,5% de entidades trabajan en sus estructuras con personas con discapacidad física, únicamente un 2,1% tienen como colectivo destinatario personas con parálisis cerebral o con trastornos del espectro autista.

Gráfico 2.4

Entidades según colectivo destinatario de las entidades (%)



2.3. LOS PROFESIONALES EN LAS ENTIDADES

El desarrollo de programas de EcA, debido a la complejidad y repercusión de los mismos, obliga a contar con personal capacitado en diversas áreas dentro de las entidades. Como es conocido, un programa EcA cuenta con distintas fases altamente interconectadas e imprescindibles para la consecución de los principales objetivos que plantea esta metodología. De forma breve, entre las diferentes fases de desarrollo está el estudio y valoración de candidatos; el proceso de búsqueda de empleo y el análisis exhaustivo de los distintos puestos de trabajo; posteriormente hay que realizar una selección de las personas trabajadoras y finalmente se debe proceder a la adaptación en el puesto de trabajo. Además, es necesario evaluar ese proceso a través de diferentes mecanismos de seguimiento que vislumbran los defectos, las cualidades y en general la adecuación del proceso dentro de cada entidad.

Bajo este panorama, la adecuación y polivalencia del personal que trabaja en cada una de las entidades implicadas es una cualidad imprescindible para considerar un empleo con apoyo de calidad, ya que la capacidad de contratación de personal por parte de la mayoría de las entidades es enormemente limitada.

Tamaño de la entidad según volumen de plantilla

Por tanto, es momento de conocer la estructura de los recursos humanos de las entidades participantes en el estudio. En primer lugar, según el número de profesionales (que componen el total de la plantilla de la organización, integrados o no en programas de EcA) de las diferentes organizaciones, la mayor parte de las mismas se caracterizan por ser “**pequeñas o micro entidades**”. La suma de estas dos categorías -en las que se encuentran las **organizaciones con menos de 10 trabajadores (8,7%) y las que aglutinan entre 10 y 49 empleados (45,7%)**- se establece en más de un 54% del total de entidades. Por tanto, como ocurre con clasificaciones de segmentación de entidades empresariales del ámbito privado, las organizaciones de pequeño tamaño son las predominantes dentro de las actuaciones de EcA. Sin embargo, es destacable la aparición de un porcentaje considerable de “**entidades medianas**” (de 50 a 249 trabajadores), llegando casi representar a **una de cada tres organizaciones (32,6%)**. Finalmente, las “**entidades grandes**”, consideradas así por incluir en sus plantillas de profesionales más de 250 personas, suponen un **13% del total**.

Tabla 2.2

Entidades por tamaño según número de profesionales (%)

De 1 a 9 trabajadores- Entidades micro	8,7
De 10 a 49 trabajadores -Entidades pequeñas	45,7
De 50 a 249 trabajadores - Entidades medianas	32,6
Más de 250 trabajadores - Entidades grandes	13,0
Total	100

Volumen de profesionales en los servicios de empleo con apoyo

Esto en cuanto a la estructura general de las organizaciones; ahora bien, para valorar exactamente y de forma nítida el volumen de personal que trabaja en cuestiones estrictamente relacionadas con empleo con apoyo, es necesario aportar una clasificación más cercana a los objetivos de la presente investigación. Como puede apreciarse en la siguiente tabla, el grueso de las entidades cuentan con entre 3 y 9 profesionales para gestionar el volumen de trabajo que genera la ejecución de programas de EcA. Dentro de esta franja de personal se sitúan más del 75% de las entidades encuestadas. De forma desagregada se aprecia que un **28,6% tiene entre 3 y 5 profesionales para desarrollar EcA** y un **46,9% entre 6 y 9 trabajadores**. De los márgenes extremos de la clasificación destaca el importante **14,3% de entidades que superan o igualan la barrera de 10 profesionales** dedicados a labores de empleo con apoyo dentro de la organización. Por otro lado, **algo más de un 10% de las entidades dispone únicamente de uno o dos profesionales para la gestión de los proyectos**, siendo en este caso entidades que cuentan con menor disposición de recursos humanos destinados al empleo con apoyo.

Tabla 2.3

Entidades por tamaño según número de profesionales en EcA (%)

De 1 a 2 profesionales	10,2
De 3 a 5 profesionales	28,6
De 6 a 9 profesionales	46,9
10 y más profesionales	14,3
Total	100

Con estos datos, es posible realizar un análisis acerca de la **proporción de profesionales que se dedican a empleo con apoyo con respecto al total de la plantilla** de asalariados de las organizaciones. Es decir, los siguiente datos pretenden mostrar en qué términos el conjunto de entidades participantes presenta una mayor o menor proporción de profesionales dentro de su estructura dedicados al empleo con apoyo, que desde otro punto de vista refleja en qué medida se trata también de organizaciones con mayor o menor número de servicios (mayor número de servicios equivale a mayor número de profesionales en plantilla y, por tanto, la proporción de los profesionales de EcA tenderá a ser menor).

Al respecto, los datos estadísticos reflejan que **un 57,8% de las entidades dispone hasta de un 15% de sus recursos humanos para la gestión propia de programas de EcA**, un 22,2% cuenta con entre el 15% y el 49% para este tipo de actividades, y un porcentaje similar, concretamente un 20%, dedica más de la mitad de la plantilla a labores relacionadas con el empleo con apoyo.

Tabla 2.4

Entidades según proporción de profesionales que componen EcA y el total de profesionales que trabajan en la entidad (%)

Menos del 15%	57,8
Del 15% al 49%	22,2
Más de 50%	20,0
Total	100

Tipología de profesionales vinculados al Empleo con Apoyo

Se ha indicado anteriormente el número de profesionales de las entidades y el valor que suponen dentro de la entidad los equipos que de forma más o menos exclusiva dedican su horario laboral al fomento y desarrollo de los programas de EcA. Ahora es momento de observar la **estructura de las plantillas en relación con las ocupaciones integradas en las labores de fomento del EcA**. Bajo esta perspectiva, los recursos humanos que son frecuentemente utilizados en las actividades de EcA están **principalmente compuestos por varias figuras ocupacionales**: como norma general debe existir irremediamente la figura del **“preparador laboral”**, la cual aparece en el 93,9% de las entidades participantes, siendo la figura habitual y esencial dentro de la plantilla.¹

“El coordinador del servicio”, como la figura responsable del servicio de EcA, se encarga del cumplimiento del conjunto de procesos que se suceden en el programa. Como tal, de forma específica esta figura ha sido identificada en el 85,7% de las entidades, entendiéndose, no obstante, que en el 14,3% restante alguna persona de la entidad ejercerá estas funciones o, en su defecto, un conjunto de personas que asuman esta responsabilidad sin establecerse de forma inequívoca la ocupación para una sola persona.

¹ Para obtener una idea más detallada sobre las funciones de esta ocupación: “El preparador laboral: análisis del perfil de competencias y necesidades para el diseño de un programa formativo” Jordán de Urríes Vega, B. Fernández Pulido, R. (col); Pérez Imbernon, A. (col). Manresa: AMPANS, 2016

“**El prospector laboral**”, se trata de la ocupación que tiene los objetivos de indagar y profundizar en el tejido empresarial de la zona para la búsqueda de oportunidades de empleo, analizando sectores de actividad, empresas, etc., así como aquellas estrategias con mayores probabilidades para la inserción en el empleo ordinario. Esta figura profesional se encuentra en casi cuatro de diez entidades, 38,8%. Hay que resaltar que en numerosas ocasiones la labor propia de prospección es desarrollada de forma intensa tanto por personal de dirección de los servicios, como por parte de la figura del preparador laboral

“**El personal de gestión del servicio de empleo**” con apoyo en funciones de carácter administrativas y de control de los procesos del programa. Entidades que cuenten con personal de forma específica para la gestión del empleo con apoyo son un 55,1%.

Por último, se recogió información sobre “**otros profesionales relacionados con el servicio EcA**”. Ocupaciones que en determinadas entidades se han identificado y que se dan de forma paralela en conjunto con las ya comentadas. En esta situación un 46,9% de las entidades participantes cuenta al menos con una persona relacionada con otra ocupación de las principales y que desarrolla su actividad en el servicio de empleo con apoyo. Entre las ocupaciones que forman parte de esta área se han recogido las siguientes: **psicólogos, trabajadores sociales, formadores laborales, formadores ocupacionales, técnicos de empleo, conductores, conserjes, orientadores, logopedas, técnicos de alfabetización digital.**

Tabla 2.5

Entidades según tipo de profesionales que trabajan en EcA (%)

Coordinador del servicio	85,7
Preparador laboral	93,9
Prospector laboral	38,8
Personal de gestión en EcA	55,1
Otros profesionales relacionados con EcA	46,9

En total se han identificado hasta **337 profesionales específicos** para la realización de los diferentes servicios de EcA entre las categorías enumeradas en el cuestionario (para un total de 49 entidades). La distribución absoluta y relativa refleja una especial **relevancia e importancia de la figura del preparador laboral**, sin duda es la pieza clave de cualquier programa de EcA, aunque no hay que olvidarse de la necesidad de la realización de otra serie de funciones que implican la consecución de objetivos bajo las directrices de los métodos adecuados. En cualquier caso, **los preparadores labores suponen el 43,9% del total de los profesionales** que directamente trabajan en EcA en las distintas organizaciones consultadas. De media, cada entidad cuenta con 3 profesionales en esta ocupación, siendo la media de trabajadores total de casi 7 personas dedicadas al empleo con apoyo por entidad. A partir de este caso, si se obvia la categoría de otros profesionales relacionados con el EcA, en la que están incluidas diferentes profesiones, es la figura de **coordinación del servicio** la que tiene mayor peso, suponiendo algo más del 14% de profesionales que trabajan en servicios de empleo con apoyo. No hay demasiada diferencia con la categoría de **personal de gestión** (11%), mientras que se observa que la figura del **prospector laboral** es la que específicamente menor peso tiene dentro de las diferentes categorías profesionales, llegando prácticamente a suponer el 7,7% del total.

Tabla 2.6

Distribución de profesionales que trabajan en EcA (%)

	Absolutos	Porcentaje	Media
Coordinador del servicio	48	14,2	1,0
Preparador laboral	148	43,9	3,0
Prospector laboral	26	7,7	0,5
Personal de gestión en EcA	37	11,0	0,8
Otros profesionales relacionados con EcA	78	23,1	1,6
Total	337	100,0	6,9

Características de las relaciones laborales de los profesionales que trabajan en EcA

Otra cuestión de interés en la descripción de la plantilla de los profesionales que desarrollan los servicios EcA se centra en el análisis de las condiciones contractuales que han suscrito. Al respecto, como en cualquier análisis del mercado de trabajo, es preciso poder identificar estos aspectos que favorezcan una aproximación sobre la flexibilidad y constancia de los diferentes equipos de trabajo que año tras año desarrollan sus funciones en la integración social de las personas con discapacidad, y que a la vez permita visualizar en qué condiciones se encuentran estos profesionales. En este caso, el estudio contempla las características del **tipo de contrato y la jornada de trabajo**.

Para definir la **tipología de la contratación** que afecta a las distintas categorías profesionales estudiadas, se observa un nivel de temporalidad menos pronunciado que en el resto del mercado laboral español actual. A nivel global, en relación con la totalidad de las plantillas asociadas a servicios de empleo con apoyo que han participado en el estudio, se observa que hasta **un 63% del total cuentan con contratos de carácter indefinido frente al 37% que cuentan con un contrato de carácter temporal**.

Concretamente, la figura de la dirección o coordinación de los servicios EcA cuenta con bastante estabilidad en términos generales, ya que un 91,7% de los integrantes de este grupo profesional cuentan con contratos de carácter indefinido. En otras categorías esta situación se equilibra entre las dos opciones de temporalidad/estabilidad, destacando que **entre el conjunto de preparadores laborales la estabilidad en relación a la obtención de un contrato indefinido afecta a seis de cada diez** del total de los implicados en las diferentes entidades participantes en el estudio (61,2%).

Tabla 2.7

Tipo de contrato laboral de los profesionales que trabajan en EcA (%)

	Indefinido	Temporal	Total
Coordinador del servicio	91,7	8,3	100
Preparador laboral	61,2	38,8	100
Prospector laboral	50,0	50,0	100
Personal de gestión en EcA	67,6	32,4	100
Otros profesionales relacionados con EcA	50,6	49,4	100
Total	63,0	37,0	100

Lógicamente, si se exponen las características contractuales, es imprescindible indagar acerca de la realidad del **tipo de jornada** especificada en los contratos de la plantilla asociada a EcA. En este caso, los datos sobre dedicación diaria reflejan que mientras **un 29,6% de profesionales cuenta con un contrato parcial**, el resto, es decir, **un 70,4% ha suscrito uno a tiempo completo**. Por categorías, nuevamente son las categorías principales, y con más presencia, las que cuentan con un nivel más elevado de estabilidad en relación a la duración de la jornada laboral. Así, hasta un 83% de las personas que coordinan los servicios de EcA cuenta con un contrato a jornada completa, porcentaje que desciende ligeramente, hasta el 78,5% para la categoría de preparadores laborales. El resto de situaciones se equilibran algo más en función de la parcialidad o no de la contratación, hasta el caso de **otros profesionales relacionados con EcA, en los que el nivel de parcialidad es más elevado** que el referido al de contratos con jornada completa. En este último caso, muchos de los **“otros profesionales” llevan a cabo su actividad de forma complementaria con otros servicios de la entidad**.

Tabla 2.8

Tipo de jornada laboral de los profesionales que trabajan en EcA (%)

	Jornada completa	Media jornada	Total
Coordinador del servicio	83,0	17,0	100
Preparador laboral	78,5	21,5	100
Prospector laboral	65,4	34,6	100
Personal de gestión en EcA	70,3	29,7	100
Otros profesionales relacionados con EcA	48,6	51,4	100
Total	70,4	29,6	100

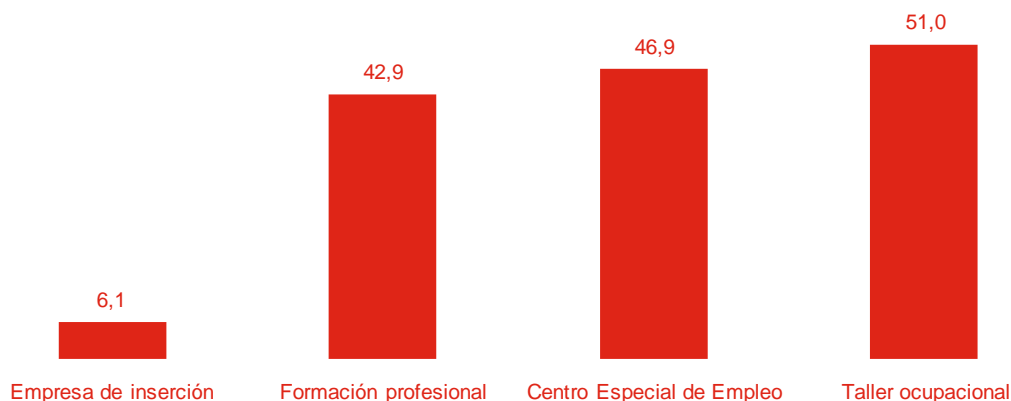
2.4. OTROS SERVICIOS DE EMPLEO QUE OFRECEN LAS ENTIDADES

Además de la metodología de empleo con apoyo, en este informe de carácter anual se recogen otros aspectos de interés que encuadran y contextualizan a las entidades participantes en el complejo articulado del empleo. En este sentido, si bien se ha reflejado el peso de los profesionales que trabajan en esta metodología de inserción laboral, cabe identificar qué otros servicios relacionados con el área laboral se suceden en la actividad de las organizaciones.

Los datos, de forma objetiva, muestran la pluriactividad en relación con los servicios que cada una de las entidades ofrece a sus usuarios. No cabe duda que la mayor parte de las organizaciones gestionan otro tipo de recursos/servicios relacionados con el empleo, o con otras actividades propias de entidades de estas características. Así, las respuestas al cuestionario proporcionado reflejan que un **51% de las mismas cuenta con Talleres Ocupacionales**, un porcentaje algo menor, pero muy relevante cuenta con **Centro Especial de Empleo (46,9%)**, y a su vez **un 42,9% de las entidades gestionan programas de Formación Profesional** dentro de sus recursos para mejorar la empleabilidad de las personas con las que trabajan. En menor proporción, y con una presencia poco significativa, se encuentran las entidades que cuentan con **Empresas de inserción**, que representan solo al 6,1% de las entidades participantes.

Gráfico 2.5

Entidades según disponen de otros servicios relacionados con el área de empleo (%)

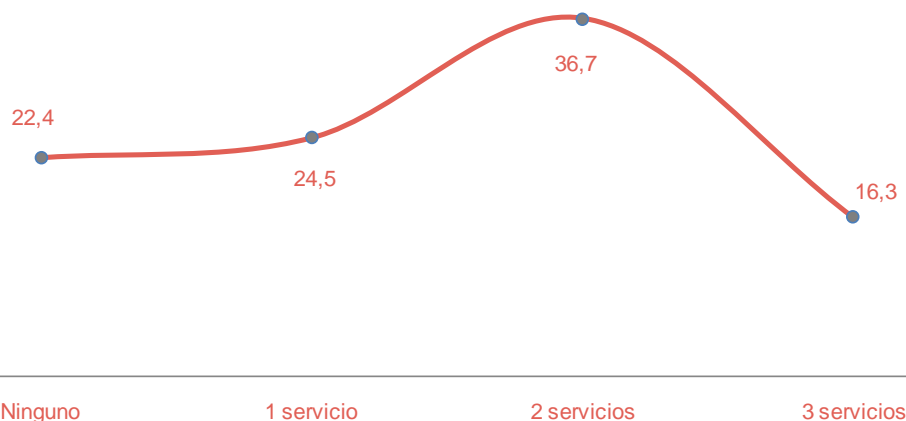


Además, esta cuestión de la habitual plurifuncionalidad de las entidades representadas en el estudio se aprecia de forma gráfica estableciendo una clasificación en función del número de servicios ofrecidos dentro del área de empleo por cada una de ellas. Por un lado, hay que señalar que algo más del **22% de las organizaciones indica que actúa exclusivamente mediante programas de empleo con apoyo para colaborar en la inserción laboral de sus usuarios**. Las diferentes hipótesis que plantea el análisis de este dato llevan a considerar, por un lado, que ante la falta de recursos para financiar otro tipo de servicios, han fijado su capacidad financiera y de recursos humanos en el EcA como fundamento para la inserción laboral en los entornos ordinarios de sus usuarios, mientras que por otro lado, hay que tener en cuenta que diversas entidades **sitúan el EcA como fundamento máximo en relación con la inserción de las personas con discapacidad, considerándolo como algo imprescindible y con mayores ventajas que el resto de servicios de empleo**.

Para continuar con la estructura de servicios de empleo de las entidades, hay que señalar que salvo este 22% indicado anteriormente, el resto cuenta con diferentes servicios de empleo cohabitando con los programas de EcA. Por tramos, se aprecia que un 24,5% de las entidades utiliza y gestiona un servicio de los anteriormente señalados; hasta un 36,7% ofrece dos servicios relacionados con el empleo (lo que hace de este grupo el más frecuente dentro de la distribución) y, finalmente, **las entidades con más servicios puestos en marcha en materia de empleo suponen un 16,3% del total**, identificándose con aquellas que utilizan hasta 3 servicios de empleo, además de los programas de EcA.

Gráfico 2.6

Entidades según número de servicios en el área de empleo (%)



Por tanto, esta descripción informa de la gran capacidad de trabajo y de servicios con la que cuentan la mayor parte de las organizaciones. Son entidades preparadas para asumir retos relacionados con la empleabilidad, que conocen los recursos existentes y que, sin duda, generan conocimiento muy relevante sobre las capacidades, ventajas, desventajas, evolución y resultados que se obtienen mediante la utilización de cada uno de los servicios de empleo puestos en marcha.

2.5. OTRAS APORTACIONES SOBRE EL ANÁLISIS DE LAS ENTIDADES

La cuestión de la organización de las entidades sociales en función de sus recursos humanos, de su experiencia en la gestión de servicios de inclusión laboral y de empleo y, por supuesto, del colectivo destinatario prioritario es un elemento que es importante conocer en detalle para mostrar la realidad actual del Empleo con Apoyo en España.

En general las personas responsables y expertos del EcA inciden en la necesidad de aportar **recursos integrales** para la consecución de un empleo en la empresa ordinaria. Este carácter integral debe venir asociado a una estructura de recursos humanos compuesta por diversas ocupaciones. Para realizar un **buen empleo con apoyo** es importante contar con la presencia de **varias categorías profesionales** que aporten a las personas usuarias todos los elementos necesarios para su inclusión en el mercado laboral. En este sentido, se observa también cierta heterogeneidad en las diferentes entidades participantes, las cuales según su capacidad financiera son capaces de **constituir plantillas más o menos complejas** en función de lo perfiles laborales que las integran.

“Nosotros tenemos orientadores laborales, preparadores laborales que hacen también prospección laboral, contactan con las empresas, siguen el mercado laboral y la intermediación y después el apoyo. Tenemos también psicólogos para ofrecer los apoyos puntuales de intervención, trabajadores sociales para el tema de la gestión de recursos económicos y sociales, vivienda, etc. Tenemos también un departamento de comunicación para el tema de sensibilización y visibilizar las acciones que hacemos; también un servicio de asesoría jurídica para ofrecer apoyo a los usuarios que tengan temas jurídicos pendientes y ayudan a solicitar temas de discapacidad, etc. Todos los servicios son gratuitos. También tenemos un servicio de ocio y tiempo libre, nos parece muy importante para acceder a recursos lúdicos, para hacer amigos, y es un servicio también de respiro familiar y para el usuario para salir de la rutina. Es una visión integral del EcA” (E5 Responsable/Experto EcA)

Por tanto, se ponen en marcha recursos de diferentes tipos, todos ellos tienen la capacidad para desarrollar competencias y habilidades transversales útiles para su aplicación en el entorno laboral, para la realización de todo el proceso es imprescindible poder gestionar un completo equipo humano, algo que, debido a problemas de financiación, como se indicaba anteriormente, no siempre es posible. El tamaño de las organizaciones en base a su **número de profesionales determina la capacidad de gestión** de usuarios.

“Harían falta más profesionales. Somos muy rigurosos con el EcA. Entonces al final el EcA requiere el apoyo de un profesional a un trabajador durante el tiempo que se necesite y suele ser alto en las personas que trabajamos nosotros. A lo mejor estamos en una empresa desde mes y medio hasta tres meses hasta que todo se estructure perfectamente. Cada puesto que sale es un recurso que para nosotros hay que utilizar. Hemos ido creciendo muy poco a poco.” (E13 Responsable/Experto EcA)

“La idea sería que las entidades ofrecieran EcA y que cada una pudiera ofrecer EcA en su medida, en sus niveles de oferta. Si es una entidad mediana, niveles medios, que es grande pues grande, pero siempre con los recursos. En eso no te puedes disparar, sabes que las incorporaciones son las que son, que las ratios son las que son, porque si no, no haces empleo con apoyo. La plantilla tiene que estar equilibrada en relación a usuarios y financiación”. (E6 Responsable/Experto EcA)

“Es importante que el equipo de trabajo sea bastante sólido, estable, que lleve años trabajando” (E13 Responsable/Experto EcA)

“Ahora necesitaríamos de cinco a seis técnicos de más para hacer todo bien, somos muy prácticos, es decir poca burocracia pero mucha práctica” (E2 Responsable/Experto EcA)

Esta visión integral, y el intento por seguir lo más adecuadamente la metodología del EcA obligan, en ocasiones, al equipo humano a redoblar **esfuerzos y competencias** para conseguir los objetivos marcados. Esta circunstancia hace que en algunas ocupaciones las labores de coordinación, prospección y preparación laboral estén integradas en una misma persona, según las opciones de cada entidad.

“Técnicos en todo el ámbito de vida somos 30. En el área laboral hay 5 preparadores laborales y el coordinador. Pero hay preparadores laborales que hacen temas de investigación, también dan formación de talleres de habilidades (manejo de dinero, etc.) Son personas identificadas como preparador laboral pero tienen otras competencias. (E2 Responsable/Experto EcA)

“Nosotros no tenemos la figura del prospector como tal. El preparador laboral hace las funciones de prospección. La prospección es la base para conseguir empresas” (E12 Responsable/Experto EcA)

Por tanto, como se ha observado en la investigación cualitativa, es necesario indicar nuevamente el papel que juega la figura del **preparador laboral**, ocupación que en los últimos años ha sido objeto de promoción, sobre la que se ha llevado a cabo investigaciones ocupacionales, y se han gestionado con mayor demanda diferentes medidas específicas para la formación de esta ocupación. Esta figura laboral se relaciona intensamente con la capacidad de aumentar las inserciones en empresas ordinarias de las personas usuarias de las entidades, es decir, no cabe duda que para la metodología EcA las funciones de **las personas que realizan preparación laboral son esenciales para posibilitar un mayor número de contrataciones**, fluctuando dicho nivel en función del número de preparadores laborales existentes. No debe olvidarse, además, de la **función de seguimiento** que durante el transcurso de la vida laboral estos profesionales llevan a cabo.

“Nosotros tenemos una plantilla fija de siempre de tres personas desde que se inició el programa de EcA. Eventualmente, cuando hay proyectos y financiación la plantilla aumenta. Igual que se incrementa igual disminuye. Cuando hay más preparadores laborales las inserciones aumentan o se refuerzan y la plantilla fija descansa un poco. Cuando acaban los proyectos vuelven a quedarse los tres preparadores fijos junto con los prospectores que también son fijos”. (E1 Responsable/Experto EcA)

“Las empresas tienen muy buen concepto de las preparadoras laborales...es que el perfil del preparador laboral es complicado y se requiere de mucha vocación y tienes que reunir unas características. Conocen muchos puestos de trabajo, muchas empresas y su funcionamiento interno, y eso ayuda muchísimo. El EcA, la buena formación y el trabajo que hacen las

compañeras es determinante de cara al mantenimiento de los puestos de trabajo”. (E1 Responsable/Experto EcA)

“Los preparadores laborales nunca descansan. Hablo de seguimiento de muchos años, no dejan nunca de pasar por la empresa” (E1 Responsable/Experto EcA)

Además, se aprecia una clara vocación e interés por aportar más y mejores opciones de EcA en numerosas entidades, las cuales han apostado en multitud de ocasiones por esta modalidad desde sus **inicios como organización** o una vez observada **ciertas buenas prácticas desarrolladas** en otros ámbitos u entidades.

“El modelo de EcA ha sido un principio rector para nosotros, no hemos entrado a empleo sin pensar en EcA. Arrancamos el área de empleo desde los propios Centros ocupacionales. En su momento no había CEE ni inserción laboral, y nos parecía que la metodología de EcA era necesaria para abordar el empleo de las personas que querían salir a trabajar” (E6 Responsable/Experto EcA)

“Nuestra entidad es una de las pioneras en cuanto a EcA, lleva más de 20 años de servicio. Dentro de lo que es el itinerario formativo laboral de las personas con discapacidad, el EcA es como el paso último, el último eslabón de una cadena que es la inserción en empresas del mundo laboral”. (E12 Responsable/Experto EcA)

“Somos una entidad que desde el principio apuesta muy fuerte por el empleo y en concreto el empleo ordinario” (E13 Responsable/Experto EcA)

“Para nosotros el EcA es la filosofía de trabajo, pero no solo para el tema laboral, el apoyo sirve para acompañar en otros temas administrativos por ejemplo, intentamos que la persona sea autónoma y que lo haga por sí misma, pero a veces necesitan ese primer empujón para conseguir el objetivo” (E5 Responsable/Experto EcA)

“Llevábamos años trabajando en integración laboral con personas con discapacidad, y para nosotros era un reto importante su integración. Poníamos en práctica lo que era la integración laboral, pero para nosotros eran chicos boomerang, les mandábamos a un puesto de trabajo adecuado a sus características pero como iban al poco tiempo regresaban otra vez. Vimos que faltaba algo, algo que a nosotros nos fallaba y faltaba. Nos vino una publicación de EcA de su primer congreso, acudimos y conocimos la metodología” (E1 Responsable/Experto EcA)

En general, como se ha visto en los datos cuantitativos, las entidades conviven con diversos elementos para fomentar la empleabilidad de las personas, sin embargo, según la política de cada entidad éstos conviven dentro de la estructura de una forma más integrada o bajo el condicionante de un apoyo a alguno de estos elementos. Concretamente, diversas entidades dirigen sus esfuerzos generales a obtener **recursos para EcA de una forma más definida**, mientras que otras políticas de gestión apuestan por **una convivencia más estable de los recursos** que permitan a las personas usuarias transitar desde órganos de empleo protegido hasta el desarrollo de empleo en empresas ordinarias.

“EcA es un pilar desde que se arranca empleo en la fundación. No planteamos eliminar ningún pilar. Actualmente estamos tratando de profundizar más de EcA a empleo personalizado, es decir intentar ofrecer mayor proyección al EcA a través de modelos de empleo personalizado (...) todos los servicios de empleo convivimos de una manera integral y transversal” (E6 Responsable/Experto EcA)

Por otro lado, la estructura de las organizaciones en relación a diversos servicios de empleo hace que en ocasiones, y en función de las necesidades y preferencias de las personas usuarias, **el paso o transición hacia al empleo con apoyo se consolide bajo acciones previas en otro tipo de servicios relacionados con el empleo protegido o con la formación ocupacional.**

“La inserción laboral de las personas con discapacidad es muy importante, nosotros no tuvimos Centro Ocupacional hasta ahora y lo tenemos porque hay chicos que no tienen (en un primer momento) las competencias necesarias para ir al empleo y que sus familiares nos demandan no irse de la entidad, por eso creamos un Centro Ocupacional” (E13 Responsable/Experto EcA)

“El servicio de inserción laboral (es integral), las personas que acuden es de forma voluntaria, no ponemos ningún filtro a las personas con discapacidad intelectual que quieran salir a trabajar. Intentamos que sea a ellos a quien les parezca interesante entrar en el servicio EcA”. (E6 Responsable/Experto EcA)

“Nuestra entidad también tiene Centro Especial de Empleo, cuando llega una persona nueva que quiere formarse o apoyo para encontrar trabajo, sí que hay de todo, hay personas que sí que priorizan trabajar en empresas a través de EcA y personas que les da igual, no ven las diferencias. Pero sí hay personas que priorizan más el EcA habitualmente”. (E7 Responsable/Experto EcA)

“Tradicionalmente una persona que accede al servicio de empleo, se le hace una valoración de sus competencias para saber en qué punto está, si está preparado para el empleo ordinario, si le falta formación etc., en base todo a una valoración de competencias cognitivas, emocionales, personales y de autonomía. Así sabemos dónde hay que intervenir. Actualmente, casi todo el mundo entra por el embudo de la formación, allí por tanto vamos viendo y valorando de forma continúa sus competencias y cuales va desarrollando. Observamos a qué entornos podemos enfrentar a esa persona, si es entorno ordinario entraría en el servicio EcA y si es entorno más protegido pues al Centro Ocupacional o intentar un puesto en Centro Especial de Empleo”. (E13 Responsable/Experto EcA)

3. Financiación de las Entidades Proveedoras de Empleo con Apoyo

La financiación de las entidades sociales es un elemento básico a la hora de realizar una descripción de las mismas y establecer elementos clasificatorios que arrojen datos relevantes sobre el tipo de organizaciones que participan a través de los programas de EcA en fomentar la inclusión social bajo esta metodología. Además, la financiación se ha mostrado en los discursos recogidos en las entrevistas con responsables de organizaciones sociales y expertos como **un factor clave para permitir la consolidación y el desarrollo del EcA en España**. Por tanto, desde esta perspectiva la dimensión económica cobra especial atención.

3.1. VOLUMEN DE FINANCIACIÓN DE LA ENTIDAD Y DEL EMPLEO CON APOYO

Según los datos de las diferentes organizaciones participantes en el estudio, la estructura de entidades bajo el criterio de volumen de ingresos durante el año 2015, permite observar que la mayor parte de ellas, concretamente un **60,9%, cuenta con unos ingresos que superan el millón de euros**. En el otro extremo de la clasificación propuesta se encuentra la categoría **de entidades con ingresos inferiores a 200.000€, que agrupa a un 8,7% del total**. En la zona intermedia, esto es, la franja de ingresos anuales que se sitúan entre los 200.000 y el millón de euros, se encuentran agrupadas algo más del 30% de las organizaciones, correspondiéndose un 13% con aquellas que obtienen hasta el medio millón de euros, y un 17,4% que se sitúa entre los 500.000€ y los 999.999€.

Tabla 3.1

Entidades según volumen de ingresos en 2015 (%)

Menos de 200.000€	8,7
De 200.000€ a 499.999€	13,0
De 500.000€ a 999.999€	17,4
1.000.000€ y más	60,9
Total	100

Como se ha analizado en el capítulo anterior, las entidades cuentan en su mayor parte con diversos servicios relacionados con el empleo y otro tipo de actividades dirigidas a sus diferentes usuarios entre las que el presupuesto debe distribuirse. No cabe duda que si bien no puede apreciarse exclusivamente bajo estos datos una información que ofrezca en qué medida se prioriza el EcA dentro de las entidades en relación a los diferentes servicios relacionados con el mercado de trabajo configurados en las organizaciones, sí permite establecer una pequeña visión elemental sobre el peso específico de este tipo de servicio de empleo dentro de cada una de las organizaciones participantes.

Al respecto, a nivel global la distribución de los ingresos utilizados para los servicios EcA indica que **cerca de una cuarta parte de las entidades participantes (23,9%) utilizan menos de 50.000€ del total de sus ingresos para la financiación del empleo con apoyo**. Este porcentaje de entidades es similar respecto a la categoría de gastos para EcA **entre los 150.000€ y los 349.000€, el cual agrupa al 26,1% de las entidades** estudiadas.

Como se muestra en la tabla siguiente, las otras dos categorías restantes son, por un lado, la más frecuente y, por otro, la menos habitual entre las entidades. Con respecto a la primera, **cuatro de cada diez organizaciones (39,1%) indican que la cantidad de ingresos que van dirigidos a EcA se encuentran entre los 50.000€ y los 149.000€**, lo que supone una diferencia de más de trece puntos con respecto a las categorías anteriormente descritas.

Por otro lado, la categoría menos frecuente de la distribución, relacionada con las entidades que cuentan con mayor volumen de recursos económicos, implica que **un 10,9% de las entidades utilizan más de 350.000€** de los ingresos globales obtenidos para los servicios de Empleo con Apoyo.

Tabla 3.2

Entidades según volumen de ingresos para los servicios EcA en 2015 (%)

Menos de 50.000€	23,9
De 50.000€ a 149.999€	39,1
De 150.000 a 349.000€	26,1
350.000 € y más	10,9
Total	100,0

Con esta serie de elementos diferenciales, es posible establecer una distribución que emita indicios sobre la **cantidad de ingresos que las entidades dedican a Empleo con Apoyo con respecto al total de los conseguidos durante el año**. Datos que en su conjunto deben de tomarse con precaución en tanto que hay entidades que desarrollan y gestionan un mayor número de actividades y servicios diversos para las personas con discapacidad y que, por tanto, inciden en las proporciones que se establecen. No obstante, se trata de una información que revela cuál es la incidencia del empleo con apoyo sobre el total de recursos que disponen las entidades.

Así, teniendo en cuenta los datos de 2015, se puede observar que, por un lado, **un 33,3% de las entidades utiliza un 15% o más de sus ingresos** a actividades directamente relacionadas con el empleo con apoyo, mientras que un porcentaje ligeramente inferior de entidades apenas **utiliza un 2% del total de sus ingresos para este tipo de acciones (28,9%)**. Se podría señalar que existe una polarización dentro de las entidades ya que prácticamente una tercera parte de ellas no superan el gasto del 2% del total para acciones EcA, mientras que otro tercio de las mismas supera el 15% del gasto para estas mismas actividades. En la parte central de la distribución se encuentra **un 38% de entidades cuya cuota de gasto en servicios EcA se sitúa entre el 2% y el 15%** del total, siendo un 17,8% aquellas organizaciones que destinan entre el 2% y el 4,9%, y un 20% quienes destinan entre el 5% y el 14,9%.

Tabla 3.3

Entidades según peso de sus ingresos en EcA en relación al total de ingresos de la entidad (%)

Menos de 2%	28,9
Del 2% al 4,9%	17,8
Del 5% al 14,9%	20,0
15% y más	33,3
Total	100

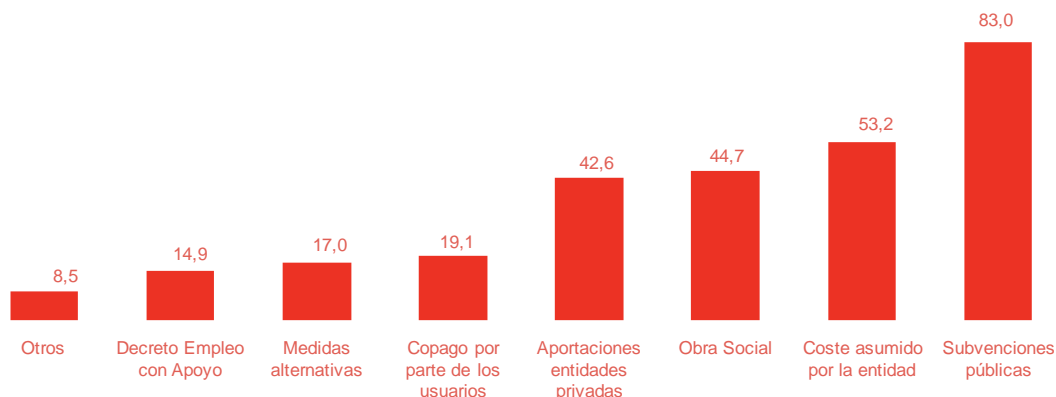
3.2. SISTEMA DE FINANCIACIÓN DEL EMPLEO CON APOYO

Además de la cantidad, de las sumas económicas disponibles para desarrollar los servicios de EcA, es interesante observar la **procedencia principal de este conjunto de ingresos** mencionados. Como se podrá apreciar, y teniendo en cuenta que en general las entidades utilizan diversos mecanismos de financiación, la mayor parte de las entidades consultadas sufragan parte de los costes de los servicios de empleo con apoyo a través de las **subvenciones públicas**. Esta categoría de financiación es común al **83% de las entidades sociales**, siendo por tanto muy limitadas las organizaciones que no sufragan parte de las acciones EcA a través de esta modalidad de financiación. Este hecho otorga a este instrumento una esencial relevancia a la hora de las posibilidades de crecimiento y desarrollo de los servicios de Empleo con Apoyo. Otra modalidad de financiación que es utilizada por más de la mitad de las entidades es la **autofinanciación**, es decir, asumir a través de sus propios recursos las acciones dirigidas a fomentar el EcA. Concretamente, esta modalidad de financiación es utilizada por el 53,2% de las entidades consultadas para la realización del informe.

A continuación, el siguiente canal de financiación, incidiendo a más de un **44%** de las entidades, está compuesto por las **aportaciones de las obras sociales** y las aportaciones de las **entidades privadas en un 42,6%**. El resto de fuentes de financiación presenta una menor frecuencia de uso entre las organizaciones. De hecho, los porcentajes descienden hasta rondar el 20%, lejos por tanto de los niveles de utilización de los anteriores mecanismos comentados. En esta franja, es destacable el 19,1% de entidades que utilizan un **copago por parte de las personas usuarias** como medio de financiación y algo menos, un 17%, son las que se financian a través de **medidas alternativas**. Finalmente, las medidas económicas aportadas bajo las condiciones del **Real Decreto Empleo con Apoyo** son utilizadas por un 14,9% de las organizaciones, siendo un dato de especial interés en tanto que se trata de la medida principal enfocada específicamente a la financiación de empleo con apoyo.

Gráfico 3.1

Modalidades de financiación del servicio de empleo con apoyo (%)

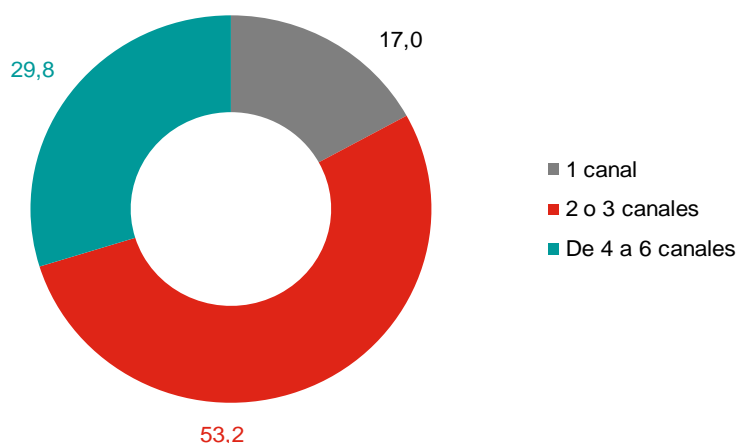


Las fuentes de las que se nutre el conjunto de entidades para desarrollar servicios EcA pueden, por tanto, proceder de diferentes partidas, llevar a cabo empleo con apoyo implica que el coste que conllevan estas acciones deba ser sufragado a través de diferentes mecanismos, siendo menos habitual que una única fuente de financiación sea suficiente para sufragar este tipo de servicio. Esta realidad de forma numérica se concreta en que **un 83% de las entidades utilizan al menos dos tipos de mecanismos de financiación** para los servicios EcA, mientras que tan solo **un 17% señala que dependen exclusivamente de un canal como medio de financiación**. La categoría en la que mayor número de entidades encuentran su realidad es la que indica que requieren entre 2 y 3 canales de financiación para EcA; esto ocurre exactamente en más del 53% de las organizaciones sociales consultadas.

Además, existe un importante número de entidades que gestiona ingresos dirigidos a EcA desde **al menos 4 canales de financiación y hasta llegar a los 6**. Concretamente en esta situación está un 29,8% del total, que reflejarían las entidades que financieramente tienen un perfil más complejo o diverso en cuanto a la procedencia y búsqueda de recursos económicos se refiere.

Gráfico 3.2

Número de canales empleados para financiar EcA (%)



Estos datos reflejan las posibilidades de financiación, la multiplicidad de espacios desde los que se obtienen recursos financieros y, por tanto, la capacidad de las diferentes entidades de proveerse de ingresos desde diferentes administraciones, empresas y entidades. Sin embargo, es especialmente relevante acercarse a una realidad que concretiza de forma más sistemática **la importancia de cada uno**

de los canales estudiados. Teniendo en cuenta que no es lo mismo acceder a recursos escasos, o relativamente poco importantes dentro de la globalidad de los mismos, el siguiente gráfico trata de mostrar **el grado de incidencia que cada tipo o modelo de financiación tiene en las diferentes entidades.** La clasificación que se propone para mostrar detalladamente esta cuestión cuenta con cuatro categorías que van agrupando a las entidades en función de la incidencia de cada tipo de mecanismo de financiación. Así, la primera categoría, “**sin financiación**”, responde al porcentaje de entidades que no cuentan con un determinado elemento financiero para gestionar Empleo con Apoyo. Ascendiendo en importancia relativa a la influencia de los criterios expuestos, está la categoría “**dependencia baja**” que indica que la incidencia del mecanismo analizado representa menos del 33% del total de los ingresos utilizados para desarrollar programas EcA. La escala se completa con otras dos categorías: “**dependencia alta**”, cuyo significado responde a si la cantidad obtenida a partir de un determinado mecanismo supone más de dos tercios del volumen total disponible para financiar el empleo con apoyo; mientras que esta incidencia, por último, será “**media**” si el porcentaje se sitúa entre un 33% y un 66%.

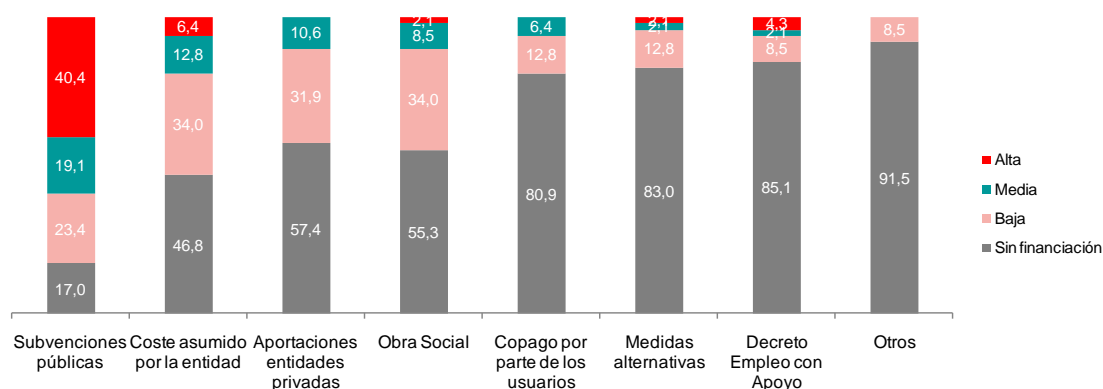
Una vez expuestas las diferentes categorías que componen esta clasificación, es momento de observar alguno de los datos más destacados: por un lado, por lo que se refiere al mecanismo más utilizado por las entidades, **las subvenciones públicas**, el nivel de incidencia más habitual es el “**alto**”. Concretamente para un 40,4% de las organizaciones consultadas, las subvenciones públicas (posteriormente se observarán las diferentes clases según su procedencia) suponen más de dos tercios del total de los ingresos que van destinados a acciones de empleo con apoyo. Además, para otro 19,1%, esta modalidad financiera supone entre el 33 y 66% del total de ingresos EcA, incidencia “**media**”. Por tanto, es previsible, y así se aprecia, que apenas un 17% de las entidades señala que no obtiene financiación a través de subvenciones públicas y apenas una de cada cuatro tiene una dependencia baja con respecto a las mismas.

La importancia absoluta de las subvenciones públicas se aprecia de forma más clara, si cabe, observando que el resto de mecanismos tiene una distribución entre los niveles de dependencia diametralmente opuesta, ya que en todos los casos es el bloque “**sin financiación**” el más frecuente, seguido de la categoría que refleja que la dependencia con respecto al mecanismo financiero es **baja**, es decir, que no supone más del 33% del total de ingresos para actividades de EcA. A modo de ejemplo, se propone el estudio de dos elementos: por un lado, centrando el análisis en la modalidad de **autofinanciación** (coste asumido por la entidad) se aprecia claramente cómo a medida que la escala asciende con respecto al grado de dependencia hacia este recurso, los porcentajes de agrupación de entidades en cada categoría descienden significativamente, tanto es así que mientras que hay un 46,8% de entidades que no autofinancian acciones de EcA directamente, para un 6,4% la dependencia con respecto a la autofinanciación es alta.

Otro caso más llamativo en relación a ese descenso de porcentajes a medida que aumenta la dependencia financiera se puede observar en el mecanismo relativo al **Real Decreto de Empleo con Apoyo**. En este caso, un 85,1% de las entidades declaran no ingresar ningún tipo de cuantía económica a través de esta fuente y, además, para un 8,5% supone menos de un 33% del total de ingresos, y para apenas un 6,4% supone más de un tercio de los ingresos obtenidos durante el año 2015 (2,1% dependencia media, y un 4,3 dependencia alta).

Gráfico 3.3

Grado de incidencia de cada tipo de financiación para los servicios EcA (%)



3.3. FINANCIACIÓN PÚBLICA DEL EMPLEO CON APOYO

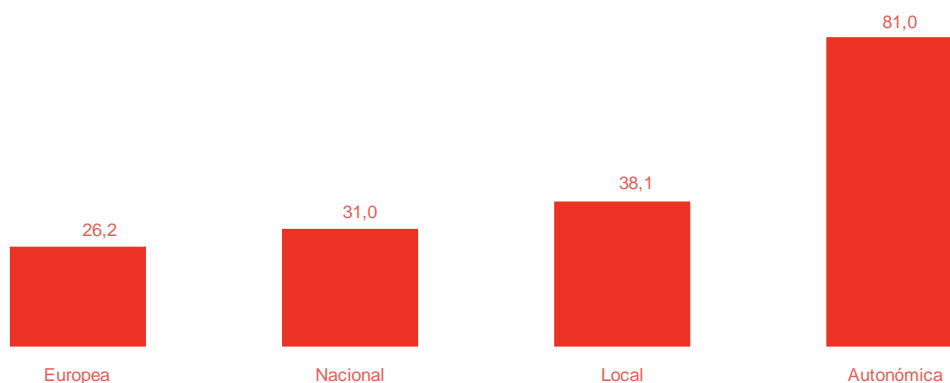
Las subvenciones públicas suponen la principal fuente de financiación de las acciones de EcA para la mayor parte de las entidades, y es importante observar, por tanto, el tipo de financiación pública obtenida en función del **nivel administrativo de procedencia**. El gráfico siguiente refleja de forma clara la realidad existente, la cual tiene que ver con que la mayor parte de la financiación pública a través de subvenciones procede de las administraciones autonómicas, debido entre otras causas, a la cuestión competencial en torno a las materias relacionadas con el empleo.

Durante el año 2015, un 81% de las entidades que utilizaron como medio de financiación las subvenciones públicas, obtuvieron ingresos desde la **administración autonómica**. Este porcentaje desciende enormemente hasta el 38,1% de entidades que se financiaron a través de subvenciones públicas procedentes de convocatorias de la **administración local**, porcentaje ligeramente superior que el referido para la financiación de la **administración general del estado**, situado exactamente en un 31% de entidades.

Es importante destacar el considerable peso de la financiación procedente de la administración europea con respecto a la financiación de la administración estatal. Los datos del año muestran que de aquellas entidades que tienen financiación pública, un 26,2% recibe recursos a este nivel. Aunque hay que tomar con cautela este dato, si puede ser interesante realizar un seguimiento más directo del mismo con el objetivo de observar una posible tendencia al alza de las posibilidades de financiación a través de mecanismos puestos en marcha a nivel europeo, del que las entidades españolas pueden aprovecharse debido a su potencial en la cuestión del empleo con apoyo a nivel internacional.

Gráfico 3.4

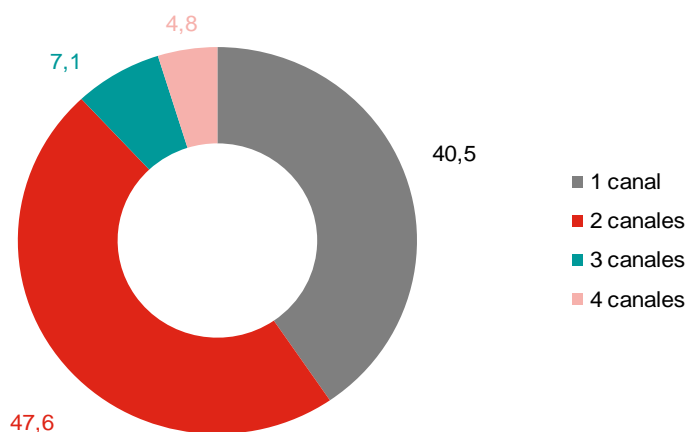
Entidades según tipo de fuente de financiación pública (%)



Normalmente, las entidades compiten y desarrollan proyectos que pueden ser financiados por diferentes niveles administrativos. En este sentido, si se observa la distribución de las organizaciones según el número de canales de financiación pública empleados para costear el EcA durante el año 2015, se aprecia que, aunque hay entidades que consiguen financiación exclusivamente procedente de **un nivel administrativo** (40,5%), **seis de cada diez organizaciones se financian a través de dos o más canales**. En esta situación un 47,6%, de las entidades reciben fondos a través de subvenciones públicas procedentes **de dos canales**; un 7,1% son quienes se nutren y sufragan el EcA a través de **tres canales**, siendo por último quienes presentan el potencial de financiarse a través de los **cuatro niveles administrativos** propuestos prácticamente el 4,8% del total de las entidades encuestadas.

Gráfico 3.5

Número de canales de financiación pública empleados para EcA (%)



De nuevo, es de utilidad - tal y como se hizo con la cuestión referida a los modelos de financiación- establecer **los niveles de incidencia de las modalidades de financiación pública** en las diferentes entidades². En este caso, los datos muestran una clara diferenciación en la distribución de la **fuerza de recursos autonómica** frente al resto de los canales de subvención pública planteados. Así, mientras que para un 19% es un mecanismo sin ninguna incidencia en la financiación de los servicios de empleo

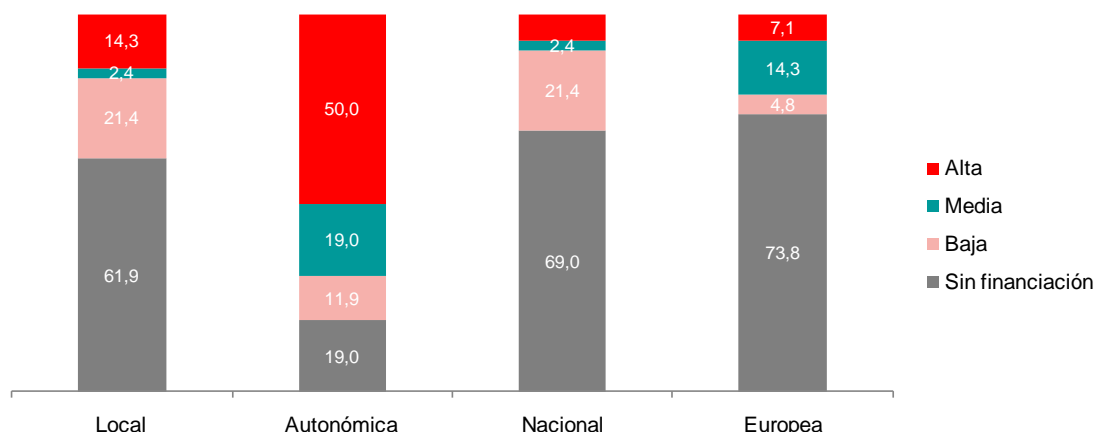
² Hay que recordar que la clasificación establece que existe una "dependencia alta" con respecto a un sistema determinado de financiación si la cantidad obtenida a partir de un mecanismo supone más de dos tercios del volumen total disponible para financiar el empleo con apoyo. Esta incidencia será "media" si el porcentaje se sitúa entre un 33% y un 66% y, finalmente, la incidencia de un mecanismo de financiación será "baja" si la cantidad obtenida representa menos del 33% del total de los ingresos utilizados para desarrollar programas EcA.

con apoyo, éste es especialmente relevante y posee una “*incidencia alta*” para una de cada dos organizaciones consultadas (50%). Este es un dato revelador que permite y ofrece pistas de hacia qué administración se dirigen las miradas para intentar consolidar y aumentar la financiación de los servicios EcA. Sin ir más lejos, la administración autonómica como responsable de desarrollar y publicar las convocatorias guiadas en el Real Decreto 870/2007 de 2 de julio, es clave a la hora de considerar esta opción de inclusión como prioritaria dentro de la agenda política, hecho que se observa cuando se aprecia que este tipo de convocatorias **ni son equiparables entre distintas CCAA, e incluso en alguna de ellas no se realizan convocatorias específicas para la contratación -al menos de preparadores laborales.**

Más allá de esta circunstancia interpretativa, el resto de modalidades de financiación pública agrupa a la mayor parte de las entidades en la categoría que refleja la ausencia de financiación por medio de los mecanismos preceptivos; de este modo no se financian a través de subvenciones locales el 61,9% de entidades, a través de subvenciones nacionales el 69% y a través de mecanismos de financiación procedentes de la administración europea hasta un 73,8% de entidades consultadas. Lógicamente para estos tres casos, el resto de grados de incidencia se encuentran muy escasamente representados, **destacando únicamente el hecho que refleja que algo más de un 14% de organizaciones consigue a través de la financiación local más de un 66% del total de dinero público para la realización de acciones de empleo con apoyo.**

Gráfico 3.6

Grado de incidencia de cada tipo de financiación pública para los servicios EcA (%)



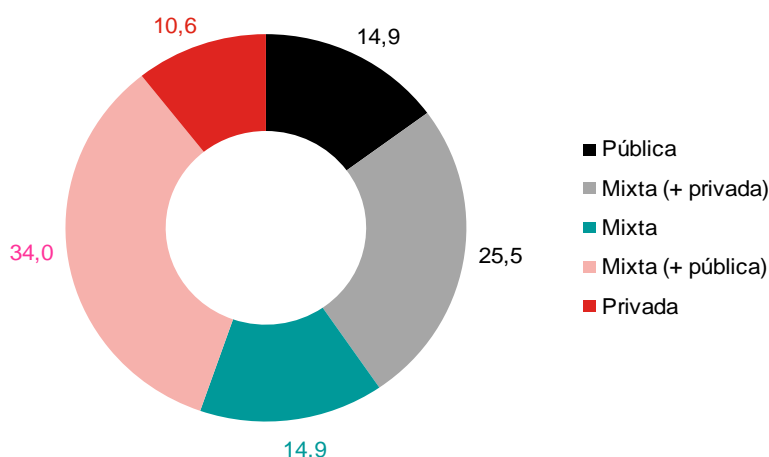
A modo de conclusión de un apartado tan esencial como es el relativo a la financiación de las diferentes entidades, es interesante obtener una visión de la estructura financiera existente en las mismas en función de la procedencia de fondos desde el ámbito público y desde el ámbito privado. Como ocurre con la mayor parte de entidades del tercer sector, la crisis económica ha provocado una intensa reducción de fondos públicos desde el año 2008, lo que ha resuelto la necesidad de promover mecanismos de captación de fondos de tipo privado. No cabe duda que este sistema de financiación, menos dependiente de las instituciones públicas, tiene que contextualizarse dentro del sector de entidades que implementan acciones de empleo con apoyo, actividad que requiere implicación pública, bien directamente a través de mecanismos de financiación o de forma más tangencial a través del desarrollo de una política social de empleo adecuada a los esfuerzos y ventajas que se contextualizan en las personas usuarias de esta metodología de inclusión en el mercado laboral.

¿Qué señalan los datos recogidos con respecto a la estructura financiera de las entidades? En primer lugar, se aprecia que existe un complejo sistema de financiación marcado por la diversificación entre recursos **públicos y privados**. Este elemento se aprecia al observar las dos categorías que agrupan a las entidades que se financian exclusivamente por alguno de los dos mecanismos; así tan solo **un 10,6% de las organizaciones indica que financian los servicios de empleo con apoyo a través de ingresos de carácter privado** de forma absoluta e independiente, mientras que aunque es algo más elevado tampoco son muy numerosas **las entidades cuya financiación depende exclusivamente de las diferentes administraciones públicas (14,9%)**.

Por tanto, el grueso de la distribución se sitúa dentro de la categoría de **financiación de tipo mixto** entre recursos públicos y privados (75%), aunque dentro de esta realidad existen variantes según la importancia relativa de cada sistema de financiación. Así, una cuarta parte de las entidades consultadas (25,5%) cuentan con un tipo de financiación mixta con predominio de los ingresos de tipo privado frente a los públicos; en la otra parte de la distribución, las entidades con financiación mixta con predominio de ingresos públicos suponen el 34% del total, mientras que las entidades con financiación mixta “equilibrada” entre los ingresos públicos y privados llegan al 14,9%.

Gráfico 3.7

Entidades según financiación pública, privada o mixta (%)



3.4. OTRAS APORTACIONES SOBRE RECURSOS Y FINANCIACIÓN

Sin lugar a duda, el tema de la financiación es quizás el elemento central que lleva a reflexión al conjunto de entidades que ofrecen servicios de empleo con apoyo. En general, **la forma en la que el Empleo con Apoyo está financiado por parte de las administraciones no es percibida de manera positiva**. Se establecen discursos en los que se aprecia temor a un cierto estancamiento por el exclusivo y deficiente sistema de financiación que, sobre todo, se pone de manifiesto en comparación con los recursos destinados a otros sistemas de promoción de la inserción laboral fuera del entorno ordinario. El Real Decreto 870/2007 de 2 de julio, de forma global es considerado como una opción adecuada en el sentido de aparecer en su momento como un sistema novedoso y que aportaba pautas para iniciar un proceso de financiación estable, suficiente y relevante. Sin embargo, algunos de los **problemas que han aparecido con el paso de los años** desde su publicación se identifican con cuestiones burocráticas (papeleo, dificultad de desarrollo, estimaciones de contratación, etc.) y con cuestiones competenciales entre las

distintas administraciones autonómicas, las cuales según criterios propios de implementación de políticas públicas generan unos espacios de financiación más o menos incisivos (que sean convocadas las ayudas o no).

“Nos viene muy bien porque es un apoyo económico importante, pero no podemos meter a todas las personas con las que hacemos EcA, porque la orden es estricta. Vemos que es rígida y engorrosa a la hora de solicitar justificantes de porcentajes de apoyo. Se supone que podemos presentar contrataciones hasta septiembre, pero claro nosotros no sabemos los contratos que vamos a tener. Para nosotros es una financiación importante, pero no podemos meter a todas las personas con las que hacemos apoyo, por ser muy estricto, metemos aquellos en los que hacemos más apoyo, más continuo y más presencial”. (E5 Responsable/Experto EcA)

“Le falta financiar el servicio completo. El Real Decreto tiene muchos fallos, entre ellos que nos piden a las entidades más documentación que a empresas o centros especiales de empleo. Eso te hace ver qué filosofía tiene este Real Decreto. Es como que nosotros que lo hemos hecho durante tanto tiempo somos los que más datos tenemos que dar. Al final se favorece a los Centros Especiales de Empleo porque tienen contratos con las empresas ordinarias y hay que cumplir una serie de papeles, pero nosotros tenemos que presentar convenios previos a la contratación, y eso es muy complicado. Pero eso sólo nos lo piden a nosotros, no a otros. El Real Decreto financia a un profesional, pero ese profesional depende de un servicio, y eso no lo están financiando, es decir necesitas prospectores, coordinadores, formadores, etc.” (E13 Responsable/Experto EcA)

“Se empezó con una financiación estable y en 2012 hubo un recorte en esta subvención, a casi la mitad. Eso supuso para todas las entidades de empleo con apoyo de la región pues reducir la plantilla. Nosotros contábamos en aquel entonces con tres preparadores, más un orientador laboral y una persona de apoyo administrativo, y eso pasó a un orientador laboral y dos preparadores laborales” (E11 Responsable/Experto EcA)

Esta situación de déficit de recursos conlleva la apreciación por parte de las entidades de **nuevas medidas para dar respuesta a las necesidades y objetivos** que se pretende conseguir con las personas usuarias. Sucede, además, de forma paralela, que la financiación de otras modalidades de empleo para personas con discapacidad, en empleo protegido, disfruta de una mayor estabilidad financiadora en comparación con la que obtiene el empleo con apoyo. Fruto de ello es que tres de cada cuatro contratos firmados durante 2015 (estadísticas contratos SEPE) para personas con discapacidad se registraron en Centros Especiales de Empleo. Entre todo ello, se encuentra la posibilidad de **autofinanciar** este tipo de servicios.

“Se financia el EcA fundamentalmente por varias vías: la parte de convocatorias y subvenciones de EcA, aplicados a determinados trabajadores en activo y, muchas veces, a través de proyectos privados de RSC. También a través de cuotas internas en formación, cuotas personales de formación, realmente se trata de un recurso deficitario. El EcA, tal y como está actualmente financiado es escaso y eso es limitante. Tienes que hacer un encaje importante de recursos por parte de las entidades de EcA”. (E6 Responsable/Experto EcA)

“La financiación no es buena y lo que hace es disminuir la calidad del servicio y fomenta la inestabilidad de la respuesta que puedes dar a las personas usuarias. Todo el tema de trabajo con apoyo tiene poca ayuda institucional, ha habido recortes y obliga a que la entidad asuma costes”. (E7 Responsable/Experto EcA)

En esta coyuntura, se percibe que hay un **papel inactivo y de abandono de la administración** en cuanto a su función de impulso del EcA:

“Hay muchas que se están autofinanciando, lo que pasa que tampoco les puedes pedir que financien todos los programas dentro de una cosa que tiene un desarrollo nacional, con el dinero que sacan. Pero entiendo que todo es admisible en la justa medida, las organizaciones pueden poner de sus recursos sí, están sacando recursos a veces de un Centro Especial de Empleo que funciona, de un Centro ocupacional que funciona adecuadamente y saco y pongo en EcA, eso ya se está haciendo. Incluso a mí me parecería lógico que pudiera haber aportaciones de los propios usuarios, con parte de su sueldo a financiar a quien me proporciona apoyo, todo me parece razonable. Y hay personas que están buscando alternativas porque lo que es obvio que la administración no cumple las necesidades.” (E4 Responsable/Experto EcA)

No obstante, hay que tener en cuenta que, actualmente, **las subvenciones públicas son la principal fuente de financiación del EcA**, y para una mayoría de entidades se hace imprescindible incidir en la mejora del sistema de apoyos públicos que en general **permita acceder a las subvenciones públicas de forma más clara y directa**, que cuenten con partidas presupuestarias suficientes para generar expectativas de desarrollo de una cuestión que está generando unos resultados muy importantes a todos los niveles:

“Se deberían financiar acciones de forma más genérica de inserción en el mercado laboral, independientemente de que nosotros tengamos que cumplir unos requisitos. Necesitamos una financiación más genérica y no tan engorrosa” (E5 Responsable/Experto EcA)

“Nosotros tenemos subvención pública dura. Un 20% de la Comunidad, y el 80% del Fondo Social Europeo. No hemos solicitado financiación del Real Decreto, primero porque tenemos esta vía, y luego porque el nivel de exigencia es mucho mayor, en gestión. Tiene unas lagunas, y que no te financia una serie de cosas como gastos de funcionamiento, agua, luz, gasoil para ir a la empresa, etc., y eso el decreto no lo recoge.” (E11 Responsable/Experto EcA)

Finalmente, y teniendo en cuenta que normalmente las órdenes publicadas en diferentes CCAA inciden, como se indica en el Real Decreto 870/2007, en la cuestión subvencionable de la figura de los preparadores laborales, se cuestiona la necesidad de obtener un tipo de financiación que permita disponer de una plantilla de recursos humanos lo más estable posible, algo que es visto como una potencialidad positiva y necesaria para ofrecer un servicio de EcA de calidad para las personas interesadas:

“Nuestro equipo al abarcar todo el ámbito de la vida, es personal fijo, no podemos depender de subvenciones, porque no se hace un buen equipo si empiezas a entrar y salir. Hay que quedarse con los buenos y hacer un buen equipo” (E2 Responsable/Experto EcA)

Las entidades son conscientes de que para realizar un buen empleo con apoyo es necesario obtener recursos financieros, en ese sentido suelen determinar **la cantidad de personas usuarias que son capaces de apoyar en función de la plantilla y de los recursos existentes**. Es decir, es necesario adaptar la cantidad de financiación y número de usuarios/as que reciben el apoyo. Este hecho en ocasiones ha provocado que entidades no pudieran realizar el apoyo necesario y haya sido necesario establecer conexión con otras entidades para gestionar algún tipo de opción de inserción laboral con necesidad de apoyo.

“La proyección es que tú debes tener los usuarios que te permite el servicio. No deberíamos tener más personas a las que puedes atender con calidad y que puedas apoyar” (E6 Responsable/Experto EcA)

“Se nos ha dado el caso, pero como trabajamos con redes de apoyo lo derivamos. Si no podemos asumir un proyecto lo hacemos con otras entidades del sector, nos apoyamos en ellas a veces. Dentro de lo posible intentamos asumirlo nosotros, pero como tenemos entidades amigas pues derivamos” (E13 Responsable/Experto EcA)

Con todo esto, cabe indicar la relación directa que la financiación pública tiene con el propio desarrollo y progreso del empleo con apoyo. La existencia, más o menos constante, de convocatorias públicas, las cuestiones financiadas, las dificultades percibidas de acceso a las mismas, así como los montos destinados a esta modalidad de empleo integrado apuntan a una necesidad de desarrollar políticas que incidan en un desarrollo normativo que favorezca una redistribución de recursos garantizando una estabilidad en la acción de las entidades a través del EcA.

“La definición de lo que es el EcA en España a través del Real Decreto sigue siendo mala, donde en su marco de desarrollo la financiación es bastante indefinida y de difícil acceso. Los datos demuestran que pocas organizaciones se financian con los fondos que vienen del Real Decreto, y que el nivel de inversión de la administración es absolutamente desmesurado en el sentido de apoyo a alternativas protegidas frente a las otras” (E4 Responsable/Experto EcA)

4. Resultados de los Programas EcA en el Mercado de Trabajo

El resultado de los programas de EcA se puede observar de una manera cuantitativa a través del número y tipo de contrataciones realizadas desde las diferentes entidades. Es una forma de medición de impacto que además debe ser complementada mediante el estudio de otro tipo de cuestiones, sin embargo conocer el número de personas usuarias y su tendencia, las personas insertadas en el último año y las condiciones laborales que consiguen las mismas, es una cuestión positiva y de especial relevancia.

4.1. PERSONAS ATENDIDAS

El análisis de impacto de los programas de empleo con apoyo comienza en este capítulo haciendo referencia a las personas usuarias de los diferentes servicios de esta modalidad de empleo. Como análisis del mercado de trabajo las personas usuarias se corresponden dentro de este modelo lo que en los análisis generales al uso se denomina “población activa”, si bien en este caso para obtener la consideración de población activa ha de estar previamente inscrita como demandante de los servicios de empleo con apoyo.

Durante el año 2015, las 49 entidades consultadas han atendido a **4.772 personas en los diferentes servicios de empleo con apoyo.**

En el apartado que describía ciertas características de las entidades como: recursos humanos, financiación, servicios de inclusión laboral disponibles, etc., se ha observado la heterogeneidad y la diversidad existente entre ellas. Estos elementos característicos e individuales influyen de una manera determinante en la capacidad de gestión de los expedientes de personas interesadas en acceder al empleo ordinario y no segregado. En cualquier caso, los datos muestran que aproximadamente la mitad de las entidades (52%) indica atender anualmente hasta 74 personas usuarias con intención de insertarse laboralmente en el mercado de trabajo ordinario. Dentro de este bloque, son mayoría las entidades que **atienden entre 25 y 74 personas, grupo integrado por casi el 40% del total, mientras que menos de 25 personas atendidas es la categoría integrada por el 12,5% de las organizaciones.**

En el otro lado, con un nivel más elevado de personas usuarias (demandantes) de servicios de empleo con apoyo se encuentran un 27,1% de las entidades, las cuales son capaces de gestionar las demandadas de entre 75 y 149 personas. Finalmente, es destacable que un 20,8% de entidades cuentan anualmente con más de 150 personas usuarias de servicios EcA.

Tabla 4.1

Entidades según número de personas usuarias en los servicios de EcA (%)

Menos de 25 personas usuarias	12,5
De 25 a 74 personas usuarias	39,6
De 75 a 149 personas usuarias	27,1
Más de 150 personas usuarias	20,8
Total	100

La pluralidad apreciada en diversos aspectos estructurales de las entidades, y que ha sido mencionada anteriormente, se refleja de forma evidente en relación con la información de personas usuarias si se observan algunas de las medidas de tendencia central de estos datos. Al respecto, **la media estimada es de 99,4 personas demandantes por entidad**, siendo la desviación típica superior a 90 (refleja una alta dispersión en las demandas en el conjunto de las entidades participantes), con lo que es preferible fijarse como elemento analítico en la mediana, cuyo valor es 72, es decir, en la distribución la mitad de las entidades han atendido a menos de 72 personas y el 50% restante durante 2015 atendieron a un número superior al marcado por la mediana.

Tabla 4.2

Medidas de tendencia central en relación a las personas usuarias en el servicio EcA

	Indicadores
Media	99,4
Mediana	72,0
Desviación Típica	91,3

Características de las personas usuarias

Una vez conocido el número de personas que se ha interesado, y que han podido ser atendidas por las entidades, es momento de observar las características principales de este colectivo. Para ello, se van a presentar datos referidos al sexo, tipo de discapacidad y edad. Desde esta perspectiva se presentan las particularidades del perfil de las personas que demandan empleo con apoyo.

Por lo que se refiere al **sexo**, se observa una **considerable presencia de hombres frente a mujeres**, concretamente del total de personas atendidas por las entidades participantes, **57,7% son hombres por un 42,3% de mujeres**, lo que en términos absolutos refleja que se han acercado a los servicios de Empleo con Apoyo 2.755 hombres frente a 2.017 mujeres.

El tipo de discapacidad de las personas usuarias de servicios EcA genera una distribución en la que destaca sobre el resto las personas con **discapacidad intelectual**, las cuales son el colectivo principal dentro de los servicios de EcA, llegando a suponer **más del 64%** del total de usuarios, lo que en términos absolutos supone un total de 3.065 personas. Aunque a gran distancia, la siguiente categoría más habitual se corresponde con las personas con **enfermedad mental**, las cuales representan el **11,7%** (558 personas) del total de la distribución. Con el mismo nivel de frecuencia se presentan las personas con **discapacidad auditiva y física**, los cuales agrupan en ambos casos a cerca de **un 8%** de la distribución total (378 y 377 personas demandantes de EcA respectivamente). El resto de categorías, a excepción de las personas con **pluridiscapacidad que llegan a abarcar un 6,3%** del total de personas usuarias, tienen un nivel de presencia inferior al 2% del total como se puede apreciar en la tabla siguiente, donde las personas con **Trastorno del Espectro Autista** suponen el 1% de la demanda recogida de empleo con apoyo en 2015 en las entidades participantes (48 personas).

Si se tiene en cuenta la **edad de las personas usuarias** de servicios EcA, la mayor parte de ellas están integradas en la franja de edad que va desde **los 25 a los 44 años**, es decir en la centralidad de años que componen la edad activa; exactamente este grupo se compone de 3.025 personas, **lo que en términos relativos significa un 63,4%**. No debe olvidarse que estos datos se encuentran en relación a la aparición prematura de contextos de pre-envejecimiento en personas con discapacidades más severas o con mayores limitaciones, a pesar del aumento continuado de su esperanza de vida, elementos que en su conjunto inciden en las actitudes y posibilidades hacia el empleo integrado. Es por ello que las

personas con 45 y más años suponen el 14,4% del total de las personas atendidas por los servicios de empleo con apoyo de las distintas entidades aquí representadas (686 personas). En relación con informes anteriores se ha procedido a recoger la información de las personas mayores en empleo con apoyo a partir de los 45 años por los motivos comentados, ya que anteriormente se recogía la información para personas mayores de 55 años.

Por último, el grupo de edad representado por las personas **jóvenes menores de 24 años**, alcanza la cifra de 1.061 personas en términos absolutos (22,2%).

Tabla 4.3

Características principales de las personas usuarias en el servicio de EcA (%)

Sexo	Porcentaje	Absolutos
Hombre	57,7	2.755
Mujer	42,3	2.017
Tipo de discapacidad		
Intelectual	64,2	3.065
Auditiva	7,9	378
Visual	0,7	32
Enfermedad mental	11,7	558
Física	8,1	387
Trastorno del espectro autista	1,0	48
Pluridiscapacidad	6,3	300
Otras necesidades de apoyo	0,1	4
Edad		
De 16 a 24 años	22,2	1.061
De 25 a 44 años	63,4	3.025
45 y más años	14,4	686
Total	100,0	4.772

Desde otro punto de vista, es interesante tener en cuenta identificar qué proporción de entidades cuentan con determinados colectivos de usuarios de empleo con apoyo en función de su discapacidad. Las diferentes organizaciones sociales pueden presentar a diferentes personas en base a su discapacidad dentro de sus demandantes de empleo.

De este modo, el peso de entidades en función de la discapacidad de los usuarios indica que **hasta un 82,5% de las entidades estudiadas trabaja con personas con discapacidad intelectual**, dato que está relacionado con el que reflejaba el tipo de discapacidad de las personas atendidas, las cuales en su mayoría eran personas con este tipo de discapacidad. La proporción de entidades que trabajan con el resto de colectivos especificados desciende de forma notable; así hasta **un 37,5% de entidades indica que en sus acciones de empleo con apoyo participan personas con enfermedad mental, un 29,2% personas con pluridiscapacidad y con un 25% personas con discapacidad auditiva**, y dentro de las más frecuentes hasta **un 15% de las entidades indica trabajar con usuarios/as con algún tipo de discapacidad física**.

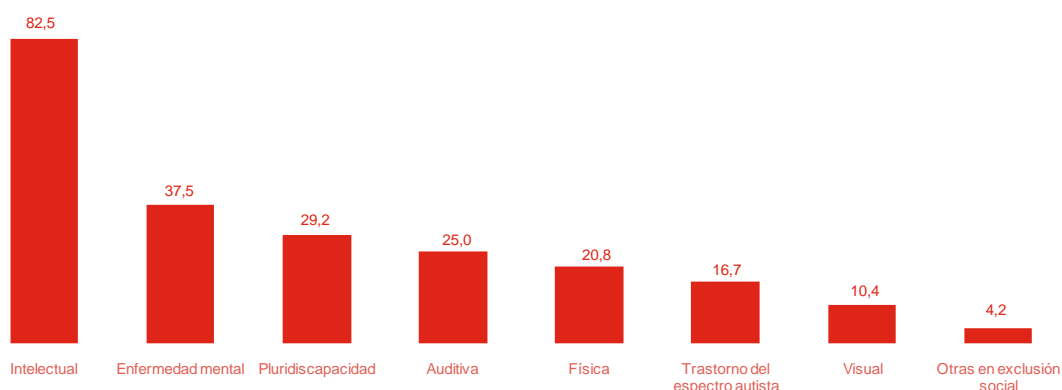
El resto de datos señala que las entidades que trabajan con personas con **Trastorno del Espectro Autista llegan a suponer un 16,7% del total** (siendo en este caso notable el número de entidades,

teniendo en cuenta el peso de este colectivo sobre el total de demandantes de EcA) y las entidades que cuentan con **usuarios con discapacidad visual alcanzan el 10,4%**.

El empleo con apoyo muestra un escaso margen de demanda en las entidades por las personas en otras situaciones de exclusión social, donde solo un 4,2% de las entidades recoge a usuarios en esta situación.

Gráfico 4.1

Entidades en función de la discapacidad de sus usuarios en servicios EcA (%)



Los datos expuestos anteriormente están en estrecha relación con las diferentes personas en base a su discapacidad que son usuarias de empleo con apoyo. Así, las entidades, de forma mayoritaria, **trabajan de forma fundamental con un colectivo de personas determinado**. En esta situación **hasta un 56,3% de las entidades encuestadas afirma prestar servicios de EcA a usuarios con un solo tipo de discapacidad**. En cambio, es destacable que exista casi **un 22,9% de organizaciones cuyos servicios están dirigidos a la inserción laboral de cuatro o más colectivos según su tipo de discapacidad**. En la zona media de la distribución se aprecia que un 10,4% de las entidades trabaja bien con dos colectivos o bien con tres grupos de personas con discapacidad.

Tabla 4.4

Entidades según colectivos a los que prestan servicios EcA (%)

Entidades que prestan sus servicios a usuarios/as con un solo tipo de discapacidad	56,3
Entidades que prestan sus servicios a dos colectivos de personas con discapacidad	10,4
Entidades que prestan sus servicios a tres colectivos de personas con discapacidad	10,4
Entidades que prestan sus servicios a 4 o más colectivos de personas con discapacidad	22,9
Total	100

4.2. PERSONAS INSERTADAS EN EL MERCADO de TRABAJO

Una vez estudiadas las características y el volumen de personas usuarias de los servicios de empleo con apoyo, el siguiente paso a dar conduce al análisis de las personas que están insertadas en las diferentes empresas dentro del mercado de trabajo ordinario. En este momento se ofrecerán datos de todas las personas contratadas que mantienen las necesidades de apoyo en sus diferentes puestos de trabajo. De este modo, este apartado servirá de hilo conductor para posteriormente analizar los datos referentes a las contrataciones realizadas exclusivamente durante el año 2015.

Durante el año 2015, las 49 entidades consultadas tenían insertadas a **2.063 personas en empleo ordinario**

En primer lugar, hay que destacar que 2.063 personas se encuentran ocupadas según los registros de las diferentes organizaciones consultadas. Nuevamente, es importante establecer un análisis que identifique a las entidades según el número de personas ocupadas y que en el momento de realizar el estudio necesitaban de los apoyos profesionales.

En general, la mayor parte de las entidades estudiadas cuentan con un número de personas insertadas que oscila entre las 10 y las 49 personas. Este intervalo de inserciones agrupa a más del 56% del total de entidades, siendo el resto de categorías menos frecuentes, hasta llegar a apenas el 10,4% de organizaciones que cuentan en la actualidad con más de 100 personas dentro del mercado laboral ordinario y con alguna necesidad de apoyo por parte de profesionales de las entidades. Además, en el lado contrario de la distribución se aprecia que tan solo son un 12,5% las entidades tienen insertadas bajo la modalidad EcA a menos de 10 personas.

Tabla 4.5

Entidades según número de personas insertadas por medios de sus servicios EcA (%)

Menos de 10 personas ocupadas	12,5
De 10 a 49 personas ocupadas	56,3
De 50 a 99 personas ocupadas	20,8
100 y más personas ocupadas	10,4
Total	100

Esta distribución se puede completar a través de ciertas medidas de tendencia central que permiten establecer una visión más cercana a la realidad de las entidades en relación con las personas ocupadas con las que colaboran (y que reflejan de nuevo la amplia dispersión en las capacidades de inserción que tienen las organizaciones). Al respecto, se ha obtenido que el valor de la media es igual a 43 personas ocupadas por entidad, aunque como ocurría con el caso anterior en relación con las personas atendidas, la desviación típica existente es demasiado elevada, con lo que es más útil observar el valor de la mediana, que se sitúa en un total de 25 personas ocupadas; esto hace que el 50% de las entidades estudiadas estén por debajo de este número de inserciones y el resto estén por encima de las 25 personas contratadas.

Tabla 4.6

Medidas de tendencia central en relación a las personas insertadas en el servicio EcA

	Indicadores
Media	43,0
Mediana	25,0
Desviación Típica	38,4

Características principales de las personas insertadas en el mercado de trabajo a través de EcA

Del mismo modo que con las personas atendidas por los servicios de empleo, en este momento se exponen las diversas características de las personas que se encuentran insertadas en el mercado laboral ordinario a través de mecanismos de colaboración proporcionados por la metodología de empleo con apoyo. Nuevamente se relacionan las variables sexo, tipo de discapacidad y edad.

Esta mayor presencia de hombres dentro del mercado laboral es una tendencia observada en los diversos informes anuales sobre EcA publicados, donde solo en el 12,6% de las entidades predomina una mayor presencia de mujeres insertadas sobre los hombres, habiendo un peso mayor de hombres en el 68,7%, y en términos similares de inserción en el 18,7%.

Con respecto a la primera de ellas, de la misma manera que existía un porcentaje más elevado de hombres usuarios, en relación a las inserciones laborales se aprecia una mayor presencia masculina. Concretamente, hay 1.175 hombres insertados en el mercado ordinario, lo que supone un 57% del total, mientras que el número de mujeres que cuentan con contrato de trabajo en empresas ordinarias supone el 43% del total, siendo el número de 888 en términos absolutos.

Tabla 4.7

Características principales de las personas insertadas a través de los servicios de EcA

Sexo	Porcentaje	Absolutos
Hombre	57,0	1.175
Mujer	43,0	888
Tipo de discapacidad		
Intelectual	73,7	1.520
Auditiva	6,6	135
Visual	0,7	14
Enfermedad mental	8,6	178
Física	4,6	94
Trastorno del espectro autista	0,7	14
Pluridiscapacidad	5,2	107
Otras necesidades de apoyo	0,0	1
Edad		
De 16 a 24 años	18,6	383
De 25 a 44 años	70,8	1.462
45 y más años	10,6	218
Total	100,0	2063

En la tabla anterior se pueden apreciar los datos expresados por tipología de discapacidad. En ellos se observa claramente que el mayor porcentaje de personas insertadas corresponde al grupo de **personas con discapacidad intelectual, llegando a superar el 73% del total de personas insertadas en el mercado de trabajo ordinario**. Este porcentaje, si se transpone a datos absolutos, indica que son 1.520 personas con discapacidad intelectual las que en el conjunto de entidades estudiadas cuentan con un contrato laboral en empresa ordinaria bajo la colaboración de preparadores laborales. El siguiente grupo más representado en las inserciones laborales en función del tipo de discapacidad es el que agrupa al colectivo de personas con **enfermedad mental**, los cuales llegan a suponer el 8,6% del total de la distribución (178 personas si nos referimos a datos absolutos). Otras categorías explican un número de inserciones que rondan entre el 5 y el 7% del total: **personas con discapacidad auditiva 6,6%** (135 en términos absolutos); **personas con pluridiscapacidad** que representan un 5,2% del total (107) y personas con discapacidad física con un 4,6 (94). Por último, hay que señalar que el conjunto de entidades participantes presentaba a un total de 14 personas ocupadas con Trastorno del Espectro Autista en el empleo ordinario (0,7%).

Por lo que se refiere a la edad de las personas con contrato laboral, claramente es la franja central (de 25 a 44 años) la que compila la mayor parte de las inserciones con un 70,8% del total (1.462), mientras que el resto de grupos etarios representados por las personas de entre 16 a 24 años y de 45 o más años suponen cerca del 30% del total de personas insertadas, siendo un 18,6% para las personas menores de 24 años (383 personas ocupadas) y un 10,6% para las personas de 45 y más años (218 personas).

Nivel de inserción de los servicios de empleo con apoyo

Con los elementos analizados hasta el momento, se obtiene el nivel de inserción de las personas usuarias de los servicios de empleo con apoyo. Para ello, este indicador se calcula como la proporción de personas ocupadas con respecto al total de personas atendidas. Como en cualquier análisis del mercado de trabajo, en este caso se presenta esta información que se correspondería con la tasa de empleo utilizada en otros tipos de estadísticas (con la salvedad que este caso la población activa son las personas usuarias registradas en las entidades como demandantes de empleo y las personas ocupadas son las registradas en las mismas entidades y tienen un empleo en empresa ordinaria).

El dato global muestra que aproximadamente se puede establecer que hay **un 43,2% de nivel de inserción con respecto al total de personas atendidas en los diferentes servicios de empleo durante el año 2015**. Si se estudia este elemento en función de las variables clasificatorias que se están utilizando habitualmente, se puede apreciar que aunque no es excesivamente importante la variación, ésta existe en función del sexo de la persona usuaria. De este modo, el nivel de inserción es algo más elevado para el colectivo de mujeres, con un 44% frente al del colectivo de hombres que llega al 42,6%. Sí se observan variaciones más significativas al considerar las otras dos variables analizadas. De este modo, se observa una **elevada tasa de inserción en el colectivo de personas con enfermedad mental, donde seis de cada diez usuarios/as encuentran una ocupación (61,8%)**. También se observa un porcentaje ligeramente más elevado que la media en el colectivo de **personas con discapacidad intelectual, el cual se establece en un 46,2%**. El resto de categorías y tipos de discapacidad cuentan con niveles inferiores a la media. Es interesante resaltar el escaso nivel de inserción que tienen las personas con **discapacidad física (23,8%)**, y donde **destaca por otro lado también el 29,8% de nivel de inserción de las personas con Trastorno del Espectro Autista**. Hay que tener en cuenta que las necesidades de apoyo requeridas, así como las dificultades de acceso al empleo difieren sustancialmente en base a las limitaciones y a la intensidad de las necesidades requeridas.

En el caso de la inserción según los grupos de edades establecidos, hay que significar que es en el colectivo más numeroso, el correspondiente a las **personas entre 25 y 44 años, donde el nivel de inserción alcanza casi el 52%**, mientras que el resto de grupos etarios cuentan con niveles de inserción alejados en casi veinte puntos porcentuales (31,4% para las personas menores de 24 años, y un 31,2% para quienes tienen 45 y más años). Por tanto, la inserción laboral se produce con mayor éxito dentro de las personas que se sitúan con edades comprendidas entre los 25 y los 44 años, disminuyendo muy significativamente a medida que la edad de la persona es más joven, o a medida que se supera la edad de los 45 años, donde las dificultades parecen mostrarse mayores.

Tabla 4.8

Nivel de inserción de los usuarios del servicio EcA según características

Sexo	Nivel %
Hombre	42,6
Mujer	44,0
Tipo de discapacidad	
Intelectual	46,2
Auditiva	35,4
Visual	43,8
Enfermedad mental	61,8
Física	23,8
Trastorno del espectro autista	29,8
Pluridiscapacidad	35,1
Otras necesidades de apoyo	25,0
Edad	
De 16 a 24 años	31,4
De 25 a 44 años	51,9
45 y más años	31,2
Total	43,2

El nivel de inserción alcanzado por las diferentes entidades de nuevo refleja la diversidad y heterogeneidad del conjunto. Para el año 2015, un porcentaje de entidades superior al 41% colaboró y consiguió establecer un nivel de inserción que osciló entre el 25% y el 49%, mientras que la segunda categoría de nivel de inserción más representada corresponde a la que señala que se insertaron a más del 50% de usuarios/as y hasta el 74%, ya que está compuesta por el 27,1% del total de entidades. En las categorías más extremas se agrupa un menor número de organizaciones, siendo el 14,5% las entidades que ha obtenido un nivel de inserción inferior al 25%, mientras que un 16,7% de ellas han conseguido insertar a más del 75% de las personas atendidas.

Tabla 4.9

Entidades según nivel de inserción en el servicio Eca (%)

Menos del 25%	14,5
Del 25% al 49%	41,7
Del 50% al 74%	27,1
Más del 75%	16,7
Total	100
Media	43,2

Personas contratadas solo en 2015

A partir de este momento y una vez expuestas las características de las personas usuarias y del conjunto de personas que mantienen un contrato de trabajo y necesidad de apoyo en el entorno laboral, el informe mostrará los datos de las **personas que han formalizado un contrato de trabajo exclusivamente durante el año 2015**, es decir se excluyen de estos análisis aquellas personas que mantienen la relación de actividad con respecto al año anterior.

Como dato introductorio y contextualizador, es importante acercarse a la cantidad de personas contratadas solo durante 2015, la cual se sitúa en 800 personas. Dicho esto, el mecanismo de análisis será similar al observado anteriormente, con lo cual es momento de observar a las entidades según el número de personas insertadas exclusivamente en el año 2015.

Las personas que iniciaron su actividad en 2015 alcanzaron la cifra de 800 personas en el **empleo ordinario**

Al respecto, hay que señalar que son dos las categorías que agrupan a la mayor parte de organizaciones participantes en el estudio; las cuales reflejan que hasta un 54,2% de entidades colaboraron en la contratación de entre 10 y 49 personas durante 2015 y algo más de un 41% consiguieron puestos de trabajo en empresas ordinarias a menos de diez personas. Las entidades que realizaron 50 o más inserciones nuevas son las menos habituales, y agrupan al 4,2% del total.

Tabla 4.10

Entidades según número de personas insertadas en el servicio Eca solo en 2015 (%)

Menos de 10 inserciones	41,6
De 10 a 49 inserciones	54,2
50 y más inserciones	4,2
Total	100

Las medidas de tendencia central reflejan que de media cada entidad insertó a casi 16,7 personas durante el año 2015, mientras que la mediana indica que el 50% de entidades no superó las 12,5 inserciones y la otra mitad estuvo por encima de esta cantidad.

Tabla 4.11

Medidas de tendencia central en relación con las personas insertadas en el servicio Eca solo en 2015

	Indicadores
Media	16,7
Mediana	12,5
Desviación Típica	16,8

Si se analiza la información de las inserciones del año 2015 en función de las ciertas características sociodemográficas, se pueden observar importantes variaciones según los casos. Para comenzar, se aprecia un mayor número de inserciones para el colectivo de hombres que para el de mujeres; esta diferencia, cercana a los quince puntos porcentuales se establece de tal forma que durante el año 2015 un 57,6% del total de las personas insertadas solo en 2015 han sido hombres, mientras que un 42,4% han sido mujeres; en términos absolutos se traduce en que han sido contratados 461 hombres frente a 339 mujeres.

También se pueden apreciar significativas diferencias en función del tipo de discapacidad de las personas, de este modo durante 2015 seis de cada diez personas que se incorporaron al mercado de trabajo fueron personas con discapacidad intelectual (60,2%), y personas con enfermedad mental agruparon al 13%. El resto de inserciones del año según el tipo de discapacidad de la personas ocupada descienden a porcentajes inferiores al 10%.

Por tramos de edad, el mayor nivel de inserción solo durante 2015 se concentra en el grupo más numeroso de personas usuarias, estableciéndose en un 64,4% para las personas entre 25 y 44 años (515 en términos absolutos), mientras que es de un 22,8% para las personas menores de 25 años y de un 12,9% para las personas mayores de 45 años.

Tabla 4.12

Características principales de las personas insertadas en el servicio de Eca solo en 2015

Sexo	Porcentaje	Absolutos
Hombre	57,6	461
Mujer	42,4	339
Tipo de discapacidad		
Intelectual	60,2	481
Auditiva	8,8	71
Visual	1,3	10
Enfermedad mental	13,0	104
Física	8,7	70
Trastorno del espectro autista	0,8	6
Pluridiscapacidad	7,2	58
Otras necesidades de apoyo	0,0	0
Edad		
De 16 a 24 años	22,8	182
De 25 a 44 años	64,4	515
45 y más años	12,9	103
Total	100,0	800

La estabilidad en la ocupación en el empleo con apoyo

En este momento, se exponen los datos de **trabajadores que mantienen durante el año 2015 una relación contractual de carácter indefinido**, lo que permite realizar un acercamiento a la estabilidad de la contratación año tras año. Al respecto, las principales características de las personas con un **contrato indefinido firmado en 2014 o antes** son las siguientes:

Para el año 2015, se ha observado que existían 836 personas con contrato de carácter indefinido formalizado en años anteriores. Este dato indica que el 37,6% del total de personas ocupadas estudiadas cuentan con un contrato indefinido de años anteriores a 2015.

836 personas de las entidades participantes presentan un contrato indefinido desde antes de 2015. En términos relativos, implica que el 40,5% del total de personas contratadas en 2015 presentaba una relación contractual de estas características previamente.

De este conjunto de personas, la mayor parte son hombres, ya que agrupan al 57,4% del total, mientras que las mujeres ocupadas con contratos indefinidos anteriores a 2015 suponen el 42,6% del total. Además si se tiene en cuenta el tipo de discapacidad, los datos muestran que del grupo de trabajadores con contratos indefinidos, la mayor parte son **personas con discapacidad intelectual, concretamente un 83,7%** del total. El resto de categorías están menos representadas lógicamente y de este modo, las personas con **enfermedad mental suponen un 5,3%, con discapacidad auditiva un 5,1%, un 3,8% son las personas con pluridiscapacidad, 1,1% personas con discapacidad física, 0,6% personas con Trastorno del Espectro Autista, y un 0,4% personas con discapacidad visual.**

Según los diferentes grupos etarios, de este conjunto analizado el 84% de las personas que mantienen una relación laboral indefinida de antes de 2015 son personas entre 25 y 44 años, el 9% cuentan con menos de 24 años, y el 8% tiene más de 45 años.

4.3. CONTRATACIONES REGISTRADAS

Hasta el momento, en el presente capítulo se han analizado el volumen y tipología de inserciones llevadas a cabo en el último año, y ahora se presentan los datos relativos a las **características de los contratos de trabajo suscritos por las personas usuarias**. Se trata de analizar quién suscribe un contrato de trabajo durante 2015, así como las características de estas relaciones contractuales, que permiten ahondar en el conocimiento y dinámica del mercado de trabajo bajo la modalidad de empleo con apoyo. Cuántos contratos se firman, quiénes los firman, grado de temporalidad y modalidad de contrato establecidos.

Nuevos contratos firmado solo en 2015

Como punto de partida, hay que señalar que durante el año 2015, el total personas insertadas laboralmente a través de acciones de empleo con apoyo han suscrito hasta 998 contratos. Esta cantidad si se observa de forma estructural a través de la acción de colaboración de las entidades proveedoras de EcA supone que **de media cada entidad ha colaborado en la suscripción de más de 20,8 contratos** durante el año 2015. Teniendo en cuenta el nivel elevado de la desviación típica, y de forma similar a los anteriores

En 2015 se registraron un total de 998 contratos nuevos en las entidades participantes bajo la modalidad de empleo con apoyo.

análisis sobre medidas de tendencia central, es interesante observar el valor de la mediana, la cual refleja que **la mitad de entidades colaboraron en la suscripción de menos de 14,5 contratos y el 50% restante lograron que sus personas usuarias firmaran más de esa cantidad.**

Tabla 4.13

Medidas de tendencia central en relación a los nuevos contratos realizados en el servicio de EcA en 2015

	Indicadores
Media	20,8
Mediana	14,5
Desviación Típica	20,9

La distribución habitual de número de contratos suscritos dentro de los diferentes servicios de empleo con apoyo, lleva a exponer que un tercio de las entidades (33,3%) suscribieron menos de 10 contratos durante 2015, un 60,4% de las mismas consiguieron entre 10 y 49 contratos, y un 6,3% lograron que entre sus usuarios insertados laboralmente se suscribieran más de 50 contratos de trabajo.

Tabla 4.14

Entidades según número de contratos realizados en el servicio EcA en 2014 (%)

Menos de 10 contratos	33,3
De 10 a 49 contratos	60,4
50 y más contratos	6,3
Total	100,0

Características sociodemográficas de las personas que suscribieron contratos durante 2015

Las características sociodemográficas de los contratos suscritos en el año apuntan de nuevo a una diferencia en cuanto a sexo en tanto que el porcentaje de contratos registrados alcanzó un 58,1% para los hombres (580 contratos) y un 40,4% para las mujeres (403 contratos). De nuevo, esta información refleja determinadas diferencias en el comportamiento del mercado de trabajo donde las mujeres, a pesar de mostrar mejores niveles de inserción, presentan un menor volumen de personas usuarias, personas ocupadas y contrataciones registradas en relación con los hombres.

Atendiendo a la tipología de discapacidad de las personas que suscribieron un contrato durante el 2015 bajo la modalidad de empleo con apoyo, las personas con discapacidad intelectual agrupan el 59,6% del total de contrataciones, alcanzando un volumen de 594 contratos, frente a la segunda categoría, que indica que las personas con enfermedad mental lograron 136 contrataciones (13,6%). Datos que siguen en consonancia con los expuestos en relación a las personas ocupadas, ya que continuando con esta información, las personas con discapacidad auditiva firmaron un total de 102 contratos (el 10,2%).

Las personas que presentan pluridiscapacidad y aquellas con discapacidad física alcanzan un volumen de contratación similar (76 y 72 contratos) alcanzando el 7,6% y el 7,2% respectivamente.

Finalizando con estos datos hay que señalar que las personas con Trastorno del Espectro Autista significan el 0,6% de los contratos registrados y las personas con discapacidad visual el 1,2%.

Tabla 4.15

Características principales de los nuevos contratos en el servicio en 2015

Sexo	Porcentaje	Absolutos
Hombre	58,1	580
Mujer	40,4	403
Tipo de discapacidad		
Intelectual	59,6	594
Auditiva	10,2	102
Visual	1,2	12
Enfermedad mental	13,6	136
Física	7,2	72
Trastorno del espectro autista	0,6	6
Pluridiscapacidad	7,6	76
Otras necesidades de apoyo	0,0	0
Edad		
De 16 a 24 años	21,8	217
De 25 a 44 años	65,3	652
45 y más años	12,9	129
Total	100,0	998

Índice de Rotación

Previamente a especificar las características de los contratos a través de su estructura de duración, parcialidad y modalidad, hay que comentar los datos referentes al **Índice de Rotación**, el cual se define como el resultado del **cociente entre el número de contratos suscritos y el número de personas que han sido objeto de contratación en la empresa ordinaria**. Durante el año 2015 el Índice de Rotación se ha situado en 1,23 contratos por persona como promedio, este dato y siempre teniendo en cuenta las características propias del presente estudio, es algo menor que el observado para el conjunto de personas con discapacidad contratadas durante el año 2015. Concretamente según el SEPE “*el número de personas con discapacidad contratadas en el 2015 ha sido de 115.688 y el de contratos registrados 243.067, por lo que el índice de rotación, entendiendo la rotación como el cociente entre el número de contratos y el número de personas contratadas, es de 2,10, lo que significa que un trabajador ha firmado en este año una media de 2,10 contratos*”³. El dato aportado por el organismo dependiente del Ministerio de Empleo para las personas sin discapacidades establece que la rotación ha sido de 2,67 durante el año 2015.

Estos datos expuestos llevan a reflexionar acerca de la capacidad y dinamismo del mercado de trabajo en empleo con apoyo, donde si bien por un lado hay un alta temporalidad en la contratación (véase el siguiente subapartado) la capacidad de generar un mayor número de contratos al año para las personas en entornos ordinarios bajo la metodología de empleo con apoyo es menor.

³ SEPE: Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad. Datos de 2015.

Tabla 4.16

Índices de rotación comparados

Índice de rotación EcA 2015	1,23
Índice de rotación personas con discapacidad SEPE 2015	2,10
Índice de rotación personas sin discapacidad SEPE 2015	2,67

Modalidad y tipología de las contrataciones

Las características específicas de los contratos suscritos durante 2015 permiten indicar varios elementos descriptivos sobre el conjunto. En primer lugar, es importante acercarse a la **tasa de temporalidad**, como un elemento de gran importancia para abordar la estabilidad de la población ocupada. Durante 2015, los contratos suscritos bajo la modalidad de empleo con apoyo **han sido de carácter temporal en un 83,8%** de las ocasiones, mientras que **los contratos indefinidos han supuesto el 16,2% del total**. En este aspecto los datos comparativos para el mercado de trabajo de las personas con discapacidad muestran una menor tendencia a la temporalidad de los contratos suscritos bajo la metodología de empleo con apoyo, ya que a nivel general las contrataciones de personas con discapacidad durante 2015 (Datos SEPE) fueron mediante contratos temporales en un 91,5% de los casos frente al 8,5% que fueron contratos de carácter indefinido.

Los contratos de duración determinada, que son los más habituales, se distribuyen de forma tal que hasta un tercio de los mismos **(32,4%) corresponden a contratos con una duración estimada entre 6 y 12 meses**. Con una mayor duración, concretamente superior al año, se agrupan prácticamente el **9,6% de los contratos suscritos**.

El resto de categorías respecto a la duración de los contratos temporales tiene una distribución similar, **el 14,2% de los contratos presentan una permanencia de menos de un mes y el 15,7% se corresponde a contratos temporales cuya duración oscila entre 1 y 3 meses como máximo**. Por tanto, se aprecia un nivel de contratos temporales ligeramente superior al 40% cuya duración no supera los seis meses.

Tabla 4.17

Tipología de los nuevos contratos en el servicio EcA en 2015 (%)

Indefinido	16,2
Temporal	83,8
Total	100
0-1 mes	14,2
1-3 meses	15,7
3-6 meses	11,9
6-12 meses	32,4
Más de 1 año	9,6
Indefinido	16,2
Total	100
Media jornada/Jornada Parcial	63,0
Jornada completa	37,0
Total	

Por lo que respecta al tipo de jornada, hay que destacar que **6 de cada 10 contratos suscritos se hicieron a media jornada o jornada parcial**, siendo por otro lado casi **cuatro de cada diez contratos (37%) los que se firmaron a jornada completa**.

La distribución observada de los contratos firmados en función de la modalidad establece que existen dos tipos de contrato fundamentales y que son utilizados por las empresas frecuentemente. Por un lado, el **45,2% de los contratos suscritos son temporales de personas con discapacidad**, siendo la modalidad de contrato suscrita más habitual durante el año 2015. Mientras, un **19,1% se firmaron bajo la modalidad de Eventual por circunstancias de la producción, y un 16,2% se suscribieron bajo la tipología de Obra o Servicio**. Con estos tres tipos de contratos se explica el 80,5% del total de las contrataciones suscritas en el último año.

Por otro lado, los **contratos indefinidos bonificados para personas con discapacidad agruparon un 14,3%**. Es decir, estos cuatro tipos de contratos representan casi el 95% del total de los suscritos, con lo que como se puede apreciar en la tabla siguiente, el resto de modalidades son escasamente utilizadas por las empresas a la hora de contratar bajo la modalidad de empleo con apoyo.

La distribución de estos mismos datos para el conjunto de personas con discapacidad aportados por el SEPE refleja que se han suscrito un 33,2% contratos de obra o servicio, un 34,2% de los mismos han sido eventuales por circunstancias de la producción, un 8,5% han sido temporales para personas con discapacidad, y un 14,2% de interinidad (categoría esta que apenas ha sido utilizada para formalizar contratos bajo la modalidad de empleo con apoyo). El resto de categorías tienen una incidencia menor, destacando que un 3,3% del total de contratos han sido contratos indefinidos para personas con discapacidad y un 2% indefinidos ordinarios (frente al 14,3% y al 2% para los contratos de empleo con apoyo respectivamente).

Tabla 4.18

Distribución de los contratos registrados según tipología (%)

Eventual por circunstancias de la producción	19,1
Obra o servicio	16,2
Interinidad	0,9
Temporal personas con discapacidad	45,2
Indefinido personas con discapacidad ordinario	14,3
Conversión ordinaria	0,1
Indefinido ordinario (bonificado o no bonificado)	2,0
Formación	0,7
Prácticas	1,0
Relevo	0,5
Jubilación (parcial no sustitución o por jubilación anticipada)	0,0
Total	100

4.4. OTROS INDICADORES DE RESULTADOS EN LOS SERVICIOS ECA

Otra serie de informaciones que permiten conocer la situación del empleo de las personas usuarias de los servicios de empleo con apoyo tienen que ver, por ejemplo, con las **bajas a la contratación, el saldo de inserciones y las altas positivas**.

En primer lugar, al hablar de bajas a la contratación hay que referirse a **las personas que estando trabajando durante el año 2015, en un momento han finalizado su período de contrato en la empresa ordinaria**. Estas situaciones se han dado un total de 537 veces, hechos muy relacionados con la tasa de temporalidad observada anteriormente. Además, se ha podido establecer el **saldo de inserciones, definido como la diferencia entre los nuevos contratos y las bajas a la contratación**. Durante el año 2015 este saldo es igual a 461, dato que permite observar la tendencia de inserciones del conjunto de entidades participantes en el presente estudio y, en general, su capacidad para generar oportunidades de trabajo. Por lo que respecta a **las altas positivas** -se considera tal en este informe si se cumple una de las dos posibilidades: que haya una salida del trabajador del servicio ya que su proceso de inclusión ha finalizado satisfactoriamente y el trabajador, su familia y el servicio de EcA acuerdan su salida del programa; o por otro lado, que el tiempo de apoyo que ofrece el preparador laboral al trabajador apenas sea de 1 hora a la semana- estas se consideran un buen indicador de la capacidad que tiene la metodología de empleo con apoyo para poder finalizar su proceso en los casos en los que sea factible. A lo largo del año 2015, **se han producido un total de 309 altas positivas**.

Además, uno de los mecanismos más interesantes que pueden jugar un papel esencial para posibilitar el acceso al entorno laboral ordinario son las **prácticas no laborales**, en el pasado año, el número de este tipo de prácticas **realizadas por usuarios de diferentes entidades con servicios EcA ha sido de 630**.

Tabla 4.19

Otros indicadores de resultados de los servicios EcA en el mercado de trabajo

	Absolutos
Bajas a la contratación	537
Saldo de inserciones	461
Altas positivas	309
Prácticas no laborales	630
Índice de transición I- CEE	19
Índice de transición II – TO	49

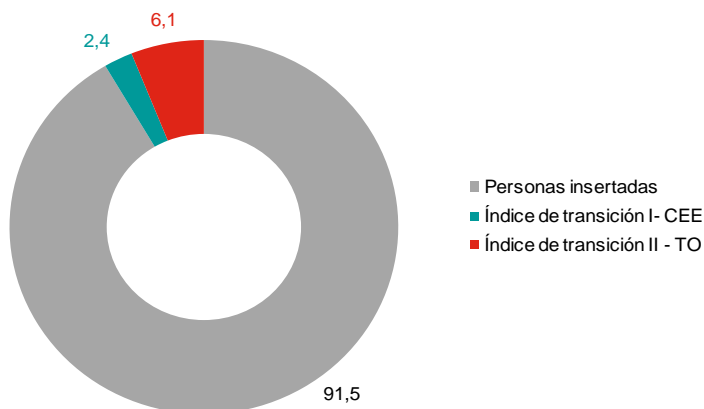
En la tabla anterior, además de estos cuatro indicadores comentados, se mencionan datos referentes a diversos **Índices de transición**. En primer lugar, el **Índice de Transición I- CEE** se refiere a la cantidad de personas usuarias que han conseguido transitar desde un Centro Especial de Empleo hasta la empresa ordinaria, al empleo con apoyo. El dato del año 2015 muestra que 19 personas han conseguido realizar ese movimiento desde el empleo protegido al ordinario. En segundo lugar, hay que comentar el **Índice de Transición II desde los Talleres Ocupacionales**, que en este caso muestra que hasta 49 personas han realizado la transición desde estos hasta la empresa ordinaria.

Con estos últimos datos, es posible señalar que **hasta 6,1% de las personas insertadas solo en 2015 han procedido de Talleres ocupacionales, un 2,4% lo hicieron desde los Centros Especiales de**

Empleo, mientras que el 91,5% restante son personas insertadas sin que estuvieran vinculadas a ninguno de estos mecanismos.

Gráfico 4.2

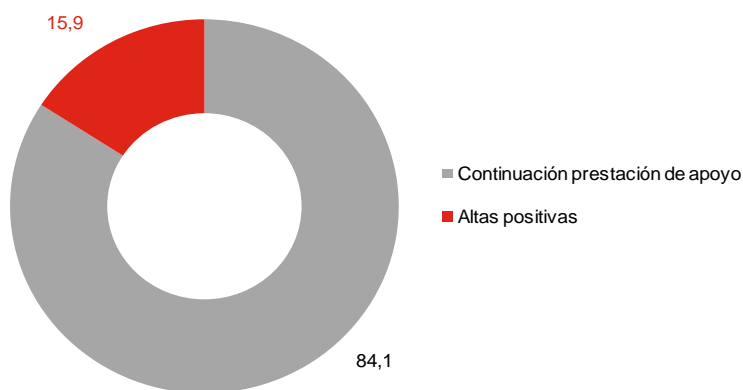
Inserciones hacia la empresa ordinaria según modalidad de transición (%)



Para finalizar el apartado y relacionando esta última reflexión con las altas positivas existentes, hay que reflejar que **un 84,1% de las personas insertadas durante el año 2015 continua bajo el apoyo del personal de las entidades**, de los preparadores laborales, mientras que hasta un 15,9% han podido continuar sus labores profesionales sin tener la necesidad de apoyo en el puesto de trabajo por parte de la entidad

Gráfico 4.3

Altas positivas y continuación de apoyo en la contratación (%)



4.5. OTRAS APORTACIONES SOBRE EL IMPACTO DEL EcA

La primera cuestión que cabe resaltar es **el perfil de las personas con discapacidad que desarrollan su trabajo bajo esta modalidad**. Hay que volver a señalar que el empleo con apoyo presenta unas características específicas en relación a las estadísticas que ofrece el Servicio Público de Empleo. El **EcA está dando oportunidades de integración laboral en entornos ordinarios a personas con mayores limitaciones, con bastantes necesidades de apoyo** (principalmente), donde sus niveles de cualificación y de formación son medio-bajo. Elementos sustanciales que inciden en la existencia de otros servicios de mejora de la empleabilidad y de la formación de los usuarios de empleo con apoyo.

“Por definición, el EcA va orientado mucho más a ese grupo de gente que tiene unas discapacidades con necesidades de apoyo altas, que tiene poca capacidad de recibir una formación digamos académica normal hasta la universidad. Su cualificación va a ser muy baja”. (E4 Responsable/Experto EcA)

“La mayoría es discapacidad intelectual severa, también hay algunas personas con discapacidad física, alguna discapacidad dual (intelectual y mental). De formación reglada no hay apenas casos. Hay niveles bajos de formación. Nos viene gente de centros de educación especial, sin formación, de colegios públicos, gente con familias desestructuradas, de familias medias, es decir vienen de todas las clases, pero como mucho viene alguien con el graduado”. (E2 Responsable/Experto EcA)

“Sí hay personas que vienen con experiencia laboral y necesitan un poco de apoyo para volver al mercado laboral, y necesitan reciclarse para hacer un cambio en sus competencias y adaptarse al mercado. A nivel de estudios tienen muy poco. La dificultad en el aprendizaje es característico en las personas con discapacidad intelectual”. (E12 Responsable/Experto EcA)

En relación con el perfil de las personas que acceden a EcA, se alerta sobre determinadas situaciones que antes se daban de manera menos intensa pero que se pueden hacerse crónicas y habituales con el paso del tiempo de desarrollo del EcA. Este es el caso de aumento esperanza de vida las personas con mayores necesidades de apoyo así como el envejecimiento más prematuro que implican a la metodología un nuevo reto a gestionar.

Las personas que empezaron hace veinte años en empleo con apoyo, que igual ya son personas que tienen cuarenta años por lo menos, y son personas que igual ya están en su proceso (de envejecimiento). ¿Qué va a pasar con toda esa gente? ¿A dónde van a ir? ¿Van a retornar a Centro de Día? ¿Cómo vas a hacer eso después de toda una vida laboral! ¿Cómo vas a hacer ese tránsito desde las jubilaciones, seguir trabajando en empresas? ¿Vas a permitir trabajar igual con menos horas? ¿Cómo lo vamos a hacer con las empresas? ¿Cómo lo vamos a anticipar?”. (E10 Responsable/Experto EcA)

La descripción de las características de los contratos suscritos por las personas insertadas a través de la metodología de EcA refleja la realidad laboral existente a día de hoy. Esta realidad por lo que se puede apreciar está circunscrita, en general, a los condicionantes principales que afectan al mercado de trabajo en España, es decir, **alta temporalidad y un elevado nivel de parcialidad**. Por tanto, el empleo con apoyo se sitúa en rangos habituales de inestabilidad laboral; este hecho es imprescindible tenerlo en cuenta para coordinar la actividad del servicio en períodos de desempleo entre contratos. No obstante, las implicaciones de estas cuestiones, además del carácter estacional de buena parte de empleos, conlleva una serie de consecuencias y retos para las organizaciones que promocionan el empleo con

apoyo (gestionar la discontinuidad laboral, el continuo comienzo de apoyos y búsqueda de los mismos en los nuevos empleos de corta duración, así como la continua y dificultosa tarea de encontrar nuevas empresas donde insertar, aspectos relacionados con la bonificación de los contratos, entre otros).

“Uno de los grandes hándicaps es la estacionalidad, la temporalidad en la actividad y eso sí que condiciona enormemente el tipo de contrato. En ese sentido, es igual que el mercado laboral general. Por lo tanto, nos tenemos que adaptar a esto, pero es un hándicap porque no da esa continuidad o esa estabilidad que buscas para las personas. Se firman contratos temporales o fijos discontinuos, que se lleva mucho en el sector”. (E12 Responsable/Experto EcA)

“Ha bajado mucho el nivel de contratación. Hay un problema, en lo que afecta a nuestra zona, los empresarios no tienen trabajo a largo plazo. Tenemos un problema que es acuciante. Sería urgente decir pasar la bonificación de 12 meses a 6, para adaptarse a la realidad laboral”. (E2 Responsable/Experto EcA)

“Hoy en día el contrato indefinido vale poco. De contratación hemos visto que desde la crisis la tendencia de las empresas antes era hacer contratos indefinidos, por la bonificación, etc., y la gente tenía esa seguridad. Con la crisis ha aumentado la contratación temporal, por el miedo a que no funcionara o que les pudiera pasar algo a la empresa. Veo que seguimos en esa tendencia”. (E13 Responsable/Experto EcA)

En este sentido, es importante destacar que en ocasiones las personas responsables de los servicios de EcA **se plantean la viabilidad de fomentar o no las inserciones bajo unas condiciones laborales que se pueden considerar como precarias**, es decir, hay reflexiones acerca de si cualquier empleo vale para que una persona acceda al mercado ordinario, o si hay que descartar ciertos empleos por su baja calidad, incluso en ocasiones se observa la acción a través de EcA como elemento estabilizador en relación con la calidad del empleo:

“Nuestro colectivo tiene grandes necesidades de apoyo y les cuesta hacer la transferencia de conocimiento, entonces casi cada nuevo empleo es nuevo, no nuevo pero casi. Gestionar un empleo de tres meses es que no has terminado de apoyarle y tienes que buscar otro, no nos interesa”. (E13 Responsable/Experto EcA)

“Nos encontramos cada vez más con más contratos basura, pero no tiene que ver con el EcA si no con el mercado laboral. Esa es una de las cuestiones que a nosotros nos crea contradicciones, buscamos oportunidades laborales pero ¿cuáles?, las buenas, las malas, los contratos basura ¿son oportunidades laborales también?, para eso igual es mejor que se quede en un Centro Especial de Empleo. Encontramos contratos de cuatro, cinco horas..., pero eso le pasa a millones de personas, y entonces ¿los nuestros sí o no?”. (E9 Responsable/Experto EcA)

“Contratos pequeños están bien para salir del paso, pero como todo el mundo se busca una estabilidad. El EcA lo que favorece es eso, la posibilidad de que los contratos se vuelvan más estables, más seguros y que las empresas eliminen ideas erróneas sobre el colectivo, que confíen y que le den más valor”. (E5 Responsable/Experto EcA)

A su vez, esa reflexión que se hace desde algunas de las entidades, en ocasiones también se realiza desde **las personas usuarias y su entorno ya que son las que en mayor medida deciden sobre la viabilidad de un tipo de contrato dentro del mercado laboral ordinario**. Es decir, hay una realidad del mercado de trabajo y otra de las personas usuarias, que en ocasiones es difícil de equilibrar y encajar.

“Siempre intentamos que las condiciones sean justas y sea un empleo con calidad, evitar las horas extras no pagadas etc. Luego es el usuario el que decide si quiere trabajar más con las condiciones de la empresa o no. Pero nosotros velamos por los derechos de nuestros usuarios, evidentemente que las condiciones sean las mismas que cualquier trabajador”. (E1 Responsable/Experto EcA)

En cualquier caso, este tipo de condiciones están presentes en los equipos de trabajo de Empleo con Apoyo de cada una de las entidades, ya que se observa que es necesario trabajar competencias que permitan una adaptación al mercado laboral complejo existente. Las personas usuarias, al integrarse en empleo ordinario tienen que conocer la estructura que lo compone a día de hoy, en la que los períodos de desempleo debido a la estacionalidad de numerosas ocupaciones integradas en el sector servicios son habituales. **Durante ese período de desempleo** las entidades colaboran con las personas usuarias capacitándolas en competencias de diferentes tipos. Este hecho, hace que las entidades sigan siendo referencia para las personas trabajadoras dentro de Empleo con Apoyo incluso en períodos de desempleo:

“Esto crea dificultades, esta situación de trabajar seis meses y luego qué haces los otros seis. Dependiendo de cada persona aprovechas ese tiempo para trabajar otros aspectos, pero hay personas que trabajan sus seis meses y luego lo descansan. Nosotros con ellos seguimos manteniendo el contacto, mantienes el vínculo un poco porque aprovechas, ya que cuando trabajan no puedes trabajar otros aspectos y mejorar algunas competencias que puedan estar implantándose en el puesto de trabajo. Voy a aprovechar y voy a hacer un curso de informática, por ejemplo, ese tiempo ayuda a eso. Pero hay personas que por situación familiar, económica no pueden estar paradas, y ahí intentamos desde la entidad darles continuidad a través de talleres de diferentes cuestiones”. (E12 Responsable/Experto EcA)

Otro de los aspectos que está generando cierta preocupación, o que no parece que esté desarrollándose de una forma del todo efectiva, tiene que ver con la **capacidad de transición desde situaciones o servicios relacionados con el empleo protegido hacia el mercado laboral ordinario**. Los datos aportados en el capítulo reflejan unos índices de transición bajos, lo que obliga a **repensar las interconexiones existentes entre los diferentes pilares que conforman los servicios de empleo de numerosas entidades**. Hay que tener en cuenta, además, que para transitar del empleo protegido al empleo ordinario se sucede una situación de inseguridad en el usuario y en las familias. Esta sensación de pasar previamente por situaciones de desempleo con el objetivo de acceder posteriormente al empleo ordinario conlleva muchas dudas y desconfianza en el entorno familiar, quien atendiendo a sus estrategias más o menos integradoras decidirá una opción u otra.

“Hay poca transición, es nula o muy baja. Hay una reticencia a favorecer el derecho a la persona frente al derecho de la organización (...) si este trabajador me es útil aquí y a veces no se da oportunidad para ir fuera, pero es una percepción. Como dato es bajo”. (E3 Responsable/Experto EcA)

“Aparte de que existe muy poca, hombre en España sí que hay gente que está haciendo transición desde el Centro Especial de Empleo y se le puede identificar quién está haciendo este tipo de cosa, pero son muy poca gente todavía. Los Centros Especiales de Empleo siguen siendo estancos. Las últimas cifras que manejamos hablan de transición escasa o nula, inferior al 3% seguro, incluso en su momento hicimos propuestas para tratar de establecer una cierta cuota de transición desde los Centros Especiales de Empleo hacia el empleo ordinario, pero eso

ocurre en muy pocos casos. (Aunque) el tema de transitar tampoco está funcionando internacionalmente”. (E4 Responsable/Experto EcA)

“Cuando yo veo que una persona puede trabajar en empleo ordinario, claro tienes que decirle que tienes que quedarte en desempleo, y no gusta. Y es totalmente entendible, no solo para el colectivo de personas con discapacidad, para cualquier personas, porque quién nos asegura que vamos a tener empleo para toda la vida”. (E11 Responsable/Experto EcA)

En definitiva, uno de los elementos más relevantes tiene que ver con las **expectativas de las personas usuarias con respecto a la posibilidad de insertarse laboralmente**. En este sentido, se ha observado, por un lado, un conjunto de personas con expectativas que directamente se asocian a una necesidad de insertarse laboralmente, sentimiento que en ocasiones viene impulsado por el entorno familiar, que aporta valores positivos en relación al empleo. Por otro lado, otro grupo de personas tiene una expectativa de inserción laboral que viene asociada a la necesidad de generar cierta actividad productiva aunque con el fin de aumentar sus niveles de actividad social. Hay que especificar que el empleo puede en ocasiones romper dinámicas y resultar contraproducente y para eso la entidad debe preparar y coordinar las posibilidades que existen de un rechazo al entorno laboral ordinario frente a situaciones de empleo protegido.

“Yo creo que cuando una persona está encajada en un entorno que le hace crecer siempre va a estar mejor. El empleo ordinario es bueno para todos, siempre que tengas las competencias y encajes, si no es un nido de sufrimiento para las personas trabajadoras. El empleo ordinario no creo que de más calidad a las personas, creo en el buen encaje entre un tipo de entorno y tipo de trabajo y competencias de las personas, eso hace que la persona esté feliz y crezca”. (E13 Responsable/Experto EcA)

“Si tu nómina es similar, si no tienes una mejora interesante en tu vida, de tus objetivos vitales, en relaciones sociales, o disponer de tu dinero, si a todo esto añades que has perdido a tu grupo de referencia, vamos a poner por ejemplo los compañeros del Centro Ocupacional y en el entorno laboral no hay relación, que es algo delicado, lo que supone es una caída empicado de la calidad de vida”. (E6 Responsable/Experto EcA)

“Nosotros intentamos no generar demasiadas expectativas, porque la realidad es difícil. Nos pasaba mucho que la gente venía creyendo que aquí teníamos trabajo para todo el mundo. Nuestra función hay que explicarla y es orientar, formar, entrenar y apoyar. Es decir, ayudar en la medida de lo posible. Concretamente con el EcA sí tienen las expectativas adecuadas, una vez que conocen la acción no esperan, por ejemplo, que estemos de forma continua en el puesto de trabajo”. (E5 Responsable/Experto EcA)

“Personas que vienen con la expectativa por supuesto de trabajar la mayoría y otros de hacer algo, pero no estar en casa. Igual si no se plantean el empleo igual somos nosotros los que les damos la idea. Pero muchos vienen con esas expectativas y bueno pasan a nuestra base de datos y en espera”. (E1 Responsable/Experto EcA)

“El empleo a veces rompe también. El objetivo es la inserción porque piensas que con eso les hacemos un favor, y a veces no. El éxito del empleo no tiene nada que ver con el mantenimiento del empleo, el éxito tiene que ver muchas veces con esa experiencia: tengo una experiencia, no me ha gustado y me vuelvo. A veces la no continuidad también es un éxito”. (E9 Responsable/Experto EcA)

Además, como factores clave para la inserción se hace especial hincapié en competencias sociales como puede ser **la motivación y la actitud proactiva**. Se generan elementos de inserción a través de las experiencias observadas en casos prácticos con empresas. Es a partir del estudio de los casos individuales en relación con el conjunto de empresas desde el que se genera un árbol de competencia útil para favorecer las inserciones laborales.

“Primero la motivación, las ganas y una serie de habilidades básicas interesantes para el empleo. Por supuesto la no existencia de conductas inadaptadas, el apoyo familiar por supuesto y eso: una serie de competencias mínimas necesarias para poder llevar a cabo tareas”. (E1 Responsable/Experto EcA)

“El tema de motivación es importante, pero lo más importante es el tema de la conducta, que no sea una persona que por sus conductas genere conflictos, que tenga habilidades sociales y competencias transversales (flexibilidad, trabajo en equipo, cumplir con hábitos, etc.), que no cree conflictos en las relaciones sobre todo y otro aspecto importante es el tema social y el apoyo familiar. Si no podemos incidir en el entorno familiar es difícil tener una inserción exitosa por mucho que apoyemos en la empresa”. (E7 Responsable/Experto EcA)

“La actitud es fundamental. Nosotros a veces decimos que aprender las tareas, no tener unas competencias específicas en un sector profesional no es un problema como lo es la actitud. Además las empresas lo demandan, (suelen solicitar) personas con ganas, motivadas, que quieran aprender, que permita que le enseñen. El tema de la actitud nos lo demandan y lo trabajamos como un aspecto primordial y de una forma muy constante”. (E12 Responsable/Experto EcA)

No se trata solo de actitud de las personas insertadas, sino que además debe resaltarse la actitud que tienen las entidades a lo largo de la vida laboral de las personas insertada, aún cuando la prestación de apoyos se haya retirado por no ser ya requerida o ser mínima. Es decir, **el seguimiento y disposición continua que tienen con la empresa y con el trabajador**, siendo en este sentido otro de esos factores que se relacionan con el éxito y la confianza ganada con el mundo empresarial con el colaboran.

“Nosotros tenemos mucha gente que deja de necesitar apoyo, pero es que aunque estén trabajando todos tienen en nuestra entidad un gestor de caso, siguen dentro aunque laboralmente a lo mejor voy una vez al año. Pero eso sí, si la empresa lo pide nosotros intervenimos de nuevo. Puede haber cambios de organización y cambios de funciones, entonces volvemos a reactivar el apoyo. Otras veces intervenimos porque lo creemos conveniente, si vemos que socialmente hay algo raro y la empresa no ha dicho nada, pues vamos por si podemos detectar algo allí. Para mí el EcA tiene un coste elevado al principio pero muy económico después”. (E2 Responsable/Experto EcA)

“La importancia que tiene la fase de seguimiento. Hay gente que solo la vamos a ver tres veces al año, pero tanto el trabajador como la empresa saben que estamos ahí. Hay gente que tiene ese tipo de seguimiento semestral, pero la gran mayoría tienen un seguimiento bimestral o trimestral, por el tipo de colectivo con el que trabajamos. No damos altas positivas si no lo vemos claro”. (E13 Responsable/Experto EcA)

“Lo hacemos esto según las necesidades entre trabajador y empresa, por tanto la fase de seguimiento para nosotros es vital, y mucho más ahora, que hay fusiones, cambios en las empresas etc.” (E13 Responsable/Experto EcA)

“El alta positiva nosotros sí lo hacemos, pero no nos desvinculamos nunca de la persona, aunque sea cada mes o dos meses tenemos contactos telefónicos con la personas y con la empresa. Para no perder el contacto, y si alguna vez necesitan piden personas pues quien sabe si se acordarán de nosotros, que siguen estando ahí”. (E11 Responsable/Experto EcA)

Finalmente, **el resultado de la inserción laboral se aprecia según la mayoría de personas responsables de los servicios de empleo con apoyo en la calidad de vida de las personas usuarias**, se observa una mayor independencia, autonomía y satisfacción general que afecta a todos los ámbitos vitales de las personas insertadas en entornos ordinarios.

“Mi percepción es que el noventa por ciento tienen una satisfacción muy alta. Y además cuanto más capacidad (...) más satisfechos se sienten de haber llegado al empleo. Les ves en la vida normalizada, tienen su trabajo, su madre, su familia, su novio, tienen autonomía, ves mucha felicidad y satisfacción”. (E13 Responsable/Experto EcA)

“Es maravilloso. Siempre me ha sorprendido cuando he visto resultados en la empresa ordinaria. Aumentan mucho la autoconfianza, la ilusión. Imagínate ahora con la crisis muchos indefinidos han terminado, vuelven a la entidad, empiezan formación otra vez y ellos dicen que quieren trabajar, no formación. Cuesta volver a la formación”. (E2 Responsable/Experto EcA)

“El salto es espectacular a nivel de madurez, de independencia. Tenemos casos que han formado su propia familia, tienen sus parejas, han tenido hijos, supervisados por familiares y personas cercanas. También casos de chicos que se han hecho los cabeza de familia ya que ellos han asumido por ejemplo hipotecas, etc. A nivel personal hay un crecimiento y un nivel de madurez que no lo encontraríamos en caso de que hubiesen ido a otro entorno. La calidad de vida en general mejora muchísimo”. (E1 Responsable/Experto EcA)

“Creo que es normalizar, es poder cumplir metas, cumplir objetivos que ellos tienen. Una persona que trabaja tiene ingresos, podría independizarse y que cumpla deseos personales, viajar, etc. Es totalmente positivo, cualquiera de nosotros quiere trabajar, evidentemente hay excepciones, gente que no lo valora y que no quieren trabajar, pero en general la satisfacción que les genera, el sentimiento de pertenencia a una empresa que se genera es muy importante. Hay una mejora evidente en las relaciones sociales, en cómo les cambia participar en aspectos que a lo mejor ellos solos en su casa con su familia no habían tenido esas posibilidades de experimentar”. (E12 Responsable/Experto EcA)

“El trabajo es clave para ellos sobre todo en cuestión de confianza y autoestima. Necesitan confianza en sí mismos, y tener un empleo se lo proporciona. Muchas veces es eso más importante que el tema del trabajo como forma de conseguir dinero, porque a veces llevan la misma vida, entonces para nosotros es muy importante que adquieran autonomía, confianza y seguridad en sí mismo, y hacen cosas que al principio todos pensábamos que eran difícilmente alcanzables” (E8 Responsable/Experto EcA)

5. Entidades Colaboradoras, Sectores de Actividad y Ocupaciones Principales

En este capítulo se da un paso más en torno a la información sobre el resultado de los procesos de la gestión del Empleo con Apoyo. Si anteriormente se ha puesto el énfasis en situaciones referentes a las entidades y las condiciones de contratación de las personas usuarias del sistema, ahora es momento de indagar en varios puntos relevantes en torno al mercado de trabajo. De este modo, se pretende observar el tipo de entidades y empresas colaboradoras en la inserción de personas con discapacidad bajo este modelo; además se pretende aportar una radiografía sobre los sectores de actividad en los que fundamentalmente se encuadran las contrataciones, así como de la ocupaciones que para las entidades son clave como nichos de empleo dentro del entorno del EcA.

5.1. ENTIDADES COLABORADORAS

La actividad laboral de las personas incluidas en el mercado laboral ordinario a través de acciones de empleo con apoyo se desarrolla dentro de entidades colaboradoras de diferente signo como son: **empresas privadas, entidades de economía social o administraciones públicas**. En total, durante 2015 se han llevado a cabo **1.012 colaboraciones donde se han insertado las personas en EcA**. Como se aprecia en la tabla siguiente, las empresas privadas son, en mayor medida, las entidades colaboradoras habituales de las organizaciones, es decir, son las instituciones en las que más frecuentemente se insertan personas con discapacidad mediante la metodología de empleo con apoyo. En cuanto al número absoluto de entidades colaboradoras identificadas en el presente trabajo, hay que destacar que las organizaciones participantes en el estudio **colaboraron con 700 empresas privadas** en 2015, lo que supone un 69,2% de las entidades colaboradoras existentes. Por otro lado, el nivel de inserciones o de colaboraciones desciende de forma abrupta para los casos de entidades de **Economía Social** y para la Administración Pública. En cuanto a la primera categoría, en términos absolutos las entidades sociales **colaboran con 264** organizaciones, lo que en términos relativos supone un 26,1% del total de entidades colaboradoras. Por lo que se refiere a las **Administraciones Públicas, las entidades identifican en términos absolutos hasta 48 casos de colaboración**, lo que supone algo menos de un 5% del total de entidades colaboradoras.

Tabla 5.1

Entidades que proporcionan EcA según número de entidades colaboradoras (%)

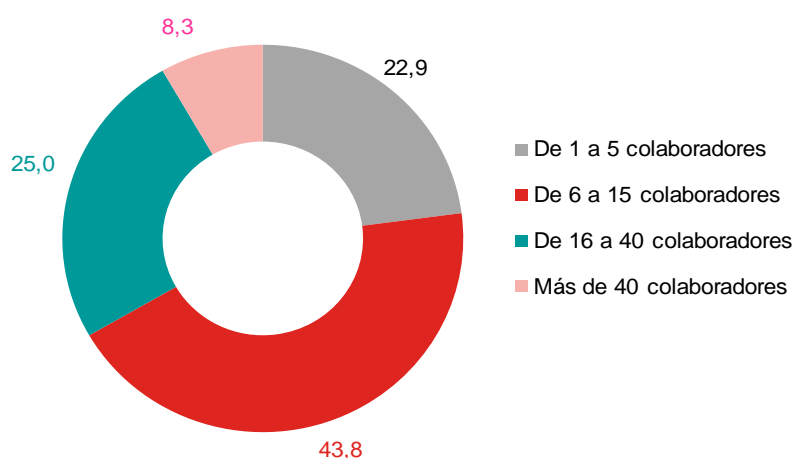
	Número de entidades colaboradoras	Total
Empresa privada	700	69,2
Entidades de Economía Social	264	26,1
Administración Pública	48	4,7
Total	1.012	100,0

Lógicamente, la estructura de las distintas entidades participantes influye en la actividad con respecto a las entidades colaboradoras. El número de personas usuarias, las acciones de prospección y captación de empresas realizadas y, sobre todo, el número de personal asalariado en las mismas, son **variables que inciden en la cantidad de entidades colaboradoras con las que una organización cuenta**.

Al respecto, como se puede apreciar a continuación, los datos muestran que más de un 43% de entidades cuenta con entre 6 y 15 organizaciones colaboradoras en las que se suelen realizar contratos laborales bajo la modalidad de empleo con apoyo. Es con mucho la categoría más frecuente, aunque destaca que un 8,3% de las entidades consultadas señala que esta colaboración se extiende a más de 40 organizaciones.

Gráfico 5.1

Entidades colaboradoras por intervalo (%)



El papel como entidad colaboradora y contratante del sector privado es, como no podía ser de otra forma, insustituible para un adecuado encauzamiento y evolución del empleo con apoyo en nuestro país. **La actividad de las entidades con las empresas privadas se da prácticamente en todos los casos consultados, concretamente en un 97,9% del total de organizaciones.** Todas las entidades trabajan para insertar a usuarios en el sector privado, mientras que las entidades colaboradoras procedentes de la Economía Social y de la Administración Pública estructuran un sector menos representativo dentro de las contrataciones bajo la modalidad de empleo con apoyo, como se ha indicado. Esto se refleja que en ambos casos aproximadamente cuatro de cada diez entidades afirman colaborar con alguna institución pública (39,64%) o entidad de Economía Social (37,5%) para la inclusión laboral de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social.

Tabla 5.2

Entidades según tipo de entidad colaboradora (%)

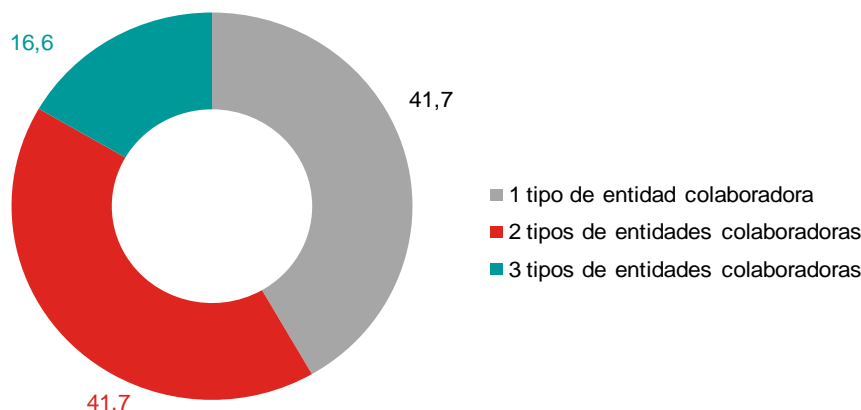
Empresa privada	97,9
Empresa de economía social	37,5
Administración pública	39,6

Otra forma de estructurar a las entidades según su capacidad e interés de captación de organizaciones colaboradoras es a través de la cantidad de tipos de colaboraciones existentes. Así, se produce **una distribución equilibrada entre entidades que solamente cuentan con un tipo de entidad**

colaboradora (normalmente sería empresa privada) y entre las **entidades que colaboran con dos tipos de organizaciones**. En los dos casos los porcentajes de entidades sobre el total rondan el 42%. **Entidades que colaboren con los tres tipos de organizaciones propuestas representan el 16,6% del total.**

Gráfico 5.2

Entidades EcA según dispongan de 1, 2 o 3 tipos de colaboradoras (%)



El peso que tiene cada tipo de entidad colaboradora en las asociaciones participantes se aprecia si cabe de forma más evidente a través de la siguiente tabla. En ella se expresa **el peso de cada colaboración en función del porcentaje que suponga sobre el total de colaboraciones**. De este modo, se aprecia que las empresas privadas suponen más del 75% de las colaboraciones para casi el 71% de las organizaciones encuestadas. Es decir para más de dos tercios de las entidades, es en las empresas privadas donde se realizan la mayor parte de las contrataciones de usuarios a través de la metodología de Empleo con Apoyo. Lógicamente, el peso para las siguientes entidades colaboradoras tiene la estructura inversa, siendo nula la colaboración para casi el 62,5% y 60% de las entidades con Empresas de Economía Social y Administración Pública, respectivamente.

Tabla 5.3

Entidades EcA según peso que tiene cada tipo de entidad colaboradora (%)

	Nula	Hasta el 50%	De 51 al 75%	Más del 75%	Total
Empresa privada	2,1	14,6	12,5	70,8	100
Empresa de economía social	62,5	31,2	4,2	2,1	100
Administración pública	60,4	35,4	2,1	2,1	100

5.2. SECTORES DE ACTIVIDAD

En el capítulo anterior se mostraron datos relacionados con las contrataciones y en cierta medida su “dispersión” con respecto a los datos generales del mercado de trabajo para personas con discapacidad. En este mismo sentido, y con el fin de establecer una visión de los resultados de las acciones de Empleo con Apoyo en relación con las generalidades del mercado de trabajo, es interesante observar dónde se realizan y se ponen en marcha las inserciones de las personas usuarias de los servicios EcA. Ese “dónde” se puede vincular entre otros contextos a los **sectores de actividad en los que se encuadran las contrataciones**; en función de esta clasificación, en primer lugar hay que analizar el porcentaje de entidades que han colaborado en la realización de inserciones laborales en los distintos sectores de actividad, establecidos éstos según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009). En este sentido, la tabla siguiente muestra, por un lado, que existen cinco grupos de actividades en los que más de la mitad de las entidades han conseguido contrataciones de al menos una persona usuaria. Estos grupos están incluidos todos ellos dentro del **sector de actividad de Servicios**: *Comercio al por Mayor y al Detalle* (69,8%), *Hostelería* (58,1%), *Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares* (55,8%), *Otros Servicios* (55,8%) y *Actividades de la Limpieza* (72,1%).

Este conjunto de actividades serían las más habituales en las que, al menos, se produce una contratación en la mayoría de entidades que cuentan con servicios de empleo con apoyo; siendo, por tanto, el sector servicios donde se concentra gran parte de la contratación, como ocurre con el mercado laboral general.

Por otro lado, en un nivel que afecta aproximadamente a un tercio o algo más de las entidades se encuentran otra serie de actividades, alguna de ellas también dentro del sector Servicios pero otras integradas en el **Sector Industria** o en el relacionado con la **Agricultura**. Por ejemplo, destaca que un 37,2% de entidades al menos ha favorecido la inserción de personas en el sector de la Agricultura y Ganadería; un 30,2% en el sector de la Industria Manufacturera, o un 32,6% de entidades que ha insertado al menos a una persona en el sector integrado por la Administración Pública.

En otros sectores, la actividad de inserción presenta unos niveles de incidencia menores, de este modo en el sector relacionado con la *Construcción*, únicamente el 14% de las entidades estudiadas señala que cuentan con alguna persona usuaria de servicios de EcA insertada.

Tabla 5.4

Entidades que han ocupado al menos a una persona en EcA por sector de actividad CNAE-2009 (%)

Agricultura

A - Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca	37,2
--	------

Industria

B - Industrias Extractivas	4,7
C - Industrias Manufactureras	30,2
D - Suministro de Energía Eléctrica, Gas y Aire Acondicionado	2,3
E - Suministro de Agua, Actividades de Saneamiento, Gestión de Residuos	7,0

Construcción

F - Construcción	14,0
------------------	------

Servicios

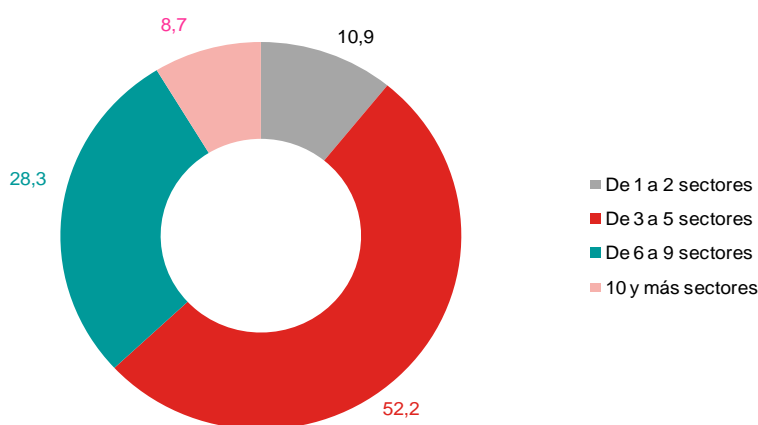
G - Comercio al por Mayor y al Detalle	69,8
H - Transporte y Almacenamiento	41,9
I - Hostelería	58,1
J - Información y Comunicaciones	11,6
K - Actividades Financieras y de Seguros	4,7
L - Actividades Inmobiliarias	0,0
M - Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas	9,3
N - Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares	55,8
O - Administración Pública	32,6
P - Educación	14,0
Q - Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales	27,9
R - Actividades Artísticas, Recreativas y de Entretenimiento	4,7
S - Otros Servicios	55,8
T - Actividades de la Limpieza / Personal Doméstico	72,1

De forma gráfica, se puede establecer una nueva variable definitoria de las diferentes entidades que realizan acciones de EcA a través del número de sectores de actividad en los que insertan a sus usuarios. Evidentemente, hay factores como la estructura del mercado laboral de la zona de influencia de las entidades que inciden enormemente en esta distribución pero que, por otro lado, permite ofrecer el grado de versatilidad necesaria en los equipos de trabajo de EcA, y concretamente del conjunto de preparadores laborales, que deben realizar los **apoyos en numerosos entornos de trabajo y sectores de actividad diferentes**. Es decir, el gráfico siguiente apunta al grado de diversificación al que tienen que hacer frente para insertar a sus usuarios en diferentes sectores de actividad (para ello se toma como referencia los 20 subsectores indicados en la tabla anterior en referencia a la clasificación CNAE-2009).

Los datos reflejan que la mayor frecuencia, lo más habitual, es que las entidades consigan inserciones laborales en la franja que va desde **los tres a los cinco sectores de actividad**. Exactamente en esta categoría se encuentra algo más de la mitad de las entidades participantes (52,2%). También es bastante frecuente la categoría que agrupa a las entidades que colaboran con empresas de entre 6 y 9 sectores económicos (28,3%). Por último, las categorías que implican la inserción en **más de diez sectores, por un lado, y entre 1 y 2 únicamente son las menos representadas, con un 8,7% y un 10,9% de entidades por cada categoría respectivamente.**

Gráfico 5.3

Entidades según distribución por número de sectores de actividad donde insertan a sus usuarios/as (%)



Si se centra la perspectiva en **los niveles absolutos de inserciones por sectores de actividad**, se pueden apreciar matices de interés que inciden en la visión sobre la realidad de dónde es más habitual el desarrollo de la actividad laboral por parte de los usuarios integrados en las diferentes entidades con servicios EcA. Esta fórmula permite observar **la intensidad de inserción laboral de cada sector** de forma más directa. Anteriormente se ofreció la información de sectores donde al menos las entidades habían insertado al menos a una persona, y en este momento se presenta cuánto representa cada sector de actividad en relación al total de personas ocupadas bajo la modalidad de empleo con apoyo.

Al respecto, los datos son bastante reveladores ya que **son cinco subsectores de la categoría del sector Servicios en los que se concentra aproximadamente el 70% de las inserciones** laborales durante el año 2015: la categoría *Otros Servicios* con un 17,3%, *Actividades de la Limpieza* (12,2%), *Comercio al por mayor y al detalle* (16,8%), *Hostelería* (10,9%) y *Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares* (12,6%). Además si se suman el resto de subsectores, el sector Servicios agrupa en total el 88% del total de contrataciones. En un nivel algo inferior, pero muy interesante de observar, se encuentra el porcentaje de inserciones dentro de la *Transporte y Almacenamiento*, con un 9,4% de las realizadas para el año 2015. El resto de categorías tienen una representación más escasa, sin superar en ningún caso el 5% del total de inserciones efectivas (exceptuando el sector de *Industria Manufacturera*). **Estos datos reflejan la intensidad y capacidad de determinados sectores para acoger trabajadores de forma más habitual** (concentración sectorial), y como ocurre con el mercado laboral general estos están relacionados con el sector servicios, el cual a su vez cuenta con unas dificultades relacionadas con la temporalidad debida a la estacionalidad inherente a este sector. A modo de contextualización, la distribución de la contratación por sectores económicos en relación con el conjunto de personas con discapacidad muestra que el reparto proporcional por sectores es similar en esencia al observado para el

relacionado con el Empleo con Apoyo, pero se pueden observar interesantes matices. Así, a nivel general (datos del SEPE 2015) es igualmente el sector servicios el que concentra la mayor parte de las inserciones con un 79,7% del total (casi diez puntos por debajo del observado para el mercado laboral de las personas que acceden a través de EcA), seguido por el sector Industria con un 10,8%, el de Agricultura con un 6,1% y por último el sector de la Construcción aglutina el 3,4% de las contrataciones. Estos dos últimos sectores tienen mayor representación en las contrataciones observadas para las personas con discapacidad a nivel global frente a las contrataciones registradas en empleo con apoyo en el que, por tanto, se observa una mayor concentración de las contrataciones relacionadas con el sector Servicios.

Tabla 5.5

Distribución de las personas insertadas por sector de actividad CNAE-2009 (%)

Agricultura	3,1
A - Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca	3,1
Industria	8,0
B - Industrias Extractivas	0,1
C - Industrias Manufactureras	7,5
D - Suministro de Energía Eléctrica, Gas y Aire Acondicionado	0,0
E - Suministro de Agua, Actividades de Saneamiento, Gestión de Residuos	0,4
Construcción	0,9
F - Construcción	0,9
Servicios	88,0
G - Comercio al por Mayor y al Detalle	16,8
H - Transporte y Almacenamiento	9,4
I - Hostelería	10,9
J - Información y Comunicaciones	0,3
K - Actividades Financieras y de Seguros	0,3
L - Actividades Inmobiliarias	0,0
M - Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas	0,4
N - Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares	12,6
O - Administración Pública	3,0
P - Educación	0,8
Q - Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales	2,9
R - Actividades Artísticas, Recreativas y de Entretenimiento	1,1
S - Otros Servicios	17,3
T - Actividades de la Limpieza / Personal Doméstico	12,2
Total	100

5.3. OCUPACIONES PRINCIPALES

Por otro lado, y con el fin de completar el mapa que señala dónde se suelen insertar las personas usuarias de EcA, es momento de indagar en los resultados obtenidos en relación al **tipo de ocupaciones que se suelen desarrollar** y para las que se suscriben los diferentes contratos. En este caso, las entidades indicaron las ocupaciones más habituales en las que éstas consiguen la inserción de sus usuarios, y los resultados muestran que por encima del resto destacan las ocupaciones relacionadas con las actividades de la limpieza como *Limpiador, Camarero/a de pisos y Auxiliar de limpieza*, las cuales han sido señaladas como habituales por más del 82% de las entidades, es decir se trata de ocupaciones en las que se suelen conseguir de forma clara y recurrente contratos bajo la metodología del empleo con apoyo. Existe otro conjunto de ocupaciones que han sido nombradas por más de un tercio de las entidades consultadas, y aunque se alejan del porcentaje asociado a los sectores de limpieza, son relevantes como indicadores de nichos de empleo. En este bloque destacan por ejemplo, las ocupaciones de *Auxiliar Administrativo o Administrativo*, señalada por más de un 46% de las organizaciones, las relacionadas con el comercio como *Dependiente, Vendedor*, etc., informadas por un 40% del total de entidades o las de *Peón o Mozo de Almacén*, con un 35,6% de respuestas.

A partir de aquí, cabe señalar que aproximadamente el 25% de las entidades señala como ocupaciones importantes las relacionadas con la jardinería (22,2%) o con la hostelería a través de los *Ayudantes de Cocina* (26,7%). El resto de categorías como se puede apreciar en la siguiente tabla, no han sido señaladas como principales por más de un 15% del total de entidades consultadas.

Tabla 5.6

Principales ocupaciones en empleo con apoyo (%)

Auxiliar de limpieza / Limpiador / Camarera de pisos	82,2
Auxiliar Administrativo /Administrativo	46,7
Dependiente / Vendedor/ Aux. Ventas / Comercio	40,0
Peón Almacén / Mozo Almacén / Almacenero	35,6
Reponedor	35,6
Peón Industria	35,6
Ayudante Cocina	26,7
Auxiliar Jardinería / Jardineros	22,2
Camarero / Ayudante de camarero	22,2
Ordenanza / Conserje Ujier	20,0
Lavandería	13,3
Cajeros	11,1
Peón Agrícola	11,1
Mantenimiento	11,1
Monitor	8,9
Peón Construcción	4,4
Auxiliar Biblioteca / Archivos	4,4
Telemárketing	4,4
Personal Doméstico	2,2
Auxiliar Ayuda a domicilio	2,2

A nivel general, para las personas con discapacidad las ocupaciones con mayor contratación durante el año 2015 según los datos del SEPE son: personal de limpieza de oficinas y hoteles, peones de la industria manufacturera, camareros asalariados, peones agrícolas y conserjes de edificios por este orden.

5.4. OTRAS APORTACIONES SOBRE LAS COLABORACIONES Y LOS SECTORES PRODUCTIVOS

En relación con las ocupaciones y los sectores de actividad, en general no parece apreciarse una diferenciación entre el mercado laboral general y el mercado específico establecido por las contrataciones a través de la metodología de EcA. Los nichos de empleo bajo esta modalidad son esencialmente los que **la estructura de oportunidades del mercado laboral local** ofrece, así según la estructura de posibilidades laborales que exista en el ámbito de influencia de una entidad concreta es la que en mayor medida se relaciona con la inserción laboral de las personas en EcA.

“Sobre todo lo que más abunda son los contratos en el sector servicios, tema de almacén, limpieza, también alguna persona en temas de administración... También es por la localización, y cambian los perfiles de usuarios por provincias. En ciudades más grandes, parece que hay más recursos y la gente puede formarse más. No tiene nada que ver el perfil de usuarios con una ciudad grande, aquí es más rural con baja cualificación y bajo manejo de las nuevas tecnologías, que en eso incidimos mucho para que se actualicen. Dependiendo de la provincia los perfiles son más cualificados o menos”. (E5 Responsable/Experto EcA)

“Tenemos un sector de actividad muy grande que es la agricultura, entonces funciona muy bien en temas de manipuladores de frutas y hortalizas, tareas muy mecánicas, envasado. Luego también tenemos un puerto muy cerquita y un aeropuerto, y está funcionando muy bien tema de mozo, lavado de vehículos, con sistemas muy mecánicos. Y son las empresas que más contratan junto con limpieza y centros comerciales”. (E11 Responsable/Experto EcA)

“Nuestra zona es textil, con la crisis ha sufrido mucho, porque es muy intensiva en mano de obra, teníamos mucha gente en confecciones: planchando, empaquetando, etc., eso ha caído. En la zona se ha dado cuenta que había mucha dependencia de un sector, ahora hay gente que está trayendo nuevos tipos de industria: plástico, químicas, los que quedaban en el textil están con temas de artículos técnicos, es decir se está diversificando. Es una zona de empresas familiares, no hay multinacionales ni nada de eso”. (E2 Responsable/Experto EcA)

En cualquier caso, entidades que desarrollan su labor en grandes centros productivos, como pueden ser ciudades con cierta diversidad en el tejido empresarial, consiguen inserciones en diferentes ámbitos productivos, aunque **habitualmente es el sector servicios el que recoge la mayor parte de las demandas de empleo**

“Acceden al EcA empresas de todo tipo, grandes, medianas y pequeñas. Tenemos la misma proporción según la estructura empresarial de la Comunidad. Aquí casi todo es sector servicios, hay un poco de todo, pero el sector servicios es el que más emplea: hostelería, auxiliares de oficina, ordenanzas, comercio, etc.” (E13 Responsable/Experto EcA)

Se ha observado la importancia general de las inserciones en empresas privadas, donde para el desarrollo de este tipo de actividad es necesaria una implicación desde la prospección empresarial. Las

entidades suelen dar una gran relevancia a estas acciones que permiten ir consolidando o incrementando las colaboraciones. Existen diversos métodos para **la realización de esta labor de prospección**: desde la “puerta fría” a las “reuniones con asociaciones de empresas” de algún sector determinado pasando por la “selección de empresas” que según el conocimiento y la experiencia de las entidades pueden ser más sensibles al Empleo con Apoyo:

“Para nosotros la prospección es muy importante, básico, en el sentido de que tiene que ser una actividad muy sistemática y constante”. (E7 Responsable/Experto EcA)

“El trabajo de prospección lo hacemos entre las empresas que entendemos que pueden tener puestos de trabajo para EcA. Bueno hacemos una prospección general, pero nos fijamos especialmente en aquellas empresas que pueden dar puestos de empleo con apoyo. Digamos que la prospección que hacemos para EcA es particular, en general siempre andamos con todas las empresas pero aquí ponemos la atención en ciertas empresas que puedan tener trabajos para personas con discapacidad intelectual”. (E1 Responsable/Experto EcA)

“Ahora el tema de redes es lo que creo que funciona de manera más potente, redes a nivel de nuevas tecnologías. Ahora mismo es donde hay un mayor potencial en cuanto a ofertas de empleo, más de lo que era la puerta fría o la prospección más individualizada que se pueda hacer a través de una persona. Son ofertas que recibimos de redes, de portales de empleo, agencias de colocación, esto genera un entramado de oportunidades que va uniéndose a las posibles ofertas de federaciones, de empresas etc.”. (E6 Responsable/Experto EcA)

Además, y esto es valorable, numerosas entidades se implican en la prospección poniendo como punto central **los perfiles de las personas usuarias**. En ocasiones, es habitual que no existan ofertas adecuadas o que, en general, las empresas no tengan abiertos procesos de selección, sin embargo se insiste en fomentar el conocimiento de esta modalidad de inserción para que en un futuro pueda tenerse en cuenta por los responsables de recursos humanos de las empresas:

“Nosotros no hacemos prospección genérica por hacer, la hacemos a partir de los usuarios que están para trabajar. Aquellas personas que están preparadas para la búsqueda según su perfil, pues buscamos empresas que puedan solicitar esos perfiles. Hay una escasez de ofertas eso sí, como no hay lo que hacemos es buscar empresas que se ajusten al usuario y su perfil, y hacemos la intermediación, indicamos quiénes somos, lo que hacemos y cómo trabajamos. Si no tienen oferta abierta intentamos despertar el interés de la empresa para que conozca la persona usuaria y conocer nosotros también la empresa”. (E5 Responsable/Experto EcA)

Una de las cuestiones que se ha observado en la mayor parte de los discursos es la general **satisfacción de las empresas con las personas que trabajan bajo la modalidad de EcA** y de las entidades que gestionan este elemento. Aparece como un elemento que **refuerza positivamente la actividad** de esta metodología de inclusión, y que sin duda permitirá en un futuro el crecimiento de las oportunidades de empleo dentro de las empresas. La complejidad se centra en cómo incorporar a nuevas empresas que contraten en esta modalidad de empleo integrado, ya que según establecen los responsables de las organizaciones participantes, las entidades que ya les conocen suelen repetir en la incorporación de personas con discapacidad.

“También trabajamos con asociaciones empresariales, y después de tantos años parece que el trabajo va dando sus frutos ya que a veces las empresas nos solicitan trabajadores porque han tenido buenas experiencias previas”. (E5 Responsable/Experto EcA)

“No es fácil convencer a un empresario que contrate en EcA. Pero a los que logramos convencer, es verdad, que muchos empiezan convencidos, pero cuando toman contacto, y cuando ven el trabajo del preparador laboral...entonces de repente descubren lo que es el tema, valoran el trabajo que hacemos y la verdad es que se produce un cambio de visión, en la mentalidad de lo que es el empleo en las personas con discapacidad”. (E1 Responsable/Experto EcA)

“Lo difícil es incorporar nuevas empresas, las que nos conocen ya nos llaman directamente”. (E12 Responsable/Experto EcA)

Además, esa **buena imagen del Empleo con Apoyo** en la mayor parte de las empresas es una cuestión importante para fomentar contratos con mayor estabilidad:

“En general (la satisfacción de las empresas con el EcA) es muy alta, suelen repetir y tenemos chicos que llevan trabajando muchos años. Se mantienen en el puesto, pues nuestra tendencia ha sido a negociar empleos muy estables, es verdad que nuestro colectivo se adapta mejor a puestos más flexibles pero la tendencia ha sido promover la estabilidad a los trabajadores, entonces tenemos mucho contrato indefinido”. (E13 Responsable/Experto EcA)

Se articula así mismo **la importancia de la comunicación entre empresa y responsables del servicio EcA de las entidades**, donde se vuelve a poner en valor la necesidad de contar con personal preparado, activo y con unas condiciones contractuales lo más estables posibles para potenciar la interrelación de las relaciones personales entre entidad y empresas:

“(...) conocen a la preparadora laboral y a la técnico de empleo desde hace muchos años y hay comunicación muy clara. Están bastante fidelizados, jugamos con la fidelización de las empresas”. (E1 Responsable/Experto EcA)

Aunque, la satisfacción de las empresas con las personas trabajadoras con EcA es bastante evidente, y permite repetir o ampliar contrataciones, se ha observado por otro lado una necesidad de **augmentar de alguna forma el conocimiento que por parte del tejido empresarial se tiene del Empleo con Apoyo, el cual parece que en ocasiones es escaso y acotado a la empresa que ya ha realizado contrataciones**, en ese sentido las entidades redoblan esfuerzos comunicativos a través de diversas técnicas de desarrollo de sinergias con el tejido empresarial.

“El conocimiento va creciendo, pero creo que existe desconfianza porque hay muchísimos proyectos de diferentes asociaciones para diferentes cosas. Nosotros intentamos desmarcarnos para conseguir una imagen distinta, tenemos desayunos de empresas y otro tipo de cosas que nos coloque en una situación distinta para que se conozca el Empleo con Apoyo y vender la imagen de nuestra asociación”. (E8 Responsable/Experto EcA)

“Vas a las empresas y para ellas es un mundo nuevo (el EcA). Hemos ido a empresas y a veces el de enfrente no sabe qué le estás contando, aunque la empresa de alrededor tenga contratos con EcA”. (E10 Responsable/Experto EcA)

Por tanto, en este sentido sí parece que una de las funciones de las entidades, y a la vista de los buenos resultados obtenidos, **es intentar implicar a un mayor número de empresas** a través, en primer término, de una explicación de la metodología de EcA. Incluso, son las propias empresas en las que se han desarrollado este tipo de acciones y han supuesto una oportunidad de mejora para el clima laboral interno las que pueden ser representantes de las ventajas generales del Empleo con Apoyo. Además, las

empresas pueden jugar un papel fundamental a la hora de desarrollar el conocimiento del Empleo con Apoyo en el tejido empresarial.

“Las empresas con las que trabajamos y apoyamos con EcA son también un potenciador de las virtudes que puede tener el EcA y permeabiliza la información y aparecen personas que no son potencialmente usuarias de este tipo de recursos”. (E6 Responsable/Experto EcA)

“(A veces) Las empresas que acuden a EcA tienen una sensibilidad especial, o han pasado por un proceso de reflexión, se aprecia un plus de calidad que quieren aportar a los trabajadores. Es curioso cómo buscan ese plus que te puede dar el EcA”. (E6 Responsable/Experto EcA)

“Hay que conseguir que las empresas sean un agente más del Empleo con Apoyo”. (E9 Responsable/Experto EcA)

“Es difícil convencer a las empresas, por eso nosotros tendríamos que ir de la mano de alguien que les haga atractivo el EcA, que a veces pueden ser otras empresas que puedan contar una buena práctica”. (E9 Responsable/Experto EcA)

6. Evolución del Empleo con Apoyo

Continuando con el enfoque del informe del año anterior, se presentan los datos relativos de tendencia del empleo con apoyo en el último año. En definitiva, una descripción que ofrece una fotografía actual acerca del estado de dinámicos del empleo con apoyo a través de dos fuentes de información. Por un lado, se recogen las valoraciones que las entidades realizan con retrospectiva del ejercicio anterior y sus proyecciones para el siguiente año. Además, se incluyen una serie de indicadores que relatan el impacto del empleo con apoyo en el mercado de trabajo en relación al año anterior, donde se analizan los datos de las entidades que han participado conjuntamente en este informe y el que se presentó el año pasado.

6.1. VALORACIONES SOBRE LAS EVOLUCIÓN DEL EMPLEO CON APOYO Y PERSPECTIVAS

Las perspectivas de evolución del empleo con apoyo en el conjunto de las entidades participantes ponen de relieve las tendencias acaecidas durante el último año, así como las proyecciones en el corto plazo que de una forma u otra afectarán a las organizaciones que ofrecen servicios de empleo con apoyo. Dentro del conjunto de actores que definen el mercado de trabajo en empleo con apoyo, son diversos los elementos a considerar de forma conjunta a estas perspectivas coyunturales de evolución.

De este modo, las estrategias frente al empleo de las personas que optan por la modalidad del empleo con apoyo tienen unas consecuencias directas sobre las principales estructuras que inciden sobre la inserción en el mercado de trabajo: **plantilla y financiación**. El aumento constatado en el anterior Informe 2014 sobre contrataciones en empleo con apoyo lleva, junto con los resultados que se exponen a continuación, a una reflexión sobre la capacidad real de las entidades a la hora de gestionar el empleo con apoyo en un escenario definido por el aumento progresivo del volumen de demandantes de empleo en esta modalidad.

En este sentido, los datos de este capítulo recogen información clave sobre la valoración que proyectan las entidades participantes acerca de cómo ha transcurrido en el último año el empleo con apoyo en la entidad en referencia a:

- ✓ Personas usuarias.
- ✓ Inserciones laborales.
- ✓ Financiación.

Los momentos de tiempo sobre los que se recogen estas valoraciones se centran, por un lado, en la evolución de 2014/2015, es decir, la evolución del último año antes de la recogida de información en este informe que se refiere a 2015. Y por otro lado, la percepción proyectada para este año, es decir, el paso de 2015 a 2016.

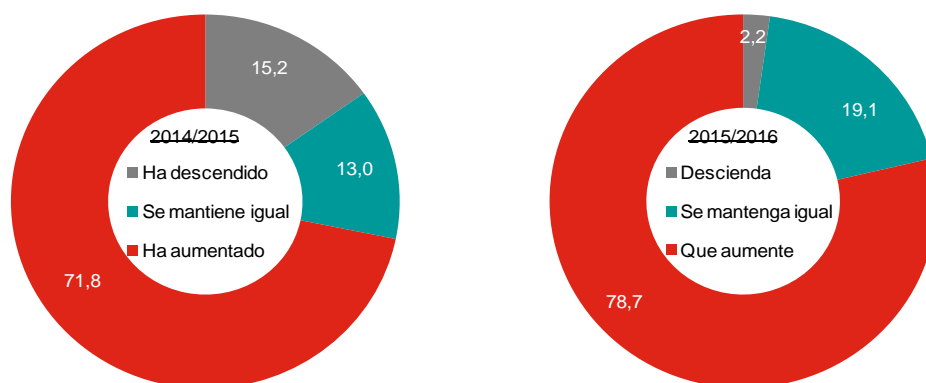
Evolución y perspectivas sobre los usuarios en EcA

La evolución de las personas usuarias de empleo con apoyo refleja una valoración muy positiva, algo más de **siete de cada diez organizaciones (71,8%) ha indicado que experimentó un aumento en sus demandantes de esta modalidad de empleo integrado**. Conjuntamente a esta realidad, un 13% ha mantenido constante su número de usuarios, y un 15,2% lo han visto reducido. Así, la evolución de

demanda de empleo con apoyo un año más (véase el Informe sobre contrataciones de la edición anterior) muestra una tendencia al alza si se compara con las proyecciones realizadas para el 2015/2016, donde casi **ocho de cada diez entidades (78,7%) afirma que aumentará también durante este año su población beneficiaria de los servicios EcA**, proyectándose únicamente para un 2,2% un descenso en este nivel.

Gráfico 6.1

Valoración evolución usuarios de los servicios EcA de 2014/2015 y perspectivas 2015/2016 (%)

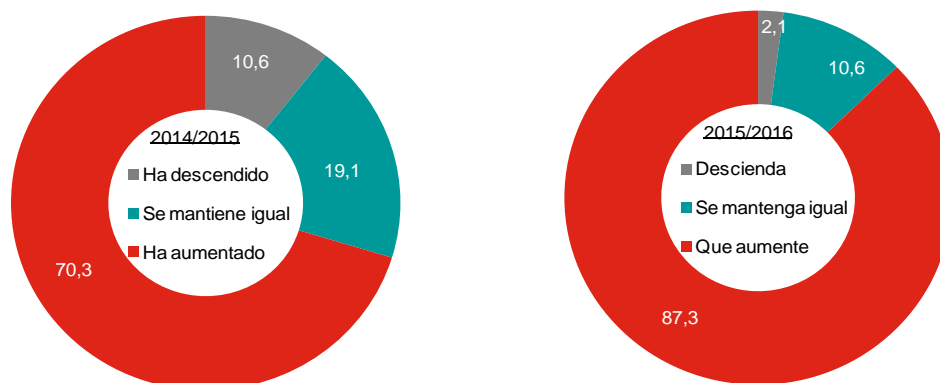


Evolución y perspectivas sobre las personas ocupadas a través de EcA

Las proyecciones que las entidades han realizado en este caso sobre las personas insertadas en empleo con apoyo muestran valores que en términos de evolución son significativamente relevantes en tanto que, en relación al transcurso del ejercicio anterior (2014/2015), **un 70,3% de las mismas declara que ha visto como el volumen de ocupados en EcA se ha visto aumentado**; siendo aún más positivas las perspectivas para el 2015/2016, donde los resultados al respecto reflejan proporciones cercanas al noventa por ciento (87,3%) de quienes se decantan por una tendencia alcista en su registro de personas insertadas en el mercado de trabajo ordinario para el año 2016, y un 10,6% manteniéndolo estable.

Gráfico 6.2

Valoración evolución personas insertadas de los servicios EcA de 2014/2015 y perspectivas 2015/2016 (%)



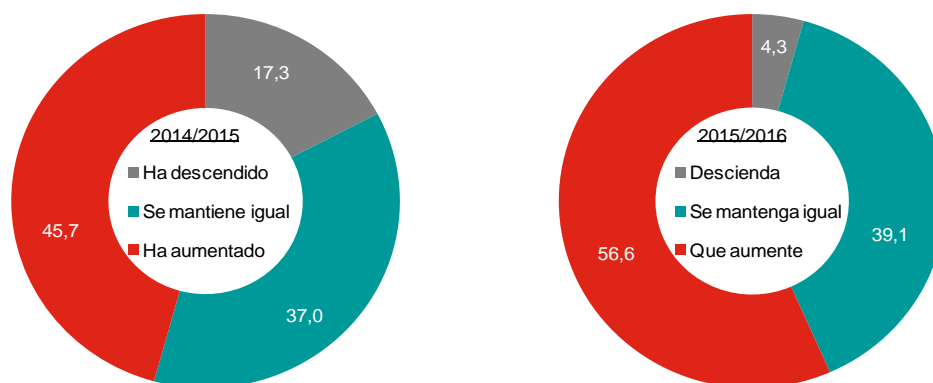
Evolución y perspectivas sobre la financiación en EcA

Por último, dentro de este conjunto de elementos de análisis, **la financiación del empleo con apoyo durante el año 2014/2015 apunta a un incremento para la mitad de las entidades (45,7%)**, aspecto, entre otros, que incide en este incremento de personas insertadas y en la gestión del aumento del número de personas demandantes. Así, de forma estable para un tercio de las mismas (37%) se ha mantenido el montante económico disponible para la financiación de estos servicios entre 2014 y 2015, **habiendo descendido en un 17,3% de las entidades participantes.**

Respecto a la **evolución y perspectivas para el año 2016** se espera que **se incremente la capacidad de ingresos para sufragar el empleo con apoyo en un 56,8%** de las organizaciones, y se prevé estable para un 39,1%. Siendo, por último, un 4,3% de las mismas quienes proyectan un descenso en la capacidad para financiar el EcA.

Gráfico 6.3

Valoración evolución financiación de los servicios EcA de 2014/2015 y perspectivas 2015/2016 (%)



6.2. EVOLUCIÓN DE LOS RESULTADOS EN EMPLEO CON APOYO 2014/2015

Con el fin de ahondar en las opiniones y valoraciones sobre la evolución del EcA, es decir, en qué medida o con qué incidencia ha transcurrido la evolución en el último año, se presentan los siguientes indicadores de evolución que permiten realizar una **aproximación numérica a las tendencias observadas**. Con este propósito, **el número de usuarios** en el conjunto de entidades que han participado en las dos últimas ediciones de Informes sobre las Contrataciones del empleo con apoyo, ha **crecido en un 9,4%**. Una evolución de demanda de empleo con apoyo que a su vez se ha visto correspondida, aunque en menor medida, con un **incremento del número de personas insertadas y ocupadas, del 3,7%**. Último dato éste que se correlaciona con un **incremento del 18,2% en el número de contrataciones realizadas y de un 7,9% en el total de personas insertadas exclusivamente en el año de referencia.**

De la misma manera, el número de bajas a la contratación se ha incrementado en un 11,3%, fruto del aumento del número de contratos, teniendo en cuenta que un 83,8% fueron de carácter temporal. Otro indicador de relevancia se centra en las altas positivas, que han crecido en las entidades de referencia en

un 69,9%, es decir, ha aumentado el número de personas que han dejado de recibir apoyo del preparador laboral (por acuerdo) o se establece en una hora a la semana como máximo.

Por último, de cara a obtener una información estimada que permita acercarse al proceso de transición hacia el empleo ordinario desde los Centros Especiales de Empleos y de los Centros Ocupacionales, la evolución en el Índice de Transición al Empleo con Apoyo a través de un Centro Especial de Empleo ha disminuido en 1,3 puntos porcentuales, pero por otro lado ha crecido la transición desde los Centros Ocupacionales en 2,5 puntos porcentuales.

Tabla 6.1

Principales indicadores de evolución del EcA 2014/2015 (%)

	Evolución porcentual
Usuarios	9,4
Ocupados	3,7
Ocupados año	7,9
Contratos	18,2
Bajas a la contratación	11,3
Altas positivas	69,9
Prácticas no laborales	23,9
	Diferencia puntos porcentuales
ITI – Centro Especial de Empleo	-1,3
ITII- Centro Ocupacional	2,5

*Datos estimados para el 80% de las entidades participantes en las últimas ediciones del informe

Los últimos indicadores de evolución 2014/2015 que se presentan tienen que ver con la **tasa de inserción, saldo de inserciones y la relación contratos /personas**. La **tasa de inserción en el conjunto de entidades que participaron en las últimas ediciones ha experimentado un descenso de 2,3 puntos porcentuales**. Este dato, a pesar del conjunto de indicadores que reflejan una evolución positiva tanto de las personas ocupadas como de sus usuarios, refleja en última instancia **el efecto que al final tiene que haya un mayor aumento de la demanda de empleo con apoyo que aquel experimentado en las inserciones en la empresa ordinaria**. De nuevo, como así se reflejó en el informe de hace un año, crece a mayor ritmo el número de usuarios y demandantes de EcA que la capacidad para que se produzcan inserciones en el mismo nivel que la demanda.

Por otro lado, el saldo de inserciones muestra un incremento del 26,9%, que subraya y refuerza la idea de acceso al mercado de trabajo ordinario, en tanto que la relación entre personas ocupadas y las bajas a la contratación ha crecido de forma positiva.

Tabla 6.2

Otros indicadores de evolución del EcA entre 2014 y 2015

	Diferencia de puntos porcentuales
Tasa de inserción	-2,3
	Evolución porcentual (%)
Saldo de inserciones	26,9
	Diferencia
Relación contratos / personas	0,1

*Datos estimados para el 80% de las entidades participantes de los participantes en las últimas ediciones del informe

6.3. OTRAS APORTACIONES SOBRE LA EVOLUCIÓN del ECA

Como se ha ido relatando en diferentes momentos del informe, la capacidad de las entidades para incidir en el progreso y desarrollo del empleo con apoyo se encuentra con una serie de límites externos como son: la capacidad para contratar más profesionales que lleven a cabo los apoyos y consecuentemente, conseguir un mayor montante económico de ingresos para sufragar estos costes de plantilla. Aun así, los datos revelan tendencias al alza en sus usuarios y el nivel de inserciones.

“La demanda de usuarios va a seguir subiendo. Yo llevo una agenda y ya a día de hoy hemos cubierto el cupo de nuevas entrevistas para usuarios de empleo con apoyo”. (E11 Responsable/Experto EcA)

“El empleo con apoyo ha crecido muchísimo, en España ha crecido en veinte años una barbaridad. Está aquí bastante desarrollado y está en auge. Es una oportunidad”. (E10 Responsable/Experto EcA)

Aun con todo esto, **los pasos de evolución en empleo con apoyo están siendo lentos aunque positivos:**

“Mientras no se solucione la financiación lo de prosperar el EcA va a ser muy lento, en mi opinión. La financiación y la competencia del centro especial de empleo es una amenaza para el EcA. Yo he perdido puestos de trabajo por el tema de los enclaves laborales. Y en esas empresas ya no contratan más, buscan las empresas lo económico: los puestos de barrenderos, recepcionistas lo buscan de un enclave laboral de un centro especial de empleo”. (E2 Responsable/Experto EcA)

A través de las entrevistas en profundidad se quiso recoger información y valoraciones acerca de esta situación, incremento del empleo con apoyo, que en términos genéricos se pueden resumir en los siguientes:

- ✓ Enfoque de derechos.
- ✓ Sensibilización en relación con la integración en entornos ordinarios.
- ✓ Estructuras de apoyos.
- ✓ Esfuerzo realizado por las organizaciones.

A nivel macro, un elemento sustancial conlleva a la reflexión en el cambio de paradigma de las entidades de acción social que trabajan con personas con discapacidad. El enfoque de derechos basado en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es referencia para el trabajo y estrategias de las organizaciones, que en el caso del empleo apunta a potenciar el empleo en “*entornos abiertos*”.

Al respecto, la incidencia que tiene el incremento de la sensibilización de carácter exógeno a las entidades se refiere a la progresiva estructura de acciones del tercer sector de acción social que trabajan por la inclusión social de las personas con discapacidad. Elementos que en su conjunto, en sus diferentes niveles sociales: salud, educación, vivienda, etc., han implicado en estos últimos años una mayor sensibilización hacia la integración en entornos ordinarios, y que la “*apuesta real*” en estas situaciones se centre en la necesidad de seguir potenciando y creciendo en estos contextos de integración. En consecuencia, la demanda de empleo con apoyo se incrementa en cuanto que a las personas con discapacidad en edad activa se les ofrezca en el continuo de su desarrollo personal entornos ordinarios e inclusivos, que permite continuar con la línea de inclusión que se genera previamente en el ámbito

educativo, previa etapa de entrada al mercado de trabajo. Por tanto, las personas con discapacidad, familias y organizaciones demandan cada vez más continuar y potenciar la integración en los diferentes momentos de la vida de las personas.

“En los últimos años lo que ha habido es un incremento un poco mayor de organizaciones que se dedican al empleo con apoyo, que no solo hay empleo segregado sino que hay otra alternativa. Y con la convención de derechos humanos no les queda otra. No solo porque sea una metodología especial, o lo digan o promuevan determinadas personas u organizaciones, sino que es lo que cumple con los derechos, supone ofrecer oportunidades al máximo nivel de inclusión. Esto está promoviendo en los últimos años un mayor crecimiento y mayores expectativas de futuro”. (E3 Responsable/Experto EcA)

“El sistema educativo ha ido evolucionando, el tema de la inclusión educativa, y yo recuerdo que cuando nosotros empezamos, convencer a una familia, a un padre o una madre, de llevar a un hijo al empleo ordinario era complicado, las perspectivas no eran esas. Ahora con la inclusión educativa la demanda es superior, porque las familias y los usuarios lo que demandan es que se sea coherente con la trayectoria hasta ese momento, que es seguir en entornos ordinarios inclusivos. El nivel de convencimiento de que lo que quieren es eso, la gente cada vez lo tiene lo más claro, lo que quieren es trabajar en entorno ordinario” (E1 Responsable/Experto EcA)

“Por un lado sí hay tendencia al alza, en nuestro caso son personas que vienen de la escolarización obligatoria integrada. Los padres valoran mucho que el joven después siga un itinerario lo más inclusivo posible, vienen desde una inclusión escolar y quieren que siga así en relación al mercado laboral” (E7 Responsable/Experto EcA)

Por ende, las entidades también están cambiando su forma de dinamizar sus servicios en base a estas cuestiones tomando como modelo de intervención las estructuras de apoyo. Aspecto organizacional que se correlaciona con estas cuestiones comentadas.

“Cada vez son más organizaciones que han hecho el cambio a organizarse en función de sus propias estructuras a organizarse en función de estructuras de apoyo. Estas son muy flexibles, que muchas veces es en ámbitos no segregados, integrados”. (E4 Responsable/Experto EcA)

Desde otro punto de vista, dentro de las propias dinámicas de las organizaciones, la evolución positiva del empleo con apoyo tiene que ver igualmente con el **propio ejercicio y esfuerzo realizado por las entidades** para que en determinados momentos se pueda realizar más empleo con apoyo con una plantilla más o menos estable. Se trata en este caso de razones endógenas, que implican a la propia entidad y a su capacidad (con estos límites) de actuación. No solamente un cambio de modelo, enfoque, por sí solo provoca esta evolución, sino que las organizaciones han sido el eje fundamental (teniendo en cuenta además las vicisitudes relativas a la financiación) de promoción y desarrollo del empleo con apoyo.

“Con respecto a los usuarios, la demanda desde estos últimos años diría que mientras nuestra plantilla permanece igual el número de demandantes aumenta”. (E1 Responsable/Experto EcA)

“Los usuarios se han mantenido, aunque en los últimos años ha aumentado por el tema de la crisis económica, la gente ha perdido el puesto. Hemos mantenido el número de inserciones e incluso incrementado porque nos hemos matado, incluso sabiendo que eran momentos críticos hemos seguido apostando por el EcA” (E13 Responsable/Experto EcA)

“Yo empecé con una bolsa trabajo de trescientas cincuenta personas, en el año 2008, de ese al 2016 se ha pasado a 1577 personas. Y el servicio llevaba desde el 1998”. (E11 Responsable/Experto EcA)

“Hemos crecido mucho, tanto en demandantes como en plantilla. Atendemos a cerca de 1000 personas y también ha habido un aumento de plantilla”. (E12 Responsable/Experto EcA)

“A pesar de eso las organizaciones han trabajado duro en el mantenimiento de iniciativas y se ha ido incrementado los colectivos”. (E3 Responsable/Experto EcA)

“Sí que están haciendo cambio (las organizaciones), sí que están cada vez más por desarrollar empleo con apoyo, hay yo creo bastante buena sensibilización en ese sentido”. (E4 Responsable/Experto EcA)

7. Valoraciones Finales

Para finalizar el Informe de Contrataciones AESE 2015, en este apartado se compilan algunas ideas que sirven para situar el momento en el que, según los datos recogidos y las reflexiones aportadas por el personal experto consultado, se encuentra el Empleo con Apoyo en España. Son una serie de consideraciones que pueden servir de elemento de reflexión para todas las organizaciones que colaboran en el desarrollo de esta metodología. Muchas de las ideas aquí recogidas ya han sido apuntadas y mencionadas en los diversos capítulos expuestos anteriormente. Sin embargo, se trata de obtener una visión global de diversos puntos fuertes y de ciertas amenazas que se han identificado. Evidentemente, existen multitud de cuestiones que podrían indicarse y valorarse, aunque en este momento se quiere concluir con las que han sido identificadas de forma más general a través de las diferentes prácticas de investigación utilizadas.

El Empleo con Apoyo cuenta con una trayectoria ya bastante dilatada desde sus primeros pasos hasta la actualidad, durante ese camino se han desarrollado elementos que lo han situado como una de las referencias imprescindibles y más positivas para la inserción laboral de las personas con discapacidad. Es importante apreciar cómo desde todos los puntos de vista consultados se incide en una de las fortalezas del sistema como es la potencialidad para generar unos **procesos positivos en la calidad vida de las personas integradas en el sistema de EcA**. En este sentido, la integración en entornos ordinarios es concebida como elemento clave que incide sobre las diferentes dimensiones: bienestar material, desarrollo personal, autodeterminación, relaciones interpersonales, inclusión social.

Es muy importante el nivel de análisis que las personas expertas consultadas han defendido y expuesto en las entrevistas sobre esta cuestión, ya que incluso se reflexiona sobre las posibles experiencias negativas en relación a la inserción en diferentes puestos de trabajo. Así, se considera positivo la acumulación de experiencias laborales para que las propias personas usuarias, sus familias y las propias entidades puedan decidir si el entorno laboral ordinario es el adecuado desde un punto de vista individual. Sin embargo, los procesos que genera el EcA sirven, sin lugar a duda, para mejorar la calidad de vida de la mayor parte de las personas que se insertan bajo esta metodología, aumentando las competencias tanto laborales como sociales y personales que las personas con discapacidad desarrollan.

Además, una de las cuestiones positivas en torno a las personas usuarias, que es de especial relevancia mencionar, tiene que ver con **la capacidad de normalización que genera la metodología de EcA**. A través de la inserción en ámbitos ordinarios o la apuesta por este tipo de inclusión, se evitan y se reducen ideas negativas que en ciertos entornos sociales se pueden tener de la posibilidad de desarrollo de competencias por parte de las personas con discapacidad. En este sentido, **los entornos empresariales suponen una fuente de normalización** y de aumento del conocimiento de la realidad de muchos colectivos que en ocasiones se encuentran en una posición de exclusión social y laboral. Incluso, hay veces que la inserción en el mercado laboral ordinario permite al entorno familiar conocer habilidades de las personas con discapacidad que hasta el momento no habían sido valoradas o identificadas, lo que favorece un desarrollo relacional más complejo y positivo entre todos los integrantes de la estructura familiar.

Por otro lado, el Empleo con Apoyo cuenta con otro tipo de fortalezas y oportunidades que vienen generadas por las entidades que lo fomentan. Es evidente que **el papel de estas organizaciones es fundamental para un correcto desarrollo de la metodología**, y en este sentido se ha observado una **importante adhesión al sistema**, que se traduce en una adecuada creencia en el sistema desarrollado a través del EcA y, en general, en un apoyo masivo a **la filosofía de trabajo** propuesta por el Empleo con

Apoyo. Es importante que exista ese conocimiento sobre la utilidad que para las personas tiene la metodología para, de este modo, estar en constante progreso y disponer de permeabilidad en las estructuras para las diferentes mejoras que se proponen en otros entornos. Al respecto, se ha señalado como algo muy relevante **la dilatada experiencia de un gran número de entidades, así como la capacidad de trabajo en red** que entre otros aspectos debe permitir constituirse como un grupo relevante de presión que **favorezca y visibilice el EcA en el ámbito político y administrativo**. Y en esta situación hay que resaltar el papel que la Asociación Española de Empleo con Apoyo, está desarrollando en los últimos años, así como a sus organizaciones adheridas.

Las propias entidades, muchas de las cuales cuentan con diferentes servicios relacionados con el empleo además de EcA, tienen el convencimiento de la posibilidad de cohabitar con otros elementos relacionados con el empleo protegido. Sin embargo, consideran que la mejor fórmula de inclusión se consigue y refuerza a través del empleo con apoyo, siendo el referente para conseguir la integración de las personas con discapacidad, y además una fórmula más económica para la administración pública que otro tipo de sistemas existentes.

Que el EcA crezca, desde el punto de vista de personas interesadas que se acercan a los servicios de empleo, no deja de ser un punto relevante y positivo para la estructura general del sistema. Se aprecia una **tendencia al alza** en el número de usuarios que atienden las entidades, que a su vez vienen apoyados por un deseo de las familias de que se generen mecanismos de apoyo para la inserción laboral en empresas ordinarias. A este hecho, están colaborando los **procesos de inclusión educativa**, los cuales permitiendo generar situaciones de normalización durante la etapa escolar hacen que **las personas demanden intensamente continuar en entornos normalizados** cuando tienen la posibilidad de integrarse en el mercado laboral. **Estas demandas por tanto hacen que el EcA deba jugar un papel esencial en el corto plazo**.

Este último aspecto permite entroncar con elementos que se consideran como una amenaza para el desarrollo positivo y adecuado del Empleo con Apoyo actualmente. Al respecto, una de las cuestiones amenazantes clave tiene que ver con la inadecuada financiación existente hasta el momento para acciones relacionadas con EcA; sin entrar en detalles de los límites que se han detectado en el Real Decreto, que supuso un elemento motivador con respecto a la inclusión en la agenda política y económica del EcA, se aprecia, por ejemplo, que **la escasez de recursos obliga a multiplicar las funciones del personal integrante en las plantillas** que desarrollan esta metodología. Existen limitaciones en este sentido que obligan a que un mismo profesional realice numerosas tareas, ya que no es posible normalmente para las entidades contar con todas las categorías que, en un principio, deberían formar parte de una plantilla multidisciplinar.

Esta situación existente de financiación inadecuada puede tener, además, otro tipo de consecuencias para el futuro del EcA en España. Una de las más interesantes, y que debe llevar a una profunda reflexión por parte de las organizaciones implicadas, tiene que ver con **la posibilidad de llegar a un estancamiento al sistema de EcA**, es decir, si por un lado se observa que la tendencia es a recibir mayor número de personas demandantes del servicio y, por otro, la financiación para la activación de adecuadas plantillas no se equipara a este nivel de demanda, el EcA puede estancarse en relación al número de personas insertadas, generando un nicho de personas que quedan excluidas de esta opción a pesar del esfuerzo importante de las entidades implicadas. Así, si únicamente se tiene la posibilidad de insertar a un número limitado de demandantes de empleo, el sistema EcA y la inclusión en entornos ordinarios puede dejar de ser una alternativa real para miles de personas, lo que implicaría una paralización y una relativización de la capacidad de impulso del EcA en la normalización laboral.

Por tanto, una de las reflexiones que se está realizando por el conjunto de entidades, tiene que ver con la necesidad de aumentar, bajo el paraguas de los buenos resultados que se están obteniendo, la presión ante las diferentes administraciones públicas para **mejorar el peso de la financiación del EcA, para así equiparse con otros mecanismos de inserción laboral para personas con discapacidad** como pueden ser los Centros Especiales de Empleo, los cuales gozan de una financiación más estable y continuada.

Al respecto, otro de los aspectos cuestionables, y que se aprecia como una debilidad que actualmente afecta al empleo con apoyo, son las diferencias notables que existen entre la implicación de ciertas administraciones frente a otras. Este hecho se aprecia en la intensidad de **la financiación existente entre diferentes Comunidades Autónomas** para acciones relacionadas con EcA. Al respecto, se han observado una serie de implicaciones de un gran nivel que a través del trabajo en red entre las diferentes entidades pueden servir de modelo de desarrollo para la generalidad de administraciones, con el fin de evitar situaciones de desigualdad entre territorios en función de la voluntad de colaboración y financiación que desarrolle la administración competente.

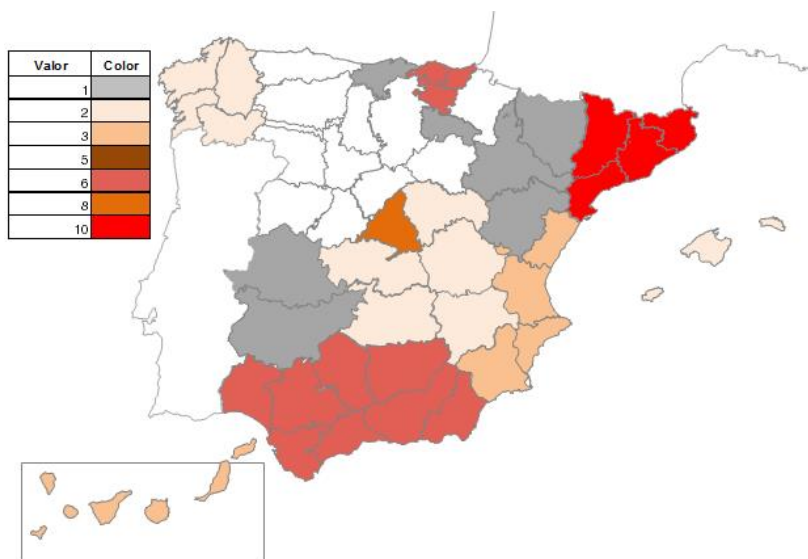
Con lo cual, financiación, relaciones con la administración, situación del EcA frente a modelos de inserción en entornos segregados, son condicionantes que están siendo objeto de análisis por parte de las entidades con el objetivo de mitigar su influencia sobre el desarrollo del Empleo con Apoyo en España.

8. Anexos

A continuación se muestra la distribución por Comunidad Autónoma del número de entidades participantes en esta edición del Informe.

Gráfico 8.1

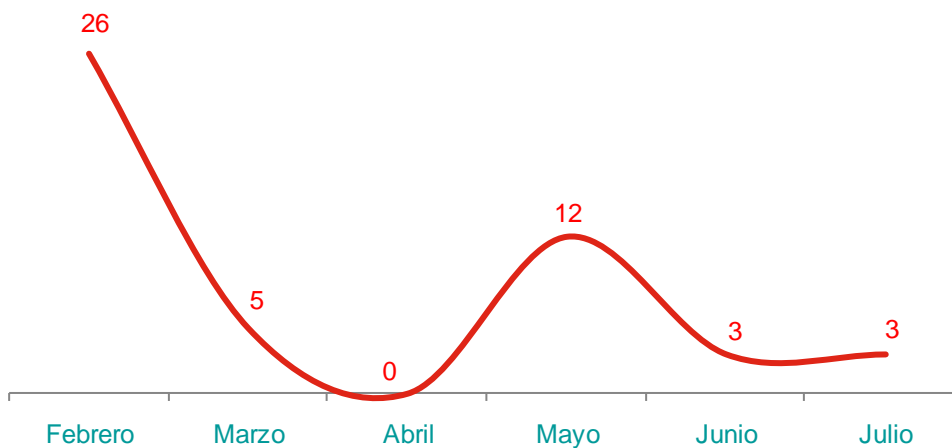
Distribución geográfica del número de entidades participantes por CCAA



El siguiente gráfico muestra el flujo de recepción de respuestas de los cuestionarios.

Gráfico 8.2

Distribución mensual de la recepción de cuestionarios de las entidades participantes



Queremos agradecer especialmente al conjunto de responsables y expertos en Empleo con Apoyo que han participado en las entrevistas abiertas aportando su visión, conocimientos y experiencia en esta investigación.

Tabla 8.1
Participantes en las entrevistas abiertas en profundidad

Nombre	Entidad	CCAA
Agustín Medina Romero	AIDEMAR	Región de Murcia
Alfonso Gutiérrez Caballero	LABORVALIA	Castilla-La Mancha
Andoni Garai Iturriondobeitia	LANTEGI BATUAK	País Vasco
Anna Gutiérrez Roca	SANT TOMÀS- P.A.R.M.O.	Cataluña
Begoña Escobar Aguilar	DOWN MADRID	Madrid
Borja Jordán de Urríes Vega	INICO	Castilla y León
Carina Fernández Rivera	FEAFES GALICIA	Galicia
Eduardo Martínez Pena	APROCOR	Madrid
Luis García Díez	PROYECTO TREVOL	Comunidad de Valencia
María Luisa Arenas Ortega	ENTREMANOS	País Vasco
Miguel Ángel Verdugo Alonso	INICO	Castilla y León
Neus Fuster	AMADIP ESMENT	Islas Baleares
Teresa Peña Quintana	SINPROMI	Canarias

*Este listado se encuentra ordenado por orden alfabético, no por referencia al número de entrevista

Índice de Tablas y Gráficos

CAPÍTULO 2

Tabla 2.1 Entidades según tiempo que transcurre desde su constitución hasta incluir EcA en sus servicios (%)	7
Tabla 2.2 Entidades por tamaño según número de profesionales (%)	9
Tabla 2.3 Entidades por tamaño según número de profesionales en EcA (%)	9
Tabla 2.4 Entidades según proporción de profesionales que componen EcA y el total de profesionales que trabajan en la entidad (%)	10
Tabla 2.5 Entidades según tipo de profesionales que trabajan en EcA (%)	11
Tabla 2.6 Distribución de profesionales que trabajan en EcA (%)	12
Tabla 2.7 Tipo de contrato laboral de los profesionales que trabajan en EcA (%)	12
Tabla 2.8 Tipo de jornada laboral de los profesionales que trabajan en EcA (%)	13
Gráfico 2.1 Distribución de las entidades según año de constitución de la entidad (%)	5
Gráfico 2.2 Entidades según año en que comienzan a ofrecer servicios EcA	6
Gráfico 2.3 Entidades según años de experiencia en programas y servicios de EcA	7
Gráfico 2.4 Entidades según colectivo destinatario de las entidades	8
Gráfico 2.5 Entidades según disponen de otros servicios relacionados con el área de empleo (%)	14
Gráfico 2.6 Entidades según número de servicios en el área de empleo (%)	14

CAPÍTULO 3

Tabla 3.1 Entidades según volumen de ingresos en 2015 (%)	19
Tabla 3.2 Entidades según volumen de ingresos para los servicios EcA en 2015 (%)	20
Tabla 3.3 Entidades según peso de sus ingresos en EcA en relación al total de ingresos de la entidad (%)	21
Gráfico 3.1 Modalidades de financiación del servicio de empleo con apoyo (%)	22
Gráfico 3.2 Número de canales empleados para financiar EcA (%)	22
Gráfico 3.3 Grado de incidencia de cada tipo de financiación para los servicios EcA (%)	24
Gráfico 3.4 Entidades según tipo de fuente de financiación pública (%)	25
Gráfico 3.5 Número de canales de financiación pública empleados para financiar EcA (%)	25
Gráfico 3.6 Grado de incidencia de cada tipo de financiación pública para los servicios EcA (%)	26
Gráfico 3.7 Entidades según financiación pública, privada o mixta (%)	27

CAPÍTULO 4

Tabla 4.1 Entidades según número de personas usuarias en los servicios de EcA (%)	31
Tabla 4.2 Medidas de tendencia central en relación a las personas usuarias en el servicio EcA	32
Tabla 4.3 Características principales de las personas usuarias en el servicio de EcA (%)	33
Tabla 4.4 Entidades según colectivos a los que prestan servicios EcA (%)	34
Tabla 4.5 Entidades según número de personas insertadas por medios de sus servicios EcA (%)	35
Tabla 4.6 Medidas de tendencia central en relación a las personas insertadas en el servicio EcA	36
Tabla 4.7 Características principales de las personas insertadas a través de los servicios de EcA	36
Tabla 4.8 Nivel de inserción de los usuarios del servicio EcA según características	38

Tabla 4.9 Entidades según nivel de inserción en el servicio EcA (%)	39
Tabla 4.10 Entidades según número de personas insertadas en el servicio EcA solo en 2015 (%)	39
Tabla 4.11 Medidas de tendencia central en relación con las personas insertadas en el servicio EcA solo en 2015	40
Tabla 4.12 Características principales de las personas insertadas en el servicio de EcA solo en 2015	40
Tabla 4.13 Medidas de tendencia central en relación a los nuevos contratos realizados en el servicio de EcA en 2015	42
Tabla 4.14 Entidades según número de contratos realizados en el servicio EcA en 2014 (%)	42
Tabla 4.15 Características principales de los nuevos contratos en el servicio en 2015	43
Tabla 4.16 Índices de rotación comparados	44
Tabla 4.17 Tipología de los nuevos contratos en el servicio EcA en 2015 (%)	44
Tabla 4.18 Distribución de los contratos registrados según tipología (%)	45
Tabla 4.19 Otros indicadores de resultados de los servicios EcA en el mercado de trabajo	46
Gráfico 4.1 Entidades en función de la discapacidad de sus usuarios en servicios EcA (%)	34
Gráfico 4.2 Inserciones hacia la empresa ordinaria según modalidad de transición (%)	47
Gráfico 4.3 Altas positivas y continuación de apoyo en la contratación (%)	47

CAPÍTULO 5

Tabla 5.1 Entidades que proporcionan EcA según número de entidades colaboradoras (%)	54
Tabla 5.2 Entidades según tipo de entidad colaboradora (%)	55
Tabla 5.3 Entidades EcA según peso que tiene cada tipo de entidad colaboradora (%)	56
Tabla 5.4 Entidades que han ocupado al menos a una persona en EcA por sector de actividad CNAE-2009 (%)	58
Tabla 5.5 Distribución de las personas insertadas por sector de actividad CNAE-2009 (%)	60
Tabla 5.6 Principales ocupaciones en empleo con apoyo (%)	61
Gráfico 5.1 Entidades colaboradoras por intervalo (%)	55
Gráfico 5.2 Entidades EcA según dispongan de 1, 2 o 3 tipos de colaboradoras (%)	56
Gráfico 5.3 Entidades según distribución por número de sectores de actividad donde insertan a sus usuarios/as (%)	59

CAPÍTULO 6

Tabla 6.1 Principales indicadores de evolución del EcA 2014/2015 (%)	69
Tabla 6.2 Otros indicadores de evolución del EcA entre 2014 y 2015	69
Gráfico 6.1 Valoración evolución usuarios de los servicios EcA de 2014/2015 y perspectivas 2015/2016 (%)	67
Gráfico 6.2 Valoración evolución personas insertadas de los servicios EcA de 2014/2015 y perspectivas 2015/2016 (%)	67
Gráfico 6.3 Valoración evolución financiación de los servicios EcA de 2014/2015 y perspectivas 2015/2016 (%)	68

CAPÍTULO 8

Tabla 8.1 Participantes en las entrevistas abiertas en profundidad	77
Gráfico 8.1 Distribución geográfica del número de entidades participantes por CCAA	76
Gráfico 8.2 Distribución mensual de la recepción de cuestionarios de las entidades participantes	76



Real Patronato sobre Discapacidad
Serrano 140 - 28006 Madrid - España.
Tfn: +34 91 745 24 53
sgrealpatronato@msssi.es
<http://www.rpd.es/home.htm>



Asociación Española de Empleo con Apoyo
C/ Los Escoriales nº 3 Posterior 28440 Guadarrama (Madrid)
info@empleoconapoyo.org
www.empleoconapoyo.org
Tfn.: 91 855 94 73



PRAMAR Investigación
info@pramarinvestigacion.com
www.pramarinvestigacion.com
Tfn.: 606 519 942

