



## MARCO DE DESARROLLO INTERNACIONAL

**Borja Jordán de Urríes Vega**  
INICO – Universidad de Salamanca

### 1.- Introducción

El desarrollo de este capítulo se divide en cuatro apartados claramente diferenciados. Por un lado una aproximación cuantitativa a la realidad del empleo con apoyo en nuestro país, para la que hemos tomado como referencia el último estudio que hemos llevado a cabo (Jordán de Urríes, Beyer y Verdugo, 2008) del que hemos extraído datos referidos a España.

Un segundo apartado analiza el Real Decreto 870/2007 de 2 de julio, que regula el empleo con apoyo en España. En él se recoge un texto extraído de un artículo realizado para la Revista Alares (Jordán de Urríes y Verdugo, 2007). El tercer apartado, presenta la oferta que realiza Obra Social de Caja Madrid a través de su programa ECA Caja Madrid, gestionado por el Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, por ser el marco de ámbito privado más claramente estructurado para la financiación de iniciativas de empleo con apoyo. Para ello se han utilizado materiales desarrollados por el equipo del programa compuesto por personal del INICO:

- Miguel Ángel Verdugo (Director del INICO y del programa)
- Francisco de Borja Jordán de Urríes como (Técnico de INICO Coordinador del programa)

- Raquel Martín (Técnico del programa)
- Nerea Ruiz (Técnico del programa)
- Mónica Santamaría (Técnico del programa).

Este equipo trabaja en estrecho contacto con Obra Social, titular del proyecto, en concreto, las personas implicadas en el programa son:

- M<sup>a</sup> Fernanda Ayán (Directora de programación y concertación asistencial de la Obra Social)
- Paloma Perezagua (Directora del departamento de personas en desigualdad y riesgo de exclusión social)
- Mercedes Guerrero (Directora del departamento de personas dependientes)
- Pedro García (Técnico del departamento de personas en desigualdad y riesgo de exclusión social)
- Alberto Vivancos (Técnico del departamento de personas en desigualdad y riesgo de exclusión social)

El cuarto y último apartado realiza una breve comparación entre el Decreto y el Programa ECA Caja Madrid.

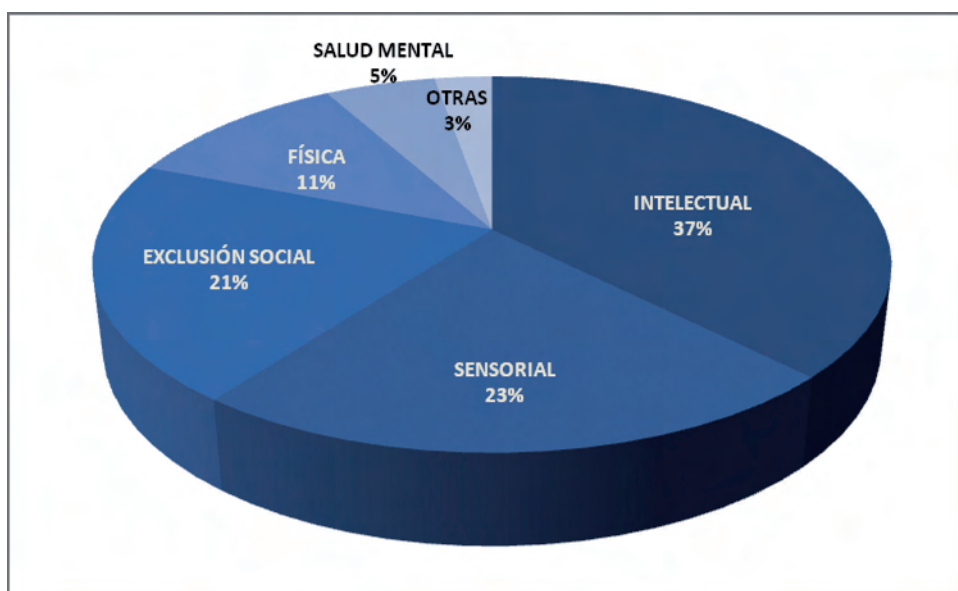
### 2.- Aproximación cuantitativa al empleo con apoyo en España

El empleo con apoyo en España es una realidad contrastada. Su evolución ha sido analizada en varios estudios (Verdugo, Jordán de Urríes, Bellver y Martínez, 1998; Verdugo, Jordán de Urríes y Bellver, 1998; Verdugo y Jordán de Urríes, 2001; Jordán de Urríes y Verdugo, 2003; Jordán de Urríes, Verdugo y Vicent 2005; Jordán de Urríes, Beyer y Verdugo, 2008) de manera sistemática desde el año 1995. Si bien en



la actualidad no se disponen de datos absolutos en cuanto a número total de usuarios/as de servicios de empleo con apoyo, los datos disponibles referidos al último estudio realizado a nivel europeo en 2007, al desagregarlos por países, nos muestran que en España más de 7.000 personas se han beneficiado de estos programas.

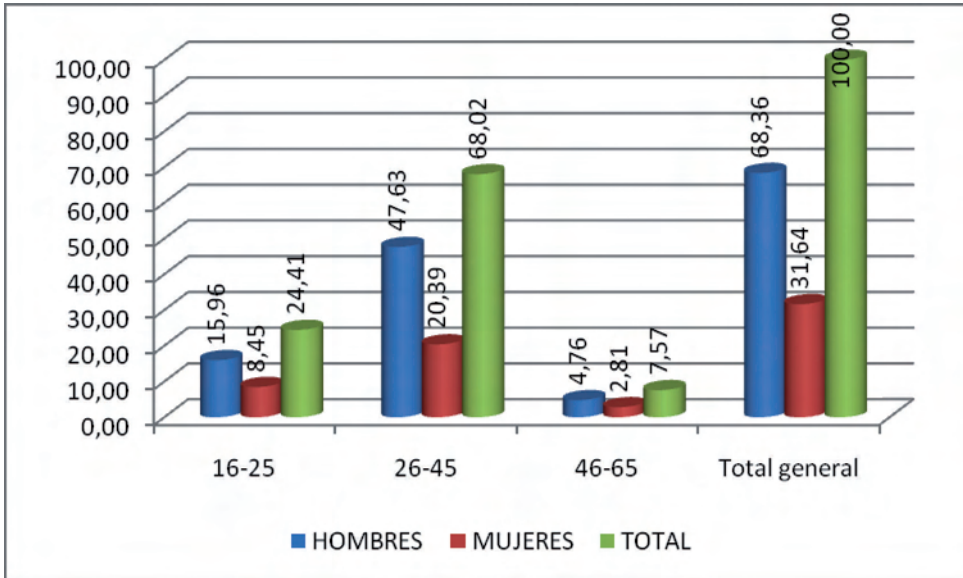
Esta realidad está además implantada para personas con todo tipo de discapacidad y también para aquellas que se encuentran en situación de exclusión social por causa diferente a la discapacidad, que suponen en conjunto un 21% de los usuarios/as. Los grupos predominantes entre las personas con discapacidad son el de la discapacidad intelectual con un 37% y el de la sensorial con un 23%.



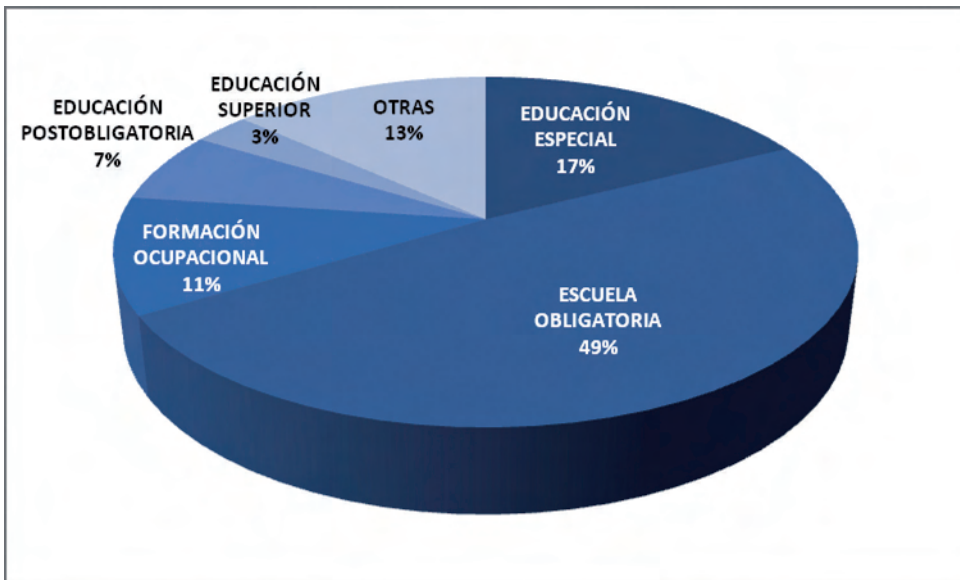
**Cuadro I.** Usuarios/as de empleo con apoyo por tipo de discapacidad

La mayoría de los usuarios/as de programas de empleo con apoyo son hombres (68,36%) y el grupo de edad más amplio se sitúa entre 26 y 45 años. El perfil más común pues es el de un varón entre 26 y 45 años de edad.

Prácticamente la mitad de los usuarios/as de los programas han alcanzado únicamente el nivel de estudios obligatorios (49%), habiendo desarrollado en algunos casos formación ocupacional (11%) y alcanzando en porcentajes muy bajos estudios más elevados.



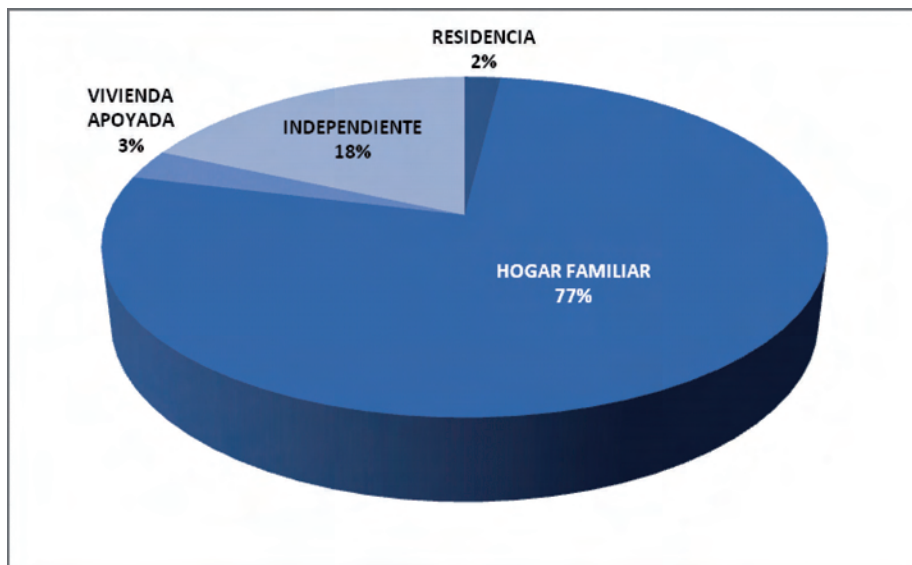
**Cuadro 2.** Usuarios/as de empleo con apoyo por grupos de edad y sexo



**Cuadro 3.** Usuarios/as de empleo con apoyo por nivel de estudios realizados

Las tres cuartas partes de los usuarios/as de programas de empleo con apoyo mantienen su vivienda en el hogar familiar

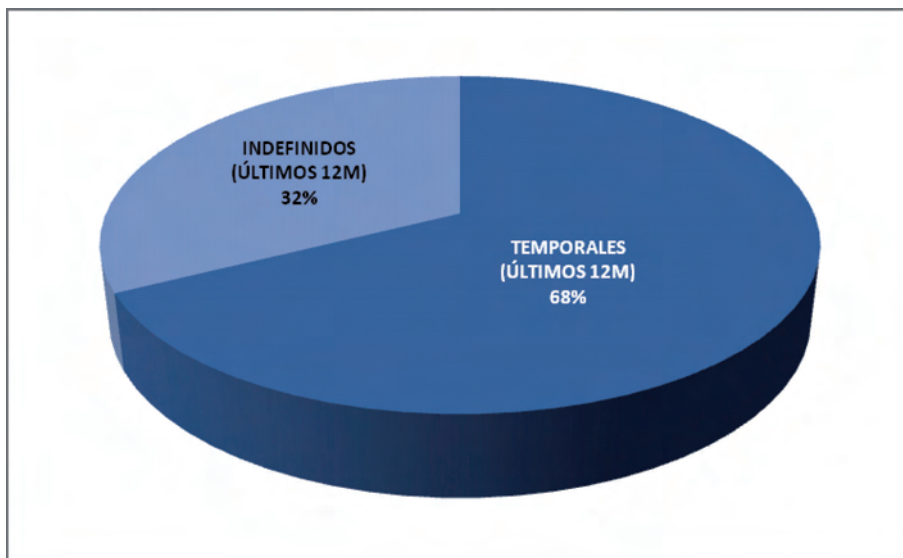
(77%), y solamente el 18% de los mismos disfruta de vivienda independiente.



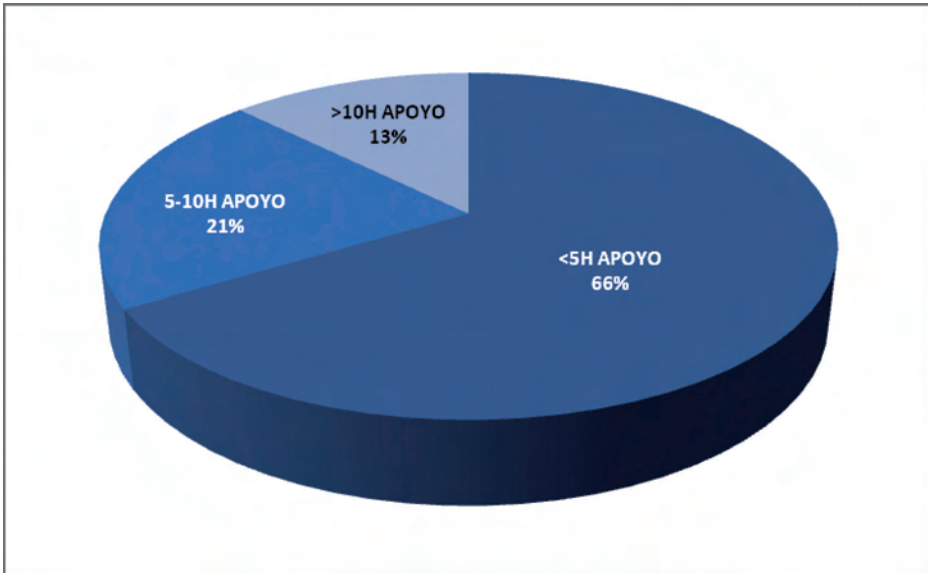
**Cuadro 4.** Usuarios/as de empleo con apoyo por tipo de residencia

Respecto al tipo de contrato que más frecuentemente se consigue, el estudio realizaba la consulta sobre los realizados en los últimos doce meses. A este respecto, los contratos temporales (68%) suponen una amplia mayoría con dos tercios del total. Igualmente son dos

tercios los usuarios/as que reciben menos de 5 horas de apoyo semanales (66%), alcanzando un 21% los que reciben entre cinco y diez horas de apoyo y un 13% restante que superan las diez horas de apoyo semanal recibido.



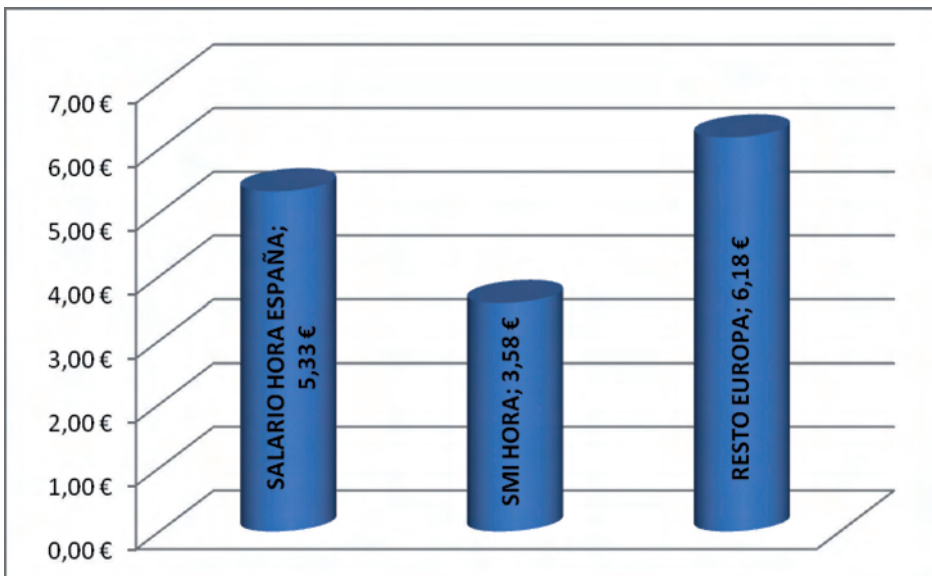
**Cuadro 5.** Tipos de contrato realizados en los últimos doce meses



**Cuadro 6.** Usuarios/as de empleo con apoyo por horas de apoyo semanales recibidas

Un último dato, en lo que se refiere a los usuarios/as de los programas de empleo con apoyo, es el salario medio por hora percibido. Este se sitúa como media en 5,33 euros por hora, superando el Salario Mínimo Interprofesional, que

en una estimación de salario hora alcanza 3,58 euros, pero quedando muy por debajo de la media del resto de países europeos participantes en el estudio que alcanzó los 6,18 euros por hora de media.

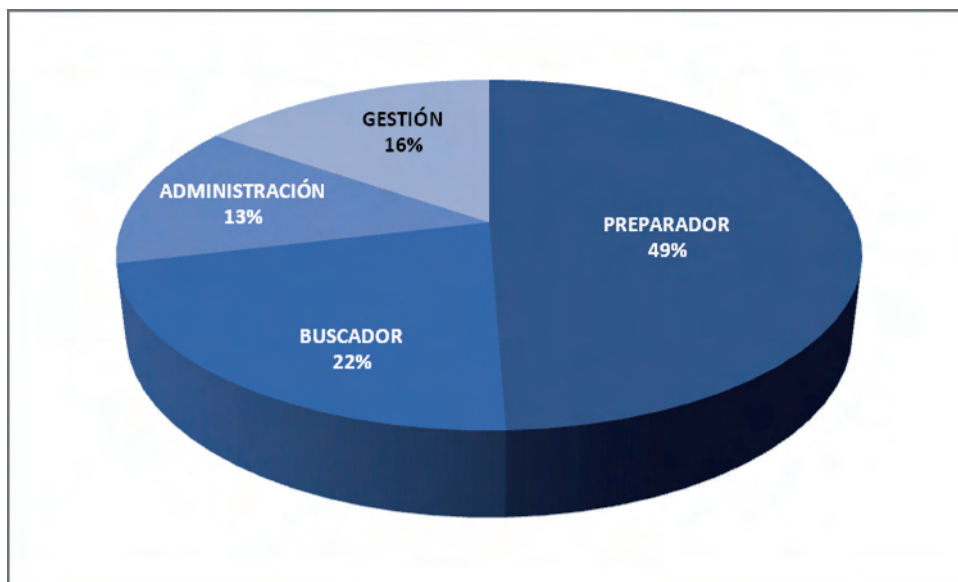


**Cuadro 7.** Salario medio por hora de trabajo



Respecto a la plantilla de los programas o servicios de empleo con apoyo de las entidades participantes en el estudio referido, prácticamente la mitad de la

misma está engrosada por preparadores/as laborales (49%) seguidos de buscadores de empleo (22%), gestores (16%) y personal de administración (13%).

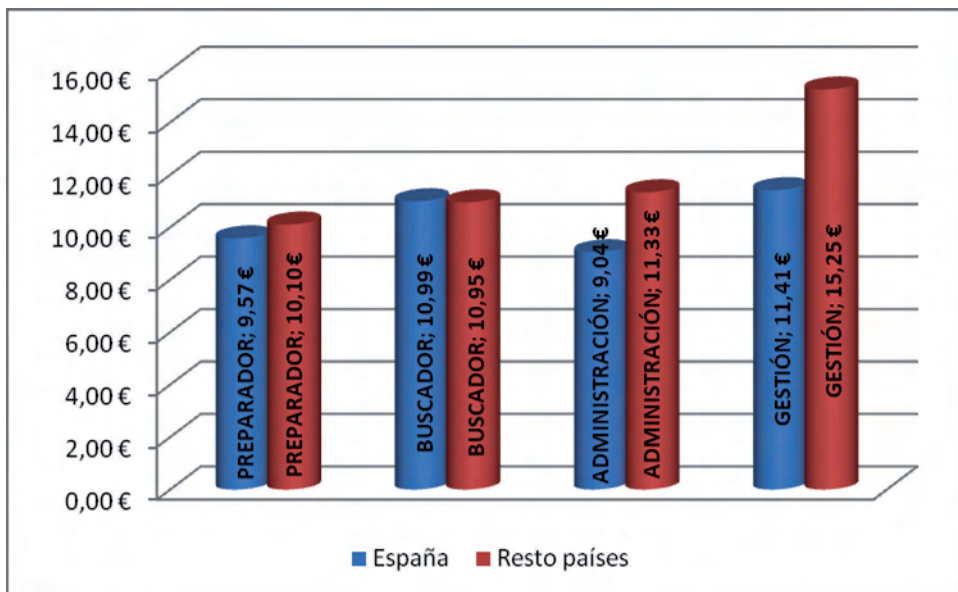


**Cuadro 8.** Distribución de la plantilla

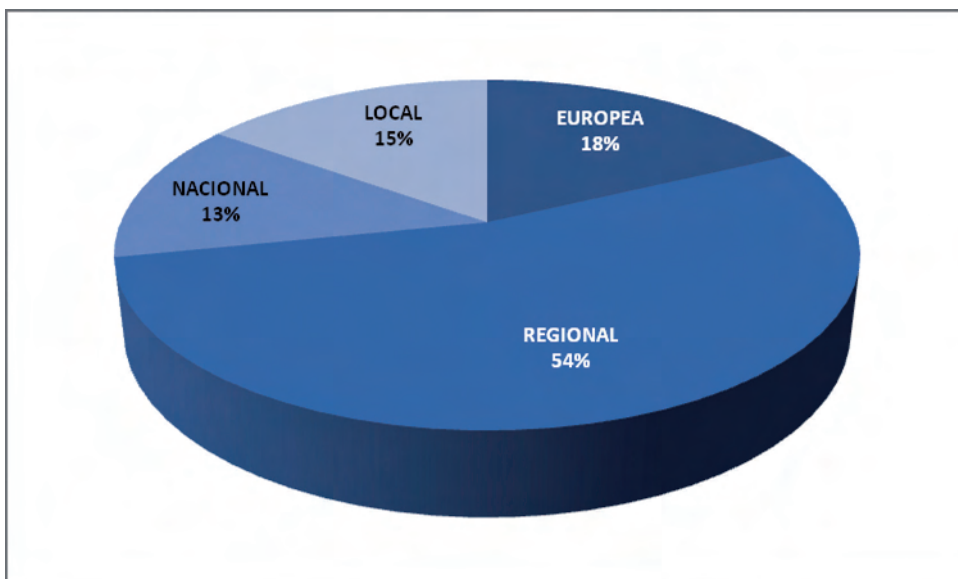
Los salarios medios por hora para cada grupo profesional en España son casi similares a los del resto de los países participantes en el estudio referido en lo que respecta a los preparadores laborales (9,57 € en España y 10,10 € en el resto de países), o a los buscadores de empleo (10,99€ en España y 10,95€ en el resto de países). Las diferencias son más acusadas respecto al personal de administración (9,04 € en España y 11,33€ en el resto de países), o al de gestión (11,41€ en España y 15,25€ en el resto

de países), quedando en estos dos grupos claramente por debajo.

Finalmente, dentro de esta aproximación cuantitativa, los datos que refleja el estudio que se ha tomado como referencia, nos indican que las fuentes de financiación de los programas parten en más de la mitad de los casos (54%) de fondos de origen regional o autonómico, seguidos de financiación europea (18%), local (15%) y finalmente, nacional (13%).



**Cuadro 9.** Salario medio por hora para cada grupo profesional



**Cuadro 10.** Fuentes de financiación



### 3.- El Real Decreto

El Real Decreto 870/2007 de 2 de julio define el ECA como “conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes”. Las acciones que contempla son las siguientes:

- Orientación, asesoramiento y acompañamiento a la persona con discapacidad, elaborando para cada trabajador/a un programa de adaptación al puesto de trabajo.
- Labores de acercamiento y mutua ayuda entre el trabajador/a beneficiario del programa de empleo con apoyo, el empleador/a y el personal de la empresa que comparta tareas con el trabajador/a con discapacidad.
- Apoyo al trabajador/a en el desarrollo de habilidades sociales y comunitarias, de modo que pueda relacionarse con el entorno laboral en las mejores condiciones.
- Adiestramiento específico del trabajador/a con discapacidad en las tareas inherentes al puesto de trabajo.
- Seguimiento del trabajador/a y evaluación del proceso de inserción en el puesto de trabajo. Estas acciones tendrán por objeto la detección de

necesidades y la prevención de posibles obstáculos, tanto para el trabajador/a como para la empresa que le contrata, que pongan en peligro el objetivo de inserción y permanencia en el empleo.

- Asesoramiento e información a la empresa sobre las necesidades y procesos de adaptación del puesto de trabajo.
- Parece pues en cierto modo contradictorio que si tanto la definición como las acciones que implica contemplan labores de orientación y de acercamiento, sólo se contemple la financiación del preparador/a laboral, ignorando a otros profesionales implicados y solamente durante el periodo de contrato del trabajador/a apoyado (como explicaremos más adelante) sin financiar acciones previas. El contrato del trabajador/a apoyado debe hacerse en una empresa ordinaria por un plazo mínimo de 6 meses y la financiación cubrirá desde ese mínimo de 6 meses hasta 1 año, prorrogable a un máximo de 2 ó a 30 meses excepcionalmente para situaciones de especial dificultad. Esto limita el desarrollo de estructuras de seguimiento estables y encorseta la realidad de muchas personas que acceden a puestos de trabajo por tiempos determinados, que los pierden o cambian de empleo, que sufren situaciones vitales traumáticas, o que simplemente se echan novio o novia y se desestabilizan en su puesto de trabajo, ya que estas situaciones no entienden de plazos máximos.





- Los trabajadores/as con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral que pueden ser objeto de estos programas son:

**a)** Trabajadores/as con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual superior al 33%.

**b)** Trabajadores/as con discapacidad física o sensorial superior al 65%.

**c)** Trabajadores/as sordos/as y con discapacidad auditiva, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por ciento, que a efectos del tiempo mínimo de atención “tendrán” la misma consideración que los trabajadores/as que presentan las circunstancias descritas en el artículo 7.2.c).

De entrada, nos parece un error dejar fuera de esta regulación a algunos grupos de personas con discapacidad para los cuales el empleo con apoyo se muestra igualmente eficaz y más aún cuando el decreto, siguiendo acertadamente las pautas ya establecidas desde el programa ECA Caja Madrid (desarrollado por Obra Social de Caja Madrid, diseñado y gestionado por el INICO y que contó con el asesoramiento de la AESE en su diseño), incorpora una financiación diferenciada por necesidades de apoyo que bien podía haber incluido a todos/as.

Denota también una falta de perspectiva el ignorar aquí a otros grupos en riesgo de exclusión con los que se está trabajando también en este sentido. Y nos queda la duda de si la redacción de la disposición adicional primera (que refiere al grupo “c” anterior) dice realmente

“tendrán”, lo que supone que a todos se les considera como grupo “b”, o si quiso decir “tengan”, lo que supone un acceso condicionado.

Los contratos de trabajo admisibles en este programa han de ser de al menos el 50% de la jornada máxima legal, lo cual deja fuera a algunos colectivos para los que los contratos por horas pueden ser un recurso real y aparecen serias dificultades para acceder a otras posibilidades contractuales (personas con autismo, algunas situaciones de enfermedad mental, etc.). Para los trabajadores/as que provengan de un CEE el decreto deja en manos del convenio colectivo la regulación de su excedencia que actualmente sería de un año (art.55.4 convenio colectivo del sector).

Podrán promover programas de empleo con apoyo subvencionables, que sin subvención los podrá hacer quien quiera, Fundaciones y ONGs que tengan por objeto social el empleo de personas con discapacidad, que tengan experiencia acreditada y que dispongan de preparadores y recursos de apoyo. Queda aquí pendiente determinar quién (¿servicios autonómicos de empleo?) y cómo se acredita la experiencia. A ellos pueden sumarse los CEE y las propias empresas que dispongan de preparadores y recursos de apoyo adecuados. En cualquier caso esta actividad se desarrollará sin cobrar a trabajadores o empresas.

Los preparadores laborales que podrán financiarse con este programa habrán de tener una titulación mínima FP grado



medio con experiencia de al menos 1 año. El decreto no contempla la financiación de otros profesionales que son igualmente imprescindibles en el proceso, como son los encargados de hacer la valoración y orientación, la búsqueda de empleo, etc. El número de preparadores/as se establece acertadamente en función del porcentaje mínimo de jornada (hipotético y siempre discutible) que cada preparador/a dedicaría a cada trabajador/a según su necesidad de apoyo, como planteaba ya el programa ECA Caja Madrid. Así pues, la jornada de un preparador/a podría dividirse en:

- a) 1/3 en el caso de trabajadores/as con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 %.
- b) 1/5 en el caso de trabajadores/as con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 % e inferior al 65 %.
- c) 1/8 en el caso de trabajadores/as con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 %.

Ha de tenerse en cuenta, si el profesional pertenece a una unidad de apoyo de los servicios de ajuste personal y social de un CEE, que computan a este efecto los trabajadores/as en el CEE en esa unidad. Respecto a las subvenciones, a las que se podrá acceder en concurrencia competitiva y según disponibilidad de

fondos, es decir, “que llegarán hasta donde lleguen” y posiblemente no para todos, se podrán dedicar sólo y exclusivamente al pago de contratos y seguridad social de los preparadores laborales. Esto limita las posibilidades de estructuración y desarrollo de los servicios de empleo con apoyo enormemente. El aspecto positivo es la aplicación de un modelo de financiación diferenciada que aportaría 6.600 €/año por cada trabajador/a incluido en (A), 4.000 €/año por cada trabajador/a incluido en (B), 2.500 €/año por cada trabajador/a incluido en (C). Estas cuantías, que inicialmente nos parecen adecuadas se reducirán proporcionalmente en función de la duración del contrato, así como en función de su jornada si es a tiempo parcial. Esta circunstancia previsiblemente generará, en función de nuestra experiencia, una serie de problemas administrativos y una reducción real de las posibilidades de financiación de los programas que, en muchos casos, llevará a las organizaciones a valorar la adecuación o no de solicitud de las ayudas en función de esfuerzo que conlleve el proceso. La experiencia en ECA Caja Madrid, como ejemplo, llevó a otorgar el 100% de la cuantía subvencionable cuando se acreditaran 6 meses de contrato sin reducción porcentual de ningún tipo.

#### 4.- El Programa ECA Caja Madrid

El Programa ECA Caja Madrid es un programa de empleo con apoyo de Obra Social de Caja Madrid gestionado por el Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO) cuyo objetivo es



fomentar la consecución de inserciones laborales en empleo ordinario mediante empleo con apoyo, garantizando la calidad en los procesos desarrollados y acreditando los resultados.

El ámbito de desarrollo del programa ECA es todo el territorio español y la población objetivo del Programa son personas pertenecientes a colectivos con difícil empleabilidad, 1) personas con discapacidad, y 2) personas en desigualdad o riesgo de exclusión social.

ECA Caja Madrid parte del concepto, definición y planteamiento sobre el empleo con apoyo expuesto en el capítulo anterior. Desde esta base se establece el planteamiento del programa que parte de la idea clara de que las necesidades de apoyo a las personas con discapacidad no son iguales y uniformes para todo el colectivo. Cada persona individual tiene necesidades concretas que hay que afrontar de manera diferenciada. Incluso para cada persona concreta, las necesidades de apoyo pueden variar de unas etapas a otras, de unas situaciones a otras. Partiendo de esa base, ECA Caja Madrid a fin de operativizar la asignación de recursos a los programas, establece tres niveles de necesidad de apoyo en los que agrupar a las personas con discapacidad en función de la naturaleza de su discapacidad y del porcentaje de minusvalía que se les asignó en su valoración por parte de la administración. Además, determina dos etapas diferenciadas en el proceso de inserción laboral mediante empleo con apoyo, la del proceso de nueva inserción y la del

mantenimiento del puesto ya consolidado. Desde esta perspectiva, ECA Caja Madrid entiende que pueden establecerse, fruto del cruce de ambos conceptos, seis categorías diferenciadas en las que clasificar a los usuarios. Estas seis categorías implican para el profesional diferente demanda de dedicación y por tanto carga de trabajo. Por ello, el programa considera la financiación diferenciada de cada una de esas categorías.

La **tabla I** nos muestra los tres niveles de apoyo, los dos momentos diferenciados (nueva inserción y mantenimiento), los tipos y porcentajes de minusvalía incluidos en cada uno, el grado de demanda de apoyo y las cuantías de las ayudas asignadas a cada categoría. Podemos ver en ella que las personas con daño cerebral y una discapacidad reconocida entre el 33% y el 64% estarían incluidas en el nivel 2 y las personas con daño cerebral y una discapacidad reconocida superior al 65% estarían incluidas en el nivel 3.

La participación en el programa se articula mediante federaciones u organizaciones de ámbito nacional con el fin de garantizar que las asociaciones participantes estén integradas en redes más amplias que aúnen esfuerzos y objetivos. FEDACE es una de las federaciones participantes en el programa ECA. De cualquier manera, los destinatarios de las ayudas económicas son las entidades participantes promotoras de acciones de empleo con apoyo, que sean miembros de las federaciones u organizaciones de ámbito nacional que participan en el programa.

El Programa ECA se gestiona bajo un



|                  | <b>Nueva inserción</b>  | <b>Mantenimiento</b>  |
|------------------|---|---|
| Nivel de apoyo 1 | Disc. Física (33%-44%)<br>Disc. Sensorial (33%-44%)   | Disc. Física (33%-44%)<br>Disc. Sensorial (33%-44%)   |
|                  | 1.000 €   | 500 €   |
| Nivel de apoyo 2 | Disc. Intelectual (33%-64%)<br>Enf. Mental (33%-64%)<br>Parálisis Cerebral (33%-64%)<br>Autismo (33%-64%)<br>Daño Cerebral (33%-64%)<br>Disc. Física (45%-64%)<br>Disc. Sensorial (45%-64%)<br>Exclusión social | Disc. Intelectual (33%-64%)<br>Enf. Mental (33%-64%)<br>Parálisis Cerebral (33%-64%)<br>Autismo (33%-64%)<br>Daño Cerebral (33%-64%)<br>Disc. Física (45%-64%)<br>Disc. Sensorial (45%-64%)<br>Exclusión social |
|                  | 2.500 €   | 1.250 €   |
| Nivel de apoyo 3 | Disc. Intelectual (65% o más)<br>Enf. Mental (65% o más)<br>Parálisis Cerebral (65% o más)<br>Autismo (65% o más)<br>Daño Cerebral (65% o más)<br>Disc. Física (65% o más)<br>Disc. Sensorial (65% o más)       | Disc. Intelectual (65% o más)<br>Enf. Mental (65% o más)<br>Parálisis Cerebral (65% o más)<br>Autismo (65% o más)<br>Daño Cerebral (65% o más)<br>Disc. Física (65% o más)<br>Disc. Sensorial (65% o más)       |
|                  | 5.000 €   | 2.500 €   |

**Tabla 1:** Asignación de cuantía de ayudas por niveles de apoyo y momentos

sistema de convocatoria abierta por fases anuales, esto significa que cada entidad participante podrá presentar la solicitud de financiación de la acción en el momento que consiga cumplir los requisitos solicitados y que esa solicitud será valorada de manera inmediata, adjudicándose o no la financiación de la misma hasta agotar los presupuestos anuales disponibles. Las asociaciones u organizaciones podrán participar en el programa con tantas acciones como deseen y podrán ir presentándolas a lo largo del ejercicio.

Cada acción corresponde a una inserción o mantenimiento de una persona en el

mercado laboral mediante empleo con apoyo que cumpla los siguientes requisitos:

- Para acciones de nueva inserción:
  - Se admitirán solicitudes para trabajadores/as a los cuales el programa no haya financiado anteriormente acciones de nueva inserción.
  - El trabajador/a deberá acumular 6 meses trabajados consecutivos o alternos.
  - La fecha que asegura la consecución del sexto mes de contrato debe estar dentro del año en curso ya que se funciona por ejercicios económicos anuales.



- Entre la fecha de inicio del contrato (o del primer contrato si son varios) y la fecha del que asegura alcanzar los 6 meses de contrato, no podrá haber más de 12 meses.
- No es necesario que los contratos sean en la misma empresa.
- No hay límite en el número de contratos a presentar.
- Quedan excluidos los contratos efectuados por Centros Especiales de Empleo, Empresas de Inserción, por la propia asociación u organización y los enclaves laborales.
- Para acciones de mantenimiento:
  - Se admitirán solicitudes para trabajadores/as a los cuales el programa haya financiado anteriormente como acciones de nueva inserción (es imprescindible).
  - El trabajador/a deberá acumular 3 meses trabajados consecutivos.
  - La fecha que asegura la consecución del tercer mes de contrato debe estar dentro del año en curso ya que se funciona por ejercicios económicos anuales.
  - Quedan excluidos los contratos efectuados por Centros Especiales de Empleo, Empresas de Inserción, la propia asociación u organización y los enclaves laborales.

La financiación de acciones de nueva inserción podrá solicitarse en el día que pueda acreditar los 6 meses de contrato del trabajador/a insertado y cumpla los requisitos para acciones de nueva inserción. En lo que respecta al mantenimiento, podrá solicitarse en el

día que pueda acreditar los 3 meses de contrato del trabajador insertado y cumpla los requisitos para acciones de mantenimiento.

La asociación u organización, a través de su Federación deberá solicitar la participación al programa para el ejercicio económico en curso y firmará un “convenio de adhesión” al Programa ECA Caja Madrid. A partir de ese momento, podrá solicitar la financiación de las acciones que cumplan con los requisitos requeridos. Para cada acción deberá acompañarse en el momento de solicitar la ayuda TODA la documentación siguiente:

- Fotocopias del contrato/os que acrediten los 6 meses trabajados en nueva inserción o 3 meses en mantenimiento.
- Fotocopia de la vida laboral que acredite los 6 meses trabajados en nueva inserción o 3 meses en mantenimiento.
- Fotocopia del certificado de minusvalía o de situación en riesgo de exclusión social (este último emitido por una administración pública).
- Fotocopias del contrato/os y vida laboral de los técnicos/personal de apoyo de la entidad.
- Cuestionarios referidos al trabajador/a apoyado.
- Formulario de datos del trabajador/a y del puesto.
- Cuestionario de Calidad de Vida.

Al final del ejercicio anual se pedirá a cada entidad participante que cumplimente los siguientes cuestionarios



(una sola vez por cada entidad independientemente del número de acciones financiadas):

- Cuestionario DEA (Datos Empleo con Apoyo).
- Cuestionario Calidad/Fidelidad ECA.

La cumplimentación de TODOS los cuestionarios es REQUISITO IMPRESCINDIBLE para recibir la financiación. El incumplimiento de esta premisa conllevará la denegación o solicitud de devolución de las ayudas concedidas. Los datos proporcionados se utilizan para la gestión del programa, la evaluación y la investigación y son tratados conforme a la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD). Para cada solicitud recibida se realizará la comprobación del cumplimiento de los requisitos exigidos. Una vez aprobada y hasta que se agote la disponibilidad presupuestaria del ejercicio económico, el Programa ECA informará a la entidad y procederá a ingresar el 100% de la financiación que corresponda a la acción solicitada, en la cuenta que figure en el convenio de adhesión. Únicamente se financiará una acción por trabajador/a en el año en ejercicio y es necesario recordar que, para ser mantenimiento es requisito indispensable haber sido nueva inserción en años anteriores del Programa. El programa ECA Caja Madrid se diseñó desde una perspectiva de clara flexibilidad para las organizaciones participantes. Esta flexibilidad se fundamenta en tres aspectos concretos:

- Flexibilidad en la aplicación de las ayudas recibidas, ya que la organización puede aplicar los fondos captados a través del programa en cualquier necesidad derivada del propio programa o de otros aspectos de la organización, para poder así estructurar y organizar los servicios de manera efectiva, con garantías de subsistencia y en un afán de mejora de la calidad.
- Flexibilidad en los procedimientos administrativos, ya que las organizaciones no se ven en la obligación de realizar una justificación de la aplicación de las ayudas mediante certificados o facturas, sino que simplemente debe acreditar cumplir los requisitos del programa y acreditar la información solicitada al respecto.
- Flexibilidad en la compatibilidad de las ayudas, ya que las que proporciona ECA Caja Madrid son perfectamente compatibles con cualquier otra fuente de captación de financiación por parte de las organizaciones.

## 5.- El Real Decreto y el programa ECA Caja Madrid

Si bien se pudiera erróneamente pensar que, tras la aparición del Real Decreto 870/2007, el desarrollo de ECA Caja Madrid perdía sentido, nada más lejos de la realidad. Por un lado, por la propia vocación del programa como fuente de captación de recursos para las organizaciones, que puedan aplicar de manera flexible para mejorar la calidad de sus servicios de empleo con apoyo, y



del conjunto de la organización de manera global. Por otro, por las carencias y lagunas del Real Decreto. En este sentido,

consideramos adecuado realizar un breve análisis de ambos de manera comparativa que presentamos en la **tabla 2**.

|                        | <b>Real Decreto 870/2007</b>   | <b>ECA Caja Madrid</b>  |
|------------------------|--|---|
| Colectivos atendidos   | Solamente usuarios:<br>Con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual superior al 33%.<br>Con discapacidad física o sensorial superior al 65% y algunas personas sordas con discapacidad superior al 33% (si su necesidad de apoyo es equiparable a la del 65%).   | TODOS<br>PCD superior al 33%<br>Colectivos en Riesgo de Exclusión Social  |
| Requisitos contratos   | Un contrato de 6 meses mínimo<br>Más rigidez (jornada completa o media, mínimo 1 contrato 6 meses, ajuste por meses si son menos de 12)  | 6 meses de contrato en el año juntos o separados<br>Más flexibilidad (jornada flexible, suma de contratos 6 meses en el año, no se ajusta por meses)  |
| Ajuste de financiación | Sólo financia meses reales de contrato y NO financia actividad previa<br>Ajusta la cuantía anual a los meses de contrato<br>Reduce la financiación según la jornada desarrollada<br>Mínimo 50% de la jornada<br>Reduce la financiación a quienes suelen necesitar jornadas ajustadas y mucho apoyo (Autismo, Enfermedad mental, etc.)<br>Reduce la financiación en función de los meses de contrato del trabajador/a apoyado si no llegan a doce | Financia también la actividad previa<br>Otorga el 100% de la cuantía con 6 meses de contrato en el año<br>Asigna el 100% sin ajustes por jornada<br>Asigna el 100% si se acumulan 6 meses de contrato en el año       |
| Objeto de financiación | Sólo financia los gastos de contrato y seguridad social de los preparadores laborales<br>No ayuda al desarrollo integral de los programas<br>Sólo financia nuevas inserciones: por un año, ampliable a 24 meses y excepcionalmente a 30.   | No determina la aplicación de la subvención<br>Favorece el desarrollo integral de los programas<br>Financia nuevas inserciones el primer año y mantenimiento de puesto a partir del segundo año sin límite de tiempo. |

**Tabla 2:** Comparación del Real Decreto 870/2007 y ECA Caja Madrid



## REFERENCIAS

Verdugo, M.A., Jordán de Urríes, F.B., y Bellver, F. (1998). Situación actual del Empleo con Apoyo en España. *Siglo Cero*, 29(1), 23-31.

Verdugo, M.A., Jordán de Urríes, F.B., Bellver, F. y Martínez, S. (1998). Supported employment in Spain. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 11, 223-232.

Verdugo, M.A., y Jordán de Urríes, F.B. (2001). *Panorámica del Empleo con Apoyo en España*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.

Jordán de Urríes, F. B., y Verdugo, M.A. (2003). *El Empleo con Apoyo en España. Análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de servicios*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.

Jordán de Urríes, F. B., Beyer, S. y Verdugo, M. A. (2007). A comparative study of the situation of supported employment in Europe. En *II Premio de Investigación sobre Discapacidad Intelectual*. Manresa: AMPANS.

Jordán de Urríes, F. B. y Verdugo, M. A. (2007). Empleo con Apoyo: el nacimiento de una regulación muy esperada. *Alares*(2), 2-8.

Jordán de Urríes, F.B., Verdugo, M.A. y Vicent, C. (2005). *Análisis de la evolución del Empleo con Apoyo en España*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.