

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Orihuela.

Área de Administración y Dirección de Empresas.

Inclusión laboral de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.



Trabajo Fin de Grado

Autora: Triana del Carmen Bernabeu Ramón.

Tutora: Inmaculada Alonso Mas.

Orihuela, julio 2025.

Curso académico 2024/2025.

Índice

I. Evolución del concepto de persona con discapacidad	6
1. Evolución social	6
1.1. Modelo de prescindencia.	6
1.2. Modelo médico-rehabilitador.	6
1.3. Modelo social.....	7
2. Evolución normativa	7
2.1. Internacional	7
2.2. Nacional	10
II. Inclusión laboral de las personas con discapacidad en entornos protegidos.....	12
1. Centros Especiales de Empleo.	12
2. Enclaves laborales	13
III. Inclusión laboral de las personas con discapacidad en el empleo ordinario	14
1. Definición de Empleo con Apoyo.....	14
2. Destinatarios finales.....	17
3. Promotores de proyectos.....	18
4. Requisitos y duración de los proyectos.....	19
5. Subvenciones.	20
6. El Preparador Laboral.....	20
IV. Conclusiones	22
V. Bibliografía	24
VI. Disposiciones normativas	27

ABREVIATURAS

AESE: Asociación Española de Empleo con Apoyo.

CCAA: Comunidades Autónomas.

CEE: Centros Especiales de Empleo.

CIDDM: Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías.

CIF: Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud.

EcA: Empleo con Apoyo.

LISMI: Ley de Integración Social de los Minusválidos.

LIONDAU: Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad.

LGDP: Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social.

OMS: Organización Mundial de la Salud.

ONU: Organización de Naciones Unidas.

SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal.



RESUMEN

En este Trabajo de Fin de Grado hemos analizado la evolución histórica, normativa y conceptual de la discapacidad y su impacto en el ámbito laboral, comparando el empleo protegido (representado por los Centros Especiales de Empleo y los Enclaves Laborales) con la introducción en el mercado ordinario a través de programas de empleo con apoyo. Para ello hemos realizado una revisión bibliográfica tanto en el ámbito internacional como en el español. El empleo protegido continúa siendo una herramienta fundamental para personas con necesidades de apoyo superiores, pero presentan un alto nivel de segregación cuando no se ofrecen procesos de transición hacia el mercado laboral ordinario. Por otro lado, el Empleo con Apoyo obtiene mayores tasas de estabilidad y un mayor impacto en la autonomía de las personas, pero carece de sensibilidad por parte de las empresas.

PALABRAS CLAVE

Discapacidad, inclusión laboral, Empleo Ordinario, Empleo con Apoyo, Centros Especiales de Empleo.

ABSTRACT

In this Final Degree Project we have analysed the historical, regulatory and conceptual evolution of disability and its impact on the labour market, comparing sheltered employment (represented by Special Employment Centres and Labour Enclaves) with the introduction into the ordinary market through supported employment programmes. To do so, we have carried out a bibliographical review both in the international and Spanish spheres. Sheltered employment continues to be a fundamental tool for people with higher support needs, but it presents a high level of segregation when transition processes to the ordinary labour market are not offered. On the other hand, Supported Employment has higher rates of stability and a greater impact on people's autonomy, but lacks sensitivity on the part of companies.

KEYWORDS

Disability, labour inclusión, Regular Employment, Supported Employment, Special Employment Centres.

INTRODUCCIÓN

La inclusión de las personas con algún tipo de discapacidad es uno de los grandes retos de la década que estamos viviendo. Esta integración no solo implica normalizar las dificultades que tienen, sino buscar la integración total en nuestro día a día.

Uno de los mayores desafíos a afrontar es la inclusión laboral, debido a la existencia de una tasa de paro de personas con discapacidad según el INE de 21,4%, mucho mayor a la tasa de personas sin discapacidad que es un 12,8%¹, es por ello que en este trabajo vamos a analizar las diferentes vías de introducción al trabajo, analizando en profundidad el empleo con apoyo.

Este trabajo tiene como objetivo analizar la importancia de la integración de las personas con discapacidad en el entorno laboral, analizando las diferentes normativas sobre el empleo ordinario y sobre todo el papel del preparador laboral, clave en los programas de Empleo con Apoyo. También se tratarán cuestiones clave a resolver como la difícil continuidad en las subvenciones de los diferentes programas de Empleo con Apoyo.

Para ello hemos realizado una revisión bibliográfica, donde abordaremos los conceptos de persona con discapacidad, empleo protegido, CEE, empleo ordinario, EcA...

En primer lugar, hemos estudiado el concepto de Persona con Discapacidad, haciendo una revisión inicial del concepto social desde el siglo IV, después hemos analizado la normativa referente a las personas con discapacidad tanto a nivel nacional como internacional.

En el siguiente apartado hemos investigado el empleo protegido, estudiando su definición y los dos principales modelos, los Centros Especiales de Empleo y los Enclaves laborales.

Para finalizar hemos analizado el empleo ordinario, llevado a cabo a través del Empleo con Apoyo, donde nuestro trabajo ha profundizado en las fases definidas por AESE, normativa vigente y el importante papel del preparador laboral.

Con este trabajo se pretende ayudar a una mejor comprensión del modelo de Empleo con Apoyo, poniendo en valor la necesidad de la inclusión de las personas con discapacidad.

¹ INE. (2022) Indicador 8.5.2. Tasa de desempleo, desglosado por sexo, edad y personas con discapacidad.

I. Evolución del concepto de persona con discapacidad

1. Evolución social

1.1. Modelo de prescindencia.

A lo largo de la historia, la percepción social de las personas con discapacidad ha experimentado contradicciones en la forma de tratar a las personas con discapacidad, podemos distinguir tres modelos que han existido a lo largo de los años².

Primero, debemos realizar una revisión histórica del concepto de «persona con discapacidad» en el entorno social. Durante el siglo IV y hasta el siglo XIV, donde a pesar de no haber definiciones formales, se denomina modelo de prescindencia, en el que las personas con discapacidad fueron tratadas de dos formas diferentes, por un lado, se les dio un trato humanitario y misericordioso inculcado por la caridad cristiana, pero, por otro lado, debido a la peste negra, comienzan a recibir un tratamiento cruel y marginador causado por el miedo al contagio.³

En este enfoque se justifica la discapacidad por causas religiosas, es decir, es una advertencia o un castigo de los dioses por un pecado cometido normalmente por los padres. Dentro de este modelo, se distingue entre dos submodelos: el eugenésico, donde se buscaba eliminar o evitar la existencia de personas con anomalías para preservar la «pureza» de la especie humana, por ello, el infanticidio fue muy común en esta época, y el de marginación, donde se invisibilizaba y se excluía a la persona con discapacidad debido a que la marginación de estos colectivos se consideraba necesaria.⁴

1.2. Modelo médico-rehabilitador.

En el siglo XIX, la concepción religiosa da paso a una perspectiva médico-rehabilitadora donde encontramos dos características fundamentales, la causa de la discapacidad deja de ser religiosa y pasa a ser científica, se concibe la discapacidad como una deficiencia individual que debe corregirse. Por lo que las personas con discapacidad

² TOBOSO MARTÍN, M. y ARNAU RIPOLLÉS, M. S.: «La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen». *Araucaria. Revista iberoamericana de filosofía, política y humanidades*, 2008, vol. 10, N.º 20, 2012. pág. 66.

³ PALACIOS RIZZO, A: *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Cinca, Madrid, 2008, pág. 30.

⁴ CENACCHI, M.A: «Modelos, discursos y perspectivas teóricas vigentes sobre discapacidad y deficiencia». *Revista Irice*, núm. 35 (2018), pág. 70.

dejan de ser inservibles, a partir de ahora se entiende que pueden ser rentables a la sociedad en la medida que sean rehabilitadas o normalizadas.⁵

Debido a los avances científicos, las personas con discapacidad tienen una mayor probabilidad de supervivencia, por lo que el objetivo es la recuperación de la persona, para esto la educación especial se convierte en una herramienta fundamental en las primeras etapas. Al llegar la etapa laboral de las personas con discapacidad, las únicas formas de subsistencia que existían era la seguridad social y el empleo protegido.⁶

1.3. Modelo social.

El modelo social comenzó a partir de la segunda mitad del siglo XX, haciendo frente al tradicional modelo médico-rehabilitador, empezando a comprenderse la discapacidad más allá de las deficiencias físicas, mentales o sensoriales.⁷ Este nuevo modelo expresa que la discapacidad no debe considerarse como un atributo personal, sino como el resultado de la interacción de las personas con discapacidad con una organización social que no las tiene en cuenta y, por tanto, las excluyen de la participación en la vida cotidiana.⁸

Dentro del modelo social se expone que las personas con discapacidad tienen mucho que aportar a la sociedad, partiendo de la premisa de que toda vida humana es igualmente digna. Las personas con discapacidad creen que su contribución a la sociedad se encuentra muy relacionada con la inclusión y la aceptación.⁹

2. Evolución normativa

2.1. Internacional

⁵ PALACIOS RIZZO, A y ROMANACH, J: «El modelo de la diversidad: una nueva visión de la bioética desde la perspectiva de las personas con diversidad funcional (discapacidad)». *Intersticios. Revista sociológica de pensamiento crítico*, 2020, vol. 14, N.º 2/1, pág. 44.

⁶ PALACIOS RIZZO, A: *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, cit., pág. 66.

⁷ ANGEL CABO, N.: «La convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad: dejando atrás el modelo médico» *Revista de Asuntos Públicos*, N.º 5, 2010, Pág. 40.

⁸ PALACIOS RIZZO, A.: El modelo social de discapacidad y su concepción como cuestión de derechos humanos, *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, vol. 8, n.º 1, 2017, pág. 14.

⁹ PALACIOS RIZZO, A y BARIFFI, F.J.: *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Ediciones Cinca, 2013, pág. 19.

En 1980 la Organización Mundial de la Salud (OMS)¹⁰ publica por primera vez una herramienta estandarizada para poder clasificar las diferentes consecuencias de las enfermedades llamado Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías¹¹ (CIDDM).

En esta publicación obtuvimos una primera definición de estos tres términos, la deficiencia «hace referencia a las anormalidades de la estructura corporal y de la apariencia y a la función de un órgano o sistema, cualquiera que sea su causa»¹², las discapacidades «reflejan las consecuencias de la deficiencia desde el punto de vista del rendimiento funcional y de la actividad del individuo, representan trastornos al nivel de la persona»¹³ y las minusvalías «hacen referencia a las desventajas que experimenta el individuo como consecuencia de las deficiencias y discapacidades, reflejan una interacción y adaptación del individuo al entorno»¹⁴.

La CIDDM tuvo una aceptación inicial muy importante, sobre todo por los profesionales de la salud, pero las personas con discapacidad, desde la promulgación de esta ley mostraron su descontento hacia ella debido a que se centraba en las circunstancias médicas de la persona sin evaluar las barreras del entorno.¹⁵

A partir de los años 90 la OMS se propuso la rectificación de este modelo debido a que se centraba demasiado en aspectos médicos, no tenía en cuenta las barreras sociales, culturales y físicas existentes para las personas con discapacidad y utilizaba términos con una connotación negativa como «minusvalía», todo esto hizo que se revisara y en 2001 la OMS optó por otorgarle otra definición.¹⁶

El siguiente paso importante a nivel internacional, fue la creación de una nueva clasificación de la OMS en 2001, creando la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) sucesora de la CIDDM (1980), donde se buscaba superar la visión médica-rehabilitadora y avanzar a una comprensión

¹⁰ Entró en vigor el 7 de abril de 1948.

¹¹ 1980.

¹² OMS. CIDDM, 1980, pág. 38.

¹³ OMS. CIDDM, 1980, pág. 38.

¹⁴ OMS. CIDDM, 1980, pág. 39.

¹⁵ BIEL PORTERO, I.: *Los derechos de las personas con discapacidad en el marco jurídico internacional y europeo*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, pág. 22.

¹⁶ HERRERA CASTANEDA, S.; VÁZQUEZ BARQUERO, J.L. y GAITE PINDADO, L.: «Historia de la clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud (CIF): Un largo camino recorrido». *Rehabilitación*, vol. 42, N.º 6, 2008, pág. 270.

más integral y multidimensional de la discapacidad.¹⁷ El concepto de discapacidad pasa a ser el siguiente: «La discapacidad es un término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una “condición de salud”) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales) »¹⁸

Con la CIF, evolucionamos a un modelo que entiende el funcionamiento y la discapacidad de las personas como una serie de interacciones entre los estados de salud y los factores contextuales, donde comprendemos que las barreras no solo están en la persona sino en el contexto que les rodea.¹⁹ Este documento influyó directamente para la redacción de la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), el siguiente documento que trataremos.²⁰

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU que se llevó a cabo en 2006 y entró en vigor desde 2008. Uno de los avances más relevantes fue el reconocimiento explícito del derecho al empleo en entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles lo que supuso eliminar los CEE como única vía de integración para las personas con discapacidad.²¹ La convención de la ONU es un instrumento jurídico de carácter obligatorio para los países que se adhieran, algunos de sus principios generales son: la autonomía individual, la participación plena y efectiva en la sociedad, la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad.²²

Todos los Países que firmen la Convención, deben crear nuevas leyes o modificar las que ya existen para llegar a conseguir la integración de las personas con discapacidad. En España se estudió el procedimiento de incapacitación judicial para su corrección, pero se

¹⁷ CRESPO, M., MARIBEL, C. y VERDUGO ALONSO, M.Á.: «Historia de la clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud (CIF): Un largo recorrido». Revista Española de Discapacidad Intelectual. Vol. 34, N.º 205, 2003, pág. 22.

¹⁸ Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)*, pág. 206.

¹⁹ FERNÁNDEZ LÓPEZ, J.A, FERNÁNDEZ FIDALGO, M., GEOFFREY, REED., STUCKI, GERALD. y CIEZA, A.: «Funcionamiento y discapacidad: la clasificación internacional del funcionamiento (CIF)» Revista Española de Salud Pública 2009, Vol. 83, N.º 6, pág. 778.

²⁰ BIEL PORTERO, I.: *Los derechos de las personas con discapacidad en el marco jurídico internacional y europeo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, pág. 24.

²¹ FERNÁNDEZ DE BUJÁN, A.: «Convención de 2006 sobre los derechos de las personas con discapacidad y proceso de incapacitación». Icade: Revista de la Facultad de Derecho, N.º 83-84, 2, 2011, pág. 120.

²² Organización de las Naciones Unidas (ONU), Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006, art. 3.

terminó estimando que este procedimiento no contradice a la Convención de la ONU, siempre que sea único y necesario este procedimiento.²³

2.2.Nacional

La primera vez que se hacía referencia expresa a las personas con discapacidad fue en el artículo 49 de la Constitución Española de 1978, donde expresaba lo siguiente: «Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos», aunque utilizaba una terminología que con el tiempo se consideró desfasada y poco respetuosa²⁴

El término “disminuidos” era considerado discriminatorio y contrario al modelo social de la discapacidad existente actualmente, en 1978 se hacía una clasificación de la discapacidad física, sensorial y psíquica referente a una visión del modelo rehabilitador anterior, se centraba en la atención especializada, la rehabilitación y la integración, por todo ello, en 2024 fue reformada para tener una visión alineada con la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006)²⁵.

Llegando al actual texto del Artículo 49 donde se exponen los derechos de las personas con discapacidad reformulado en el siguiente texto: «1. Las personas con discapacidad ejercen los derechos previstos en este Título en condiciones de libertad e igualdad reales y efectivas. Se regulará por ley la protección especial que sea necesaria para dicho ejercicio. 2. Los poderes públicos impulsarán las políticas que garanticen la plena autonomía personal y la inclusión social de las personas con discapacidad, en entornos universalmente accesibles. Asimismo, fomentarán la participación de sus organizaciones, en los términos que la ley establezca. Se atenderán particularmente las necesidades específicas de las mujeres y los menores con discapacidad ».²⁶

²³ VIVAS TESTÓN, I.: «La Convención ONU de 13 de diciembre de 2006: impulsando los derechos de las personas con discapacidad». *Revista internacional de trabajo social y ciencias sociales*. N.º. 1, 2011, pág.122.

²⁴ CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA (1978). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978, art. 49.

²⁵ SANCHEZ-CLAROS, J.P.: CUICID 2024, *La reforma del art. 49 CE en el Senado. Análisis del concepto de discapacidad*. Fórum XXI, pág. 928.

²⁶ NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: «La tercera reforma constitucional (art. 49 CE): de la protección de los disminuidos a la de las personas con discapacidad soslayando la diversidad funcional» VVAA (Dir.

La primera norma legal que trató íntegramente materia de discapacidad en España fue la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), su principal objetivo era garantizar la integración social, educativa y laboral de las personas con discapacidad, eliminando obstáculos y fomentando su participación en la sociedad. Aquí encontramos la definición de “minusválido”: “Se entenderá por minusválidos toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidos como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales”²⁷

Los aspectos más importantes de esta Ley en materia de integración laboral son la reserva de empleo, donde obliga a las empresas públicas y privadas con más de 50 trabajadores a reservar al menos un 2% de los puestos para personas con discapacidad²⁸, la definición de los CEE y sus regulaciones básicas. Por todo ello, esta ley representó un hito importante en el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad en España ya que fue la primera vez que se trataron conceptos como accesibilidad o empleo protegido en el Ordenamiento Jurídico Español.²⁹

Veinte años después, se promulga la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU), en la que se adopta el modelo social de manera rotunda, alejando el enfoque médico-rehabilitador. Dentro de esta ley se siguieron dos estrategias fundamentales; la lucha contra la discriminación y la accesibilidad universal.³⁰

La última ley surge en España debido a la necesidad de unificar y actualizar la normativa existente dispersa en diferentes normas anteriores, alineándose con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, por ello se crea la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social 1/2013 (LGDP). El objetivo principal es garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como la plena inclusión social, en todos los ámbitos de la vida.³¹ En esta ley

por Casas Baamonde, M. E.) *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2024*. Editorial Cinca, 2025, pág. 133.

²⁷ Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. BOE, núm. 103, Artículo 7.1.

²⁸ Art. 38, LISMI, pág. 11109.

²⁹ MORENO BONILLA, J. M. y GARCÍA SÁNCHEZ, M: 30 años de la LISMI: Un recorrido de inclusión. CERMI, 2012, pág. 7.

³⁰ TEJADA RÍOS, J.: *Régimen Jurídico-Institucional de la Discapacidad*. Universidad de Málaga, 2023, pág. 216.

³¹ POLONIO DE DIOS, G.: *La discapacidad desde la perspectiva del estado social*. 2016, pág. 283.

superamos el término minusválido, para definir persona con discapacidad con la siguiente definición: «Se considera persona con discapacidad aquella que presenta deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás», alineada con la Convención de 2006.³²

II. Inclusión laboral de las personas con discapacidad en entornos protegidos

El empleo protegido fue creado para personas que debido a su discapacidad no consiguen acceder al mercado ordinario de trabajo, este tipo de empleo está regulado en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LGPD) donde se reconocen los Centros Especiales de Empleo y los Enclaves laborales.³³

1. Centros Especiales de Empleo.

Los Centros Especiales de Empleo (CEE) fueron definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982 de la siguiente forma: «Los Centros Especiales de Empleo son aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo ».³⁴

Pero era necesaria una regulación de los aspectos fundamentales de los CEE, que fue desarrollada a través del Real Decreto 2273/1985. Los requisitos de carácter obligatorio son los siguientes, la plantilla debe estar compuesta el 70% por personas trabajadoras con discapacidad, dentro de este porcentaje no se contempla el personal sin

³² Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2013.

³³ ALONSO-OLEA GARCIA, B.: «El empleo protegido y ordinario de los trabajadores con discapacidad: la perspectiva del derecho interno español». *Panorama social*, 2017, Pág. 59.

³⁴ Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido.

discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social, como son los servicios de rehabilitación, terapéuticos, de integración social, culturales y deportivos.³⁵

Una de las características que hoy en día no se lleva a cabo con la suficiente frecuencia por los CEE, es la facilitación de la transición de las personas con discapacidad al empleo ordinario. Esto se debe sobre todo a la complicación que sería para los CEE perdurar en el tiempo, debido a que cuando los trabajadores están más cualificados es cuando debería de hacerse la transición.³⁶

2. Enclaves laborales

Dentro del modelo de empleo protegido, uno de los procesos más difíciles es el enclave laboral, fue creado como un método transitorio hacia la inclusión plena en el mercado ordinario de las personas con discapacidad.³⁷

Su origen normativo en España se remonta al Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad que lo define como: «Se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora»³⁸

El objetivo fundamental de estos enclaves laborales es que bajo contrato con un Centro de Empleo Especial (CEE), las personas con discapacidad se incorporen temporalmente a empresas ordinarias, manteniendo el acompañamiento y apoyo que ofrece el entorno protegido, haciendo de puente para reducir la brecha entre la protección

³⁵ MORATALLA SANTAMARÍA, P.: *Centros especiales de empleo*. CIRIEC - España. Revista jurídica de economía social y cooperativa, N.º 29, 2016, pág. 12.

³⁶ HERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, A.M.: «Construyendo identidades desde la educación» (coord. Álvarez Díaz, K.; Cotán Fernández, A.) *¿Son inclusivos los Centros Especiales de Empleo?: Otra visión del empleo para las personas con discapacidad*, Dykinson, Madrid, 2022, pág. 23.

³⁷ GARRIDO PÉREZ, E.: «Los Enclaves Laborales: ¿una nueva modalidad de subcontratación de obras y servicios para trabajadores discapacitados?: comentario al RD 290/2004, de 20 de febrero», *Iuslabor*, 2005, N.º 3, pág. 5.

³⁸ REAL DECRETO 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. BOE N.º 45.

de los CEE y la autonomía laboral de los entornos normalizados. Durante todos estos años las comunidades autónomas han promovido su implantación mediante subvenciones y programas específicos, pero su conversión en contratos ordinarios aún es un gran reto.³⁹

III. Inclusión laboral de las personas con discapacidad en el empleo ordinario

El empleo ordinario fue creado con la finalidad de impulsar la inserción laboral de las personas con discapacidad, dentro de la Convención de 2006 encontramos el artículo 27, donde se reconoce la preferencia del empleo ordinario al empleo protegido, acompañado de un preparador laboral para que la introducción sea efectiva.⁴⁰

1. Definición de Empleo con Apoyo.

El Empleo con Apoyo (EcA), nació en Estados Unidos en 1984, en sus inicios solo se realizaban actividades de rehabilitación y formación, hasta que se dieron cuenta que había personas que necesitaban formación en el momento del trabajo para ello introduciendo el monitor ocupacional, hoy en día llamado preparador laboral.⁴¹ Su principal objetivo era ayudar a las personas con discapacidad intelectual a conseguir un empleo ordinario, pero poco a poco se fue ampliando, ofreciendo ayuda a diferentes grupos de personas con dificultades para acceder y sobre todo mantener un puesto de trabajo.⁴²

Desde 1993 existe la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE) para ayudar a las empresas al desarrollo del EcA e intermediar con las administraciones públicas, la cual trabaja en consonancia con los valores de la Unión Europea de Empleo con Apoyo (EUSE), definiendo el EcA como «Dar apoyo a las personas con discapacidad

³⁹ SÁNCHEZ-CERVERA SENRA, J.M.: «Los enclaves laborales». Siglo Cero: Revista Española sobre Discapacidad Intelectual, Vol. 36, N.º 214, pág. 34.

⁴⁰ REAL PATRONATO SOBRE DISCAPACIDAD: Libro blanco sobre empleo y discapacidad. CEDID, Madrid, 2023, pág. 274.

⁴¹ BECERRA TRAVER, M.T.; DÓPIDO TOLOSA, A.; SÁNCHEZ HERRERA, S.: «Manual de buenas prácticas para la iniciación en empleo ordinario con apoyo de trabajadores con discapacidad intelectual». 2018, pág. 11.

⁴² DE ALBA GALVÁN, C.: «Metodología de empleo con apoyo en la inserción sociolaboral de personas con discapacidad». Ediciones Paraninfo, SA, 2024, pág. 67.

y a otros colectivos en desventaja para conseguir y mantener un empleo remunerado en el mercado laboral abierto»⁴³.

Tras todo el trabajo realizado por AESE, se aprobó el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el Programa de EcA como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo,⁴⁴ definiendo el EcA como: «El 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».⁴⁵

Por otro lado, podemos observar diferentes descripciones realizadas por autores relevantes en el movimiento del EcA, que lo definen como: «el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa».⁴⁶

Dentro del EcA existen unas fases que se han ido definiendo con el tiempo en función de las necesidades de los programas, encontramos cinco fases donde algunas tienen carácter más general y otras son más concretas para diferentes tipos de personas con discapacidad.⁴⁷

La primera fase tiene diferentes actividades a realizar, esta introducción al programa de EcA también se realiza con cualquier grupo de personas desfavorecido. Los

⁴³ UNIÓN EUROPEA DE EMPLEO CON APOYO. Caja de Herramientas para la diversidad de la Unión Europea de Empleo con Apoyo. 2010, pág.121.

⁴⁴ JORDÁN DE URRÍES, F.B: «Acercamiento al empleo con apoyo y breve análisis de España e Iberoamérica». *Psicología, Conocimiento y Sociedad*. Vol. 1, N.º 4 (2011), pág. 33.

⁴⁵ Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento del empleo para personas con discapacidad, BOE N.º. 168, 14 de julio de 2007, art. 2.

⁴⁶ VERDUGO, M.A. y JORDÁN DE URRÍES VEGA, F.B.: «Empleo con apoyo y salud mental».2003, pág. 155.

⁴⁷ JORDÁN DE URRÍES VEGA, B.J.: «Empleo con apoyo». *Educación y Futuro: Revista de investigación aplicada y experiencias educativas*, núm. 23, 2010, pág. 35.

dos puntos importantes dentro de esta etapa son proporcionar información adecuada sobre este modelo de empleo y ayudar a la persona a tomar sus decisiones bien formado. En este punto nos centramos en el individuo para que pueda decidir si quiere trabajar dentro del programa de EcA tras su formación sobre el tema.⁴⁸

La segunda fase es la creación de un perfil profesional para poder conocer los puntos fuertes y débiles de la persona. El programa de EcA da la oportunidad a las personas con discapacidad de escoger un puesto de trabajo acorde con sus preferencias animándolas a ser partícipes de su futuro.⁴⁹

La tercera fase es la búsqueda activa de empleo, este es un momento muy importante debido a que en este punto se estudian las diferentes ofertas del mercado para saber si son compatibles con la persona con discapacidad y si no son del todo compatibles se proponen modificaciones a la empresa ordinaria. En esta etapa es muy importante que la persona sea participe de todo el proceso, donde persona del EcA le debe orientar y asesorar.⁵⁰

La cuarta fase corresponde a la implicación de la empresa, en esta etapa se define la oferta de la empresa y se realiza una reunión con el profesional del EcA y la persona en búsqueda de empleo.⁵¹

La última fase incluye la asignación de apoyos dentro y fuera del lugar de trabajo, donde se especifica el grado necesario y la naturaleza del apoyo según las necesidades de la persona con discapacidad. El apoyo de un profesional desaparecerá progresivamente y se crearan apoyos naturales con los compañeros de trabajo.⁵²

Dentro del EcA existen 2 elementos indispensables para la continuación de este tipo de programas: El primero es el Preparador Laboral, el cual es indispensable en todo

⁴⁸ Caja de Herramientas de la UESE (European Union of Supported Employment) para la práctica del Empleo con Apoyo. 2010, pág. 56.

⁴⁹ EGIDO GÁLVEZ, I., CERRILLO MARTÍN, R. Y CAMINA DURANTEZ, M.A.: «La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo». *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*. Vol. 20, núm. 2 (2009), pág. 137.

⁵⁰ MOLINA JOVER, I.: Empleo con apoyo: modelo de intervención Down España. Madrid Down España, 2016, pág.18.

⁵¹ JORDÁN DE URRÍES VEGA, B.J.: «Acercamiento al empleo con apoyo y breve análisis de España e Iberoamérica». *Psicología, conocimiento y sociedad*. Vol. 1, núm. 4 (2011), pág. 27.

⁵² BECERRA TRAVER, M.T., MONTANERO FERNÁNDEZ, M. y LUCERO FUSTES, M.: «Programas de orientación y empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual. Modelos y estrategias de intervención». *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*. Vol. 23, N.º 3 (2012), pág. 14.

el proceso, debido a que es un profesional versátil en sus tareas. El segundo elemento indispensable es el propio apoyo, realizado sobre todo por los compañeros de trabajo, necesario para reducir las limitaciones existentes y la posible dependencia al preparador laboral.⁵³

Uno de los grandes problemas de los proyectos de EcA, es que una gran parte de los programas tanto a nivel autonómico como estatal, no financian el trabajo previo a la incorporación al puesto de trabajo como es la búsqueda de puestos de trabajo adecuados para las personas con discapacidad, siendo esta la parte más difícil y costosa de realizar por parte de los preparadores laborales.⁵⁴

2. Destinatarios finales.

Según la normativa nacional, el EcA está destinado a trabajadores con discapacidad inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados, siempre que se encuentren en uno de estos casos⁵⁵:

- a) Personas con parálisis cerebral, personas con trastorno de la salud mental, personas con discapacidad intelectual o personas con trastorno del espectro autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.⁵⁶
- b) Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%, así como personas sordas y con discapacidad auditiva con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.⁵⁷

Dentro del Real Decreto 368/2021, encontramos una modificación en la disposición adicional primera del Real Decreto 870/2007, «1. se considerarán también

⁵³BECERRA TRAVER, M.T., MONTANERO FERNÁNDEZ, M. y LUCERO FUSTES, M.: «Empleo con apoyo. Apoyo laboral a trabajadores con discapacidad intelectual en tareas que requieren autorregulación» *Campo Abierto, Revista de Educación*. Vol. 30, no 2 (2011), pág. 46.

⁵⁴LEGARRETA, R.E.: «Acceso y mantenimiento del empleo y salud mental». *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 2024, Vol. 10, pág. 10.

⁵⁵LEGARRETA, R.E.: «Propuestas para el relanzamiento y la consolidación del empleo con apoyo en España», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2023, N.º 167, pág. 14.

⁵⁶Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, BOE N.º 292, el cual modifica el art. 3 del Real Decreto 870/2007, añadiendo a las personas con trastorno del espectro autismo.

⁵⁷Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, BOE N.º 233 (disposición final cuarta), el cuál modifica el art. 3 del Real Decreto 870/2007.

destinatarios finales del programa de empleo con apoyo a las personas sordas y con discapacidad auditiva, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por ciento. 2. Asimismo, serán también destinatarias finales del programa de empleo con apoyo las personas con capacidad intelectual límite»⁵⁸

Definiendo a las personas con capacidad intelectual límite como: «personas inscritas en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados que acrediten oficialmente, según los baremos vigentes de valoración de la situación de discapacidad, al menos un 20 por ciento de discapacidad intelectual y que no alcancen el 33 por ciento».⁵⁹

Para poder acogerse al programa, los trabajadores deben ser contratados por empresas ordinarias con contratos indefinidos o de una duración determinada que no sea menor a seis meses. En caso de contratación a tiempo parcial, la jornada debe ser al menos superior al 50% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable. En el caso de que formen parte de un CEE, pasaran a una situación de excedencia voluntaria.⁶⁰

A pesar de que los contratos indefinidos reciben mayores subvenciones, en los programas de EcA existe una tendencia a formalizar contratos temporales, lo que incrementa considerablemente las tasas de temporalidad y perjudica la estabilidad de las personas con discapacidad.⁶¹

3. *Promotores de proyectos.*

Dentro del EcA una parte fundamental son los promotores de proyectos, ya que son quienes pueden tener acceso a las subvenciones, existen tres tipos:

Las asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro, que deberán tener por objeto social la inserción laboral de las personas con discapacidad, contar en su plantilla con preparadores laborales que cumplan los requisitos establecidos o comprometerse a incorporarlos, tener experiencia acreditada en el desarrollo de programas de integración

⁵⁸ Real Decreto 368/2021 de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite, BOE N.º 125, art. 5.

⁵⁹ Real Decreto 368/2021 de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite, BOE N.º 125, art. 2.

⁶⁰ Real Decreto 870/2007. BOE núm. 168, 14 de julio de 2007, art. 3.

⁶¹ JORDÁN DE URRÍES VEGA, F.B. y VERDUGO, M.A.: «Análisis de la situación de los programas de empleo con apoyo en España. En *Impacto social del programa ECA Caja Madrid de empleo con apoyo*». Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, 2010, pág. 226.

laboral de personas con discapacidad y desarrollar las actividades de EcA de modo gratuito.⁶²

Los CEE que suscriban un convenio de colaboración con la empresa que va a contratar a trabajadores con discapacidad, además deberán cumplir los siguientes requisitos; contar en su plantilla con preparadores laborales especializados o comprometerse a incorporarlos y desarrollar las actividades de EcA de modo gratuito.⁶³

Las empresas del mercado ordinario de trabajo, incluidos los trabajadores autónomos, que contraten a los trabajadores con discapacidad siempre que cuenten en su plantilla con preparadores laborales especializados o se comprometan a incorporarlos, y que dispongan de los recursos materiales necesarios que garanticen un desarrollo idóneo de los programas de empleo con apoyo.⁶⁴

4. Requisitos y duración de los proyectos.

Los proyectos de EcA deben cumplir una serie de requisitos formales como la identificación de la empresa contratante y de la entidad promotora que va a llevar a cabo las acciones de apoyo, número de trabajadores con discapacidad, número de preparadores laborales, descripción de las acciones de apoyo que cada preparador va a prestar y el convenio de colaboración en el caso de que la entidad promotora sea distinta de la empresa que contrata a los trabajadores con discapacidad.⁶⁵

El programa de EcA incluye en su regulación unos límites a la duración de estos proyectos, se establece un periodo mínimo de seis meses y un máximo de un año con posibilidad de prorroga un año adicional. En casos excepcionales⁶⁶ el apoyo se puede extender a dos años y medio si existen necesidades específicas justificadas. Estos plazos limitan el acompañamiento en determinados momentos como pueden ser cambios de empleo o situaciones personales ya que solo se contemplan estos proyectos cuando la

⁶² Real Decreto 870/2007. BOE núm. 168, 14 de julio de 2007, art. 4.1.

⁶³ Real Decreto 870/2007. BOE núm. 168, 14 de julio de 2007, art. 4.2.

⁶⁴ Real Decreto 870/2007. BOE núm. 168, 14 de julio de 2007, art. 4.3.

⁶⁵ Real Decreto 870/2007. BOE núm. 168, 14 de julio de 2007, art. 5.1.

⁶⁶ Personas con parálisis cerebral, personas con trastorno de la salud mental, personas con discapacidad intelectual o personas con trastorno del espectro autismo superior al 33%, siempre con causa justificada.

persona con discapacidad viene del desempleo, donde el trabajador con discapacidad podría volver a necesitar apoyo.⁶⁷

5. *Subvenciones.*

Un punto importante del Real Decreto 870/2007 es el sistema de subvenciones públicas destinado a cubrir los costes laborales y de Seguridad Social generados por la contratación de preparadores laborales, pudiendo haber sido contratado durante el programa o antes del inicio. La cuantía de las ayudas varía en función del tipo y grado de discapacidad, va desde 2.500€ a 6.600€ anuales, que se ajusta proporcionalmente a la vigencia del contrato y la duración de la jornada laboral. Su concesión puede durar igual que la duración del proyecto, periodos de un año con posibilidad de prórroga, no pudiendo superar los dos años o los treinta meses para casos específicos. Esta ayuda no puede exceder el coste real de los salarios y cotizaciones del personal técnico.⁶⁸

Pasados más 15 años del Real Decreto 870/2007, este sistema de subvenciones no se llega a cumplir, debido a que la existencia de convocatorias es insuficiente, con partidas presupuestarias muy limitadas y largos periodos de espera para el cobro de las subvenciones, esto hace que la oferta del servicio de EcA sea muy limitada, incluso inexistente en muchas comunidades autónomas.⁶⁹

Desgraciadamente, más del 50% de los programas de EcA no tienen una financiación estable en el tiempo debido a que su aplicación es anual y competencia de las comunidades autónomas.⁷⁰

6. *El Preparador Laboral.*

El preparador laboral constituye una pieza clave tanto en la búsqueda de empleo como en el desarrollo de los programas de EcA, las características fundamentales que debe tener un preparador laboral son: habilidad para la formación el entrenamiento y el apoyo, capacidad de negociar y mediar, conocimientos en información, asesoramiento y

⁶⁷ Real Decreto 870/2007. BOE núm. 168, 14 de julio de 2007, art. 5.2.

⁶⁸ Real Decreto 870/2007. BOE núm. 168, 14 de julio de 2007, art. 8.

⁶⁹ LEGARRETA, R.E.: «Acceso y mantenimiento del empleo y salud mental». *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 2024, Vol. 10, pág. 10.

⁷⁰ JORDÁN DE URRÍES VEGA, F.B.: «Análisis de la evolución del empleo con apoyo en España», Real Patronato sobre Discapacidad, 2012, pág. 18.

orientación a personas con discapacidad, empresas empleadoras y familiares, capacidad de relacionarse...⁷¹

No podríamos desarrollar estos programas sin la figura del preparador laboral, debido a que el Real Decreto 870/2007 especifica que los únicos gastos subvencionables para la empresa contratante son los salarios y la cuota de la Seguridad Social del preparador laboral.⁷²

Dentro del Real Decreto, se regula el tiempo mínimo de atención a cada trabajador con discapacidad por parte del preparador laboral, para los trabajadores con discapacidad intelectual, parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo con un grado igual o superior al 65%, el tiempo de atención no podrá ser inferior a un tercio de la jornada laboral, si el grado es superior al 33% e inferior al 65%, el periodo de atención será mínimo de un quinto de la jornada laboral. En el caso de trabajadores con discapacidad física o sensorial con un grado igual o superior al 65%, el periodo de atención será mínimo de un octavo de la jornada de trabajo.⁷³

Dentro del papel del preparador laboral existen tres etapas diferenciadas; la etapa inicial, donde se prioriza el desarrollar hábitos, confianza, empatía... esto se consigue con diferentes talleres de inserción en los que personas ya introducidas en los programas de EcA exponen sus experiencias; la etapa de acompañamiento⁷⁴, donde se les incorpora al puesto para aprender trabajando, el preparador debe ayudar a conocer todo o que debe aprender de sus funciones y a la búsqueda de personas apoyo dentro del trabajo; la última es etapa de seguimiento, esta etapa surge cuando la persona ya tiene la suficiente autonomía para ir eliminando progresivamente el apoyo, muchas veces aparecen dificultades donde el preparador deberá analizar la situación y ayudar en lo que sea necesario al trabajador con discapacidad.⁷⁵

⁷¹OBSERVATORIO ESTATAL DE LA DISCAPACIDAD: «Realidad, situación, dimensión y tendencias del empleo con apoyo en España y en el horizonte del año 2020». 2018, pág. 33.

⁷²LEGARRETA, R.E.: «El preparador laboral: Una figura clave en el empleo con apoyo». *La discapacidad intelectual en el ámbito laboral: hacia la accesibilidad universal*, 2023, pág. 149.

⁷³ Real Decreto 870/2007. BOE núm. 168, 14 de julio de 2007, art. 7.

⁷⁴CONTRERAS FERNÁNDEZ, V., INFANTE FERNÁNDEZ, A.: «Empleo con apoyo: Factores que aseguran la permanencia en el puesto de trabajo» *Experiencias y desafíos sobre Educación Superior Inclusiva*, coord. por Aldo Ariel Ocampo González, 2016, pág. 129.

⁷⁵ARENAS ORTEGA, M.L. y GONZÁLEZ CELPA, R.: «El preparador laboral en el empleo con apoyo». *Educación y futuro: revista de investigación aplicada y experiencias educativas*, núm. 23 (2010) pág. 45.

IV. Conclusiones y propuestas de mejora

A lo largo del trabajo hemos estudiado diferentes normativas sobre las personas con discapacidad, los diferentes tipos de empleo tanto en el entorno protegido como en el entorno ordinario y sus diferentes evoluciones a nivel social y legislativo.

Actualmente se encuentra en vigor la LGDP, en la que encontramos un modelo social centrado en la persona con discapacidad, este fue un cambio necesario tras la Convención de 2006.

El empleo protegido a través de los CEE ha tenido un papel muy importante durante muchos años, dicho papel sigue siendo muy significativo hoy en día, pero debido a su enfoque excluyente, creemos que este tipo de empleo debería llegar a considerarse únicamente como medio para la transición de las personas con discapacidad al mundo laboral ordinario.

Dentro del empleo protegido también hemos estudiado los Enclaves Laborales, una vía esencial para introducir a las personas con discapacidad por un periodo de tiempo en una empresa ordinaria, pero que desgraciadamente no se pone en práctica con suficiente frecuencia. Este tipo de empleo protegido fue diseñado para que tras la finalización del enclave se pudieran realizar contratos a las personas con discapacidad, pero hoy en día los enclaves que se realizan no tienen la suficiente conversión en contratos a su finalización.

Tras comentar el empleo protegido pasamos al empleo ordinario, existente a través del EcA, este programa es un gran paso para las personas con discapacidad, debido a que dejan de depender de un CEE, el mayor problema a resolver en este tipo de empleo viene dado por la poca formación que existe para las empresas de este tipo de empleo y la escasa existencia de preparadores laborales.

Sin embargo, a pesar de los logros conseguidos, siguen existiendo problemas como la falta de financiación estable, debido a que estos programas se financian con subvenciones públicas que se aprueban anualmente; o la desigualdad territorial, derivada de la descentralización de diferentes competencias como el empleo y la atención a personas con discapacidad.

Para mejorar la eficacia del EcA se proponen varios métodos de mejora, primero es necesario que se garantice una financiación pública adecuada y estable en el tiempo, para ello deberíamos reconocer legalmente el EcA como derecho e incluir la financiación a estos programas desde los Presupuestos Generales del Estado.

Nuestra segunda propuesta de mejora sería la ampliación de los roles del preparador laboral, tanto previamente como a posteriori, debido a que la norma no tiene en cuenta ni el trabajo previo a la incorporación ni las posibles recaídas.

Añadir en el modelo de subvenciones las ayudas para todo el proceso previo a la incorporación al puesto de trabajo y la posibilidad de reincorporar el apoyo una vez finalizado si la persona lo necesita, debido a que muchas personas al realizar un cambio de puesto en la empresa o debido a situaciones externas, necesitan retomar durante un periodo menor el apoyo, para poder continuar trabajando.

Finalmente, queremos destacar que las personas con discapacidad actualmente obtienen muchas más facilidades que unos años atrás, pero creemos que aún queda un largo camino de trabajo para llegar a un mercado laboral realmente inclusivo, ya que para ello debemos comenzar a fortalecer las políticas de empleo y realizar cambios culturales dentro de las empresas.

V. Bibliografía

ALONSO-OLEA GARCIA, B.: «El empleo protegido y ordinario de los trabajadores con discapacidad: la perspectiva del derecho interno español». *Panorama social*, 2017.

ANGEL CABO, N.: «La convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad: dejando atrás el modelo médico» *Revista de Asuntos Públicos*, N.º 5, 2010.

ARENAS ORTEGA, M.L. y GONZÁLEZ CELPA, R.: «El preparador laboral en el empleo con apoyo». *Educación y futuro: revista de investigación aplicada y experiencias educativas*, N.º 23, 2010.

BECERRA TRAVER, M.T., MONTANERO FERNÁNDEZ, M. y LUCERO FUSTES, M.: «Programas de orientación y empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual. Modelos y estrategias de intervención». *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*. Vol. 23, N.º 3, 2012.

BECERRA TRAVER, M.T., MONTANERO FERNÁNDEZ, M. y LUCERO FUSTES, M.: «Empleo con apoyo. Apoyo laboral a trabajadores con discapacidad intelectual en tareas que requieren autorregulación» *Campo Abierto, Revista de Educación*. Vol. 30, N.º 2, 2011.

BECERRA TRAVER, M.T.; DÓPIDO TOLOSA, A.; SÁNCHEZ HERRERA, S.: «Manual de buenas prácticas para la iniciación en empleo ordinario con apoyo de trabajadores con discapacidad intelectual». 2018.

BIEL PORTERO, I.: *Los derechos de las personas con discapacidad en el marco jurídico internacional y europeo*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.

Caja de Herramientas de la UESE (European Union of Supported Employment) para la práctica del Empleo con Apoyo, 2010.

CENACCHI, M.A.: «Modelos, discursos y perspectivas teóricas vigentes sobre discapacidad y deficiencia». *Revista Irice*, N.º 35, 2018.

CONTRERAS FERNÁNDEZ, V., INFANTE FERNÁNDEZ, A.: «Empleo con apoyo: Factores que aseguran la permanencia en el puesto de trabajo» *Experiencias y desafíos sobre Educación Superior Inclusiva*, coord. por Aldo Ariel Ocampo González, 2016.

CRESPO, M., MARIBEL, C. y VERDUGO ALONSO, M.Á.: «Historia de la clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud (CIF): Un largo recorrido». *Revista Española de Discapacidad Intelectual*. Vol. 34, N.º 205, 2003.

DE ALBA GALVÁN, C.: «Metodología de empleo con apoyo en la inserción sociolaboral de personas con discapacidad». Ediciones Paraninfo, SA, 2024.

EGIDO GÁLVEZ, I., CERRILLO MARTÍN, R. Y CAMINA DURANTEZ, M.A.: «La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo». *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*. Vol. 20, N.º 2, 2009.

FERNÁNDEZ DE BUJÁN, A.: «Convención de 2006 sobre los derechos de las personas con discapacidad y proceso de incapacitación». *Icade: Revista de la Facultad de Derecho*, N.º 83-84, 2, 2011.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, J.A., FERNÁNDEZ FIDALGO, M., GEOFFREY, REED., STUCKI, GERALD. y CIEZA, A.: «Funcionamiento y discapacidad: la clasificación internacional del funcionamiento (CIF)» *Revista Española de Salud Pública*, Vol. 83, N.º 6, 2009.

GARRIDO PÉREZ, E.: «Los Enclaves Laborales: ¿una nueva modalidad de subcontratación de obras y servicios para trabajadores discapacitados?: comentario al RD 290/2004, de 20 de febrero», Iuslabor, N.º 3, 2005.

HERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, A.M.: «Construyendo identidades desde la educación» (coord. Álvarez Díaz, K.; Cotán Fernández, A.) *¿Son inclusivos los Centros Especiales de Empleo?: Otra visión del empleo para las personas con discapacidad*, Dykinson, Madrid, 2022.

HERRERA CASTANEDA, S.; VÁZQUEZ BARQUERO, J.L. y GAITE PINDADO, L.: «Historia de la clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud (CIF): Un largo camino recorrido». *Rehabilitación*, vol. 42, N.º 6, 2008.

JORDÁN DE URRÍES VEGA, F.B.: «Acercamiento al empleo con apoyo y breve análisis de España e Iberoamérica». *Psicología, conocimiento y sociedad*. Vol. 1, N.º 4, 2011.

JORDÁN DE URRÍES VEGA, F.B.: «Empleo con apoyo». *Educación y Futuro: Revista de investigación aplicada y experiencias educativas*, N.º 23, 2010.

JORDÁN DE URRÍES VEGA, F.B.: «Análisis de la evolución del empleo con apoyo en España», Real Patronato sobre Discapacidad, 2012.

JORDÁN DE URRÍES VEGA, F.B. y VERDUGO, M.A.: «Análisis de la situación de los programas de empleo con apoyo en España. En *Impacto social del programa ECA Caja Madrid de empleo con apoyo*». Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, 2010.

JORDÁN DE URRÍES VEGA, F.B. y VERDUGO, M.A.: «Empleo con Apoyo: el nacimiento de una regulación muy esperada». *Alares*, vol. 2, 2007.

JORDÁN DE URRÍES VEGA, F.B.; VERDUGO ALONSO, M.A.: «El futuro del empleo con apoyo: ¿hacia dónde nos dirigimos? » *Revista de servicios sociales*, N.º 41, 2007.

JORDÁN DE URRÍES VEGA, F.B., DE LEÓN RODRÍGUEZ, D.; HIDALGO GÓMEZ, F. y SANTAMARÍA DOMÍNGUEZ, M.: «Aproximación al análisis coste-beneficio entre empleo con apoyo y centros especiales de empleo mediante simulación comparativa con 24 trabajadores». *Revista Española de Discapacidad*, Vol. 2, N.º 1, 2014.

LEGARRETA, R.E.: «El preparador laboral: Una figura clave en el empleo con apoyo». VVAA (Dir. Fernández Orrico, F.J.) *La discapacidad intelectual en el ámbito laboral: hacia la accesibilidad universal*, Ediciones Laborum, Murcia, 2023.

LEGARRETA, R.E.: «Propuestas para el relanzamiento y la consolidación del empleo con apoyo en España», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N.º 167, 2023.

LEGARRETA, R.E.: «Acceso y mantenimiento del empleo y salud mental». *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 10, 2024.

MOLINA JOVER, I.: *Empleo con apoyo: modelo de intervención Down España*. Madrid Down España, 2016.

MORATALLA SANTAMARÍA, P.: *Centros especiales de empleo*. CIRIEC - España. Revista jurídica de economía social y cooperativa, N.º 29, 2016.

MORENO BONILLA, J. M. y GARCÍA SÁNCHEZ, M.: *30 años de la LISMI: Un recorrido de inclusión*. CERMI, 2012.

NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: «La tercera reforma constitucional (art. 49 CE): de la protección de los disminuidos a la de las personas con discapacidad soslayando la diversidad funcional» VVAA (Dir. por Casas Baamonde, M. E.) *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2024*. Editorial Cinca, 2025.

OBSERVATORIO ESTATAL DE LA DISCAPACIDAD: «Realidad, situación, dimensión y tendencias del empleo con apoyo en España y en el horizonte del año 2020». 2018.

PALACIOS RIZZO, A: *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Cinca, Madrid, 2008.

PALACIOS RIZZO, A.: El modelo social de discapacidad y su concepción como cuestión de derechos humanos, *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, vol. 8, N.º 1, 2017.

PALACIOS RIZZO, A y ROMANACH, J: «El modelo de la diversidad: una nueva visión de la bioética desde la perspectiva de las personas con diversidad funcional (discapacidad)». *Intersticios. Revista sociológica de pensamiento crítico*, vol. 14, N.º 2/1, 2020.

PALACIOS RIZZO, A y BARRIFFI, F.J.: *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Ediciones Cinca, 2013.

PEREZ URQUÍA, R.: «Metodología de empleo con apoyo en la inserción sociolaboral de personas con discapacidad: MF1036». Editorial Tutor Formación, Logroño, 2015.

POLONIO DE DIOS, G.: *La discapacidad desde la perspectiva del estado social*. 2016.

SÁNCHEZ-CLAROS, J.P.: CUICIID 2024, *La reforma del art. 49 CE en el Senado. Análisis del concepto de discapacidad*. Fórum XXI, 2024.

SÁNCHEZ-CERVERA SENRA, J.M.: «Los enclaves laborales». Siglo Cero: Revista Española sobre Discapacidad Intelectual, Vol. 36, N.º 214.

TEJADA RÍOS, J.: *Régimen Jurídico-Institucional de la Discapacidad*. Universidad de Málaga, 2023.

TOBOSO MARTÍN, M. y ARNAU RIPOLLÉS, M. S.: «La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen». *Araucaria. Revista iberoamericana de filosofía, política y humanidades*, 2008, Vol. 10, N.º 20, 2012.

VERDUGO, M.A. y JORDÁN DE URRÍES VEGA, F.B.: «Empleo con apoyo y salud mental». 2003.

VIVAS TESTÓN, I.: «La Convención ONU de 13 de diciembre de 2006: impulsando los derechos de las personas con discapacidad». *Revista internacional de trabajo social y ciencias sociales*. N.º. 1, 2011.

VI. Disposiciones normativas

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA (1978). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978, artículo 49.

Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. BOE, N.º 103.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. (1980). *Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías*. (CIDDM).

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)*.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAD (ONU), *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, 2006.

REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. BOE núm. 289.

REAL DECRETO 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido.

REAL DECRETO 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. BOE N.º 45.

REAL DECRETO 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento del empleo para personas con discapacidad, BOE N.º. 168.

REAL DECRETO 368/2021 de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite, BOE N.º 125.

REAL DECRETO 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, BOE N.º 292.

REAL DECRETO 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, BOE N.º 233.

REAL PATRONATO SOBRE DISCAPACIDAD: Libro blanco sobre empleo y discapacidad. CEDID, Madrid, 2023.