

**LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL  
EN EL ÁMBITO LABORAL. HACIA  
LA ACCESIBILIDAD UNIVERSAL**

## **Editorial**

JOSE MIGUEL ORTIZ ORTIZ  
DIRECTOR EDITORIAL

## **Consejo Editorial**

GUILLERMO RODRÍGUEZ INIESTA  
DIRECTOR GENERAL DE PUBLICACIONES  
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia. Magistrado (Supl.) del Tribunal Superior de Justicia de Murcia

JOSÉ LUJÁN ALCARAZ  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia

JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada. Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social

MARÍA NIEVES MORENO VIDA  
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

CRISTINA SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO  
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla

## **Consejo Científico**

JAIME CABEZA PEREIRO  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Vigo

FAUSTINO CAVAS MARTÍNEZ  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia

MARÍA TERESA DÍAZ AZNARTE  
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

JESÚS MARTÍNEZ GIRÓN  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de A Coruña

CAROLINA MARTÍNEZ MORENO  
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Oviedo

JESÚS MERCADER UGUINA  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III

ANTONIO OJEDA AVILÉS  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla

MARGARITA RAMOS QUINTANA  
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de La Laguna

PILAR RIVAS VALLEJO  
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Barcelona

SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO  
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

CARMEN SÁEZ LARA  
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Córdoba

ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO  
Magistrado del Tribunal Supremo. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (exc.)

ARÁNTZAZU VICENTE PALACIO  
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Jaume I

*Dirección:*

FCO. JAVIER FERNÁNDEZ ORRICO

*Coordinación:*

FAUSTINO CAVAS MARTÍNEZ

INMACULADA BAVIERA PUIG

# LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN EL ÁMBITO LABORAL. HACIA LA ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

INMACULADA ALONSO MAS  
MIGUEL ÁNGEL AGULLÓ AGULLÓ  
INMACULADA BAVIERA PUIG  
CAROLINA BLASCO JOVER  
CARLOS CANDELA AGULLÓ  
ANA CASTRO FRANCO  
FAUSTINO CAVAS MARTÍNEZ  
RICARDO ESTEBAN LEGARRETA  
FCO. JAVIER FERNÁNDEZ ORRICO  
ANTONIO FOLGOSO OLMO

JUAN LUIS GARCÍA RÍOS  
JOSÉ ANTONIO GONZÁLEZ MARTÍNEZ  
ALFONSO GUTIÉRREZ CABALLERO  
JUAN PABLO IBÁÑEZ GARCÍA  
MARÍA JOSÉ LOPERA CASTILLEJO  
RAQUEL POQUET CATALÁ  
MARÍA JOSÉ ROMERO RODENAS  
ALICIA SÁNCHEZ GUERRERO  
NOEMÍ SERRANO ARGÜELLO  
ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO



**GENERALITAT  
VALENCIANA**

Conselleria d'Innovació,  
Universitats, Ciència  
i Societat Digital



**Laborum**  
EDICIONES

Proyecto de investigación: *Vías de acceso y permanencia en el empleo de personas con discapacidad*. Ref. AICO 2021/109. Financiado por la Conselleria de innovació Universidades Ciencia y Sociedad Digital de la Generalitat Valenciana



Edita:

Ediciones Laborum, S.L.  
Avda. Gutiérrez Mellado, 9 - Planta 3ª, Oficina 21  
30008 Murcia  
Tel.: 968 24 10 97  
E-mail: [laborum@laborum.es](mailto:laborum@laborum.es)  
[www.laborum.es](http://www.laborum.es)

1.ª Edición, © Ediciones Laborum S.L., 2023

ISBN: 978-84-19145-81-9

D.L.: MU 1319-2023

© Copyright de la edición, Ediciones Laborum, 2023

© Copyright del texto, sus respectivos autores, 2023

Ediciones Laborum, S.L. no comparte necesariamente los criterios manifestados por el autor en el trabajo publicado.

La información contenida en esta publicación constituye únicamente, y salvo error u omisión involuntarios, la opinión de su autor con arreglo a su leal saber y entender, opinión que subordinan tanto a los criterios que la jurisprudencia establezca, como a cualquier otro criterio mejor fundado.

Ni el editor, ni el autor, pueden responsabilizarse de las consecuencias, favorables o desfavorables, de actuaciones basadas en las opiniones o informaciones contenidas en esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley.

Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra ([www.conlicencia.com](http://www.conlicencia.com); 91 702 19 70 o 93 272 04 45).

## ÍNDICE

<b>PRÓLOGO</b> .....	17
----------------------	----

*Fco. Javier Fernández Orrico*

### CAPÍTULO I

<b>LA PROTECCIÓN SOCIAL Y EL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA RECOMENDACIÓN NÚMERO 18 DEL PACTO DE TOLEDO</b> .....	23
--	----

*Fco. Javier Fernández Orrico*

1. La llegada de la discapacidad como recomendación en el Pacto de Toledo.....	23
2. Aparición de la discapacidad en la recomendación 18 del Pacto de Toledo (2003).....	25
3. La recomendación 18 del Pacto de Toledo (2011) en el informe de evaluación y reforma de la comisión del Pacto de Toledo .....	27
4. La recomendación 18 del Pacto de Toledo (2020) en el informe de evaluación y reforma de la comisión del Pacto de Toledo .....	29
4.1. Cobertura social (personas con discapacidad y sus familias).....	31
4.1.1. Régimen jurídico de las pensiones por incapacidad permanente y su compatibilidad con el trabajo .....	31
4.1.2. Mejora de las prestaciones familiares (asignación por hijo a cargo y pensión de orfandad) nivel no contributivo.....	34
4.1.3. Corregir los desajustes producidos en medidas sobre anticipación de la edad de jubilación .....	35
4.1.4. Problemática en el tiempo de cotización exigido en la jubilación anticipada y las dificultades para su acreditación .....	37
4.1.5. Deben tenerse en cuenta las particularidades en la prestación por nacimiento y cuidado de menor, con especial apoyo a mujeres con discapacidad .....	39
4.1.6. La legislación debe facilitar la incorporación inclusiva al mercado de trabajo de las personas con discapacidad y también, propiciar su mantenimiento en su actividad profesional originaria en casos de discapacidad sobrevenida.....	40
4.1.7. Trasladar al Régimen Especial de Clases Pasivas los avances del Régimen General .....	43
4.2. El empleo de personas con discapacidad.....	43

## CAPÍTULO II

**EL TRATAMIENTO DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ACTUAL MARCO NORMATIVO Y SU NECESARIA TRANSFORMACIÓN ..... 47***María José Romero Rodenas**Juan Luis García Ríos*

1. Introducción .....	47
2. El anclaje en el ordenamiento constitucional e internacional del Derecho al Trabajo y la Política de Empleo para personas con discapacidad .....	49
3. Cuestiones previas al análisis del modelo laboral.....	51
3.1. Principios .....	52
3.2. El concepto de persona con discapacidad .....	53
3.3. El papel de los servicios públicos de empleo.....	54
4. El modelo de inserción laboral en el RDL 1/2013 LGDPD .....	55
4.1. Empleo ordinario.....	56
4.1.1. Ajustes razonables .....	57
4.1.2. Empleo con Apoyos .....	58
4.1.3. La cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad .....	61
4.2. Empleo protegido .....	66
4.2.1. Los Centros Especiales de Empleo.....	66
4.2.2. La relación laboral especial de las personas trabajadoras con discapacidad .....	68
4.2.3. Enclaves laborales.....	70
4.3. Empleo autónomo .....	70
5. Conclusiones.....	71
6. Bibliografía.....	72

## CAPÍTULO III

**LEGISLACIÓN SOCIAL Y DISCAPACIDAD EN LA XIV LEGISLATURA..... 75***Faustino Cavas Martínez*

1. Introducción .....	75
2. Medidas en el ámbito del empleo.....	75
2.1. Inserción laboral de las personas con capacidad intelectual límite.....	75
2.2. Auxilio económico a los centros especiales de empleo durante la pandemia.....	77
2.3. El empleo de las personas con discapacidad en el marco de los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.....	78
2.4. El empleo de las personas con discapacidad en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo.....	79
2.5. Trabajo en remoto y discapacidad.....	80
2.6. Ajustes razonables y discriminación .....	81
2.7. El tratamiento de la discapacidad en la nueva Ley de Empleo .....	81
2.8. Revisión de los incentivos económicos a la contratación laboral de personas con discapacidad .....	83
3. Reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad .....	84
4. Medidas de Seguridad Social.....	85

4.1. Jubilación anticipada y discapacidad .....	85
4.2. Asimilación al 65 por ciento de grado de discapacidad de las personas con medidas de apoyo a la capacidad jurídica.....	87
4.3. Protección de los menores con cáncer u otra enfermedad grave .....	88
5. Protección de la dependencia.....	88
6. Propuestas de actualización normativa en el libro blanco sobre empleo y discapacidad.....	89
7. Valoración final .....	92

#### CAPÍTULO IV

### **ANÁLISIS Y REPERCUSIONES DE LAS ÚLTIMAS RECOMENDACIONES INTERNACIONALES SOBRE EL EMPLEO DE LOS DISCAPACITADOS. LA OBSERVACIÓN GENERAL N° 8/22 SOBRE EL DERECHO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL TRABAJO Y AL EMPLEO DE NACIONES UNIDAS Y LA ESTRATEGIA EUROPEA SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA LOS AÑOS 2021-2030 .....**

**93**

*Noemí Serrano Argüello*

1. Introducción .....	93
2. La observación general n° 8/22 sobre el derecho al trabajo y al empleo de las personas con discapacidad.....	94
2.1. Un acercamiento a la observación.....	94
2.2. La radiografía de las personas con discapacidad: están peor posicionados.....	98
3. Análisis de los diversos puntos que escudriña la observación general n° 8/22 .....	99
3.1. Derecho al trabajo en igualdad de condiciones: empleo ordinario versus empleo protegido .....	99
3.2. Prohibición de discriminación.....	101
3.3. Condiciones de trabajo justas y equitativas.....	102
3.4. Derechos colectivos. Particular llamada de atención a sindicatos y negociadores .....	103
3.5. Orientación laboral, colocación y formación.....	104
3.6. Promoción de oportunidades y en las distintas facetas de oportunidades de empleo (público e iniciativa emprendedora).....	105
3.7. La promoción del empleo privado .....	106
3.8. El ajuste razonable. La importancia en el puesto de trabajo .....	106
3.9. Experiencias en empleo ordinario.....	107
3.10. Atender al acceso, mantenimiento y regreso al empleo.....	107
3.11. Trabajo forzoso (manifestaciones diversas de esclavitud, servidumbre, obligatorio, secuestro y también segregado) .....	108
4. Las obligaciones de los Estados para hacer reales los mandatos de la Convención...108	
4.1. Obligaciones generales.....	108
4.2. Concreción de las obligaciones básicas de los Estados.....	109
5. Interconexión de la observación con diversos preceptos de la Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.....	110
6. La necesidad de descender a nivel nacional. Los deberes de cada estado para adecuar y revisar sus acciones en el cumplimiento de la Convención.....	112

7. Lo más esencial.....	114
8. La estrategia europea sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030.....	114
8.1. Una nueva década para continuar por la senda de la integración e inclusión laboral de las personas con discapacidad.....	114
8.2. El empleo como prioridad y medidas concretas.....	116
9. Documentos y bibliografía consultados.....	118

#### CAPÍTULO V

### **ESTRATEGIAS LEGALES PARA FAVORECER EL ACCESO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD..... 121**

*José Antonio González Martínez*

1. Hacia una cobertura legal adecuada.....	121
2. Medidas contenidas en el estatuto de los trabajadores que afectan a trabajadores con discapacidad.....	123
2.1. La relación laboral especial del trabajo en los centros especiales de empleo (art. 2.1.g ET).....	123
2.1.1. Acceso al empleo inclusivo: huida del concepto caritativo de discapacidad.....	123
2.1.2. El trabajo en los Centros Especiales de Empleo, como una relación laboral especial: freno a la realización progresiva del derecho al trabajo.....	124
2.2. El derecho a no ser discriminado por razón de discapacidad (art. 4.2.c ET)....	126
2.3. La protección frente al acoso por razón de discapacidad (art. 4.2.e ET).....	128
2.4. Peculiaridades en los contratos formativos (arts. 11.3.b y 11.4.d ET).....	129
2.5. Las principales manifestaciones de discriminación en el ámbito laboral (art. 17.1 ET).....	131
2.6. Integración del trabajador con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo a través del contrato temporal de fomento del empleo (art. 17.3 ET).....	132
2.7. Dirección y control de la actividad laboral por el empresario (art. 20.3 ET)....	134
2.8. Reducción de jornada de trabajo diaria por cuidado de persona con discapacidad (art. 37.6 ET).....	135
2.9. Derechos de preferencia ante movilidades geográficas (arts. 40.5 y 40.7 ET)...	136
2.10. Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor (art. 45.1.d ET).....	137
2.11. Excedencia por cuidado de un familiar con discapacidad (art. 46.3 ET).....	137
2.12. Ampliación de la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor con discapacidad (art. 48.6 ET).....	138
2.13. Prioridad de permanencia en la empresa ante un despido colectivo (art. 51.5 ET).....	139
2.14. Licencia semanal para buscar nuevo empleo ante una extinción por causas objetivas (art. 53.2 ET).....	139
2.15. El acoso por razón de discapacidad como causa de despido disciplinario (art. 54.2.g ET).....	140
3. Algunas referencias a las personas con discapacidad en la Ley de Empleo 3/2023, de 28 de febrero.....	141



3.1. Principios de igualdad y no discriminación por razón de discapacidad, como principios rectores de la política de empleo .....	141
3.2. Las oportunidades de empleo para personas con discapacidad, como ejes de los instrumentos de planificación de las políticas de empleo.....	142
3.3. Las personas con discapacidad, como colectivo de atención prioritaria para la política de empleo .....	143
3.4. Equiparación a efectos laborales, entre la incapacidad permanente y la discapacidad del 33%.....	144
4. Conclusiones y propuestas.....	145
5. Bibliografía.....	145

## CAPÍTULO VI

### **EL PREPARADOR LABORAL: UNA FIGURA CLAVE EN EL EMPLEO CON APOYO..... 149**

*Ricardo Esteban Legarreta*

1. Planteamiento. Algunos datos sobre los profesionales dedicados a la preparación laboral .....	149
2. El preparador laboral, una figura dispersa entre el programa común y los programas propios de algunas comunidades autónomas .....	152
3. La preparación laboral como actividad profesional contratable por cuenta ajena.....	154
4. Funciones desempeñadas por el preparador laboral. Breves consideraciones sobre algunas condiciones de trabajo.....	156
4.1. Acciones integrantes del empleo con apoyo y funciones del preparador laboral. El preparador como trabajador polivalente.....	156
4.2. Funciones recogidas en el RD 870/2007 .....	157
4.3. Breves apuntes sobre condiciones de trabajo de los preparadores laborales .....	160
4.3.1. Ubicación en los sistemas de clasificación profesional y salarios. ....	160
4.3.2. Algunas cuestiones en clave de prevención de riesgos laborales. ....	162
5. Requerimientos formativos de los preparadores laborales.....	163
5.1. Formación básica y complementaria .....	163
5.2. La formación complementaria.....	167
5.3. La experiencia profesional como requisito complementario y como condición básica de acceso a la actividad .....	168
6. Conclusiones y propuestas.....	169
7. Bibliografía citada .....	170

## CAPÍTULO VII

### **LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y SOCIAL DE LAS ENTIDADES DEL TERCER SECTOR DE LA DISCAPACIDAD..... 173**

*María José Lopera Castillejo*

1. Introducción .....	173
2. El movimiento asociativo de las personas con discapacidad intelectual hacia una transición socioeconómicamente justa .....	174
3. La normativa reguladora de las entidades del tercer sector de acción social.....	176
4. La necesaria modernización de las entidades del tercer sector mediante la transformación digital humanista y la innovación social competitiva .....	181

5. La estrategia española de economía social 2023-2027: ejes estratégicos y líneas de actuación en la promoción de las entidades del tercer sector .....	183
5.1. Identificación de las entidades del tercer sector económico como ecosistema clave dentro de la actualización de la estrategia industrial de la Unión Europea.....	185
5.2. Cooperación interna e intersectorial de las entidades sociales: la creación del hub de vanguardia referente con impacto internacional .....	187
5.3. La presencia de las entidades de la economía social en las nuevas iniciativas de emprendimiento y sectores emergentes.....	189
5.4. El fomento de la igualdad de oportunidades en colectivos con dificultades de acceso al empleo: la transversalización de la igualdad de género y de la discapacidad.....	191
6. El plan integral de impulso a la economía social para la generación de un tejido económico inclusivo y sostenible .....	194
7. Conclusiones y propuestas .....	196
8. Bibliografía citada .....	198

#### CAPÍTULO VIII

### **EL COMPROMISO CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y LA SOSTENIBILIDAD COMO MEDIO DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD..... 201**

*Inmaculada Baviera Puig*

1. Introducción .....	201
2. Formación del concepto de responsabilidad social de la empresa .....	202
2.1. Howard R. Bowen.....	203
2.2. Keith Davis .....	206
3. El desarrollo de la RSE en la Unión Europea: hacia la integración de la sostenibilidad .....	209
3.1. El Libro Verde de la Comisión en el contexto internacional .....	210
3.2. La estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre RSE.....	215
4. El contenido social y la discapacidad en los informes de sostenibilidad.....	218
5. Conclusión .....	223
6. Bibliografía.....	224

#### CAPÍTULO IX

### **MEDIDAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD..... 229**

*Raquel Poquet Catalá*

1. Introducción .....	229
2. Conceptualización .....	230
3. Sistemas para la atención a la discapacidad.....	233
4. Marco normativo .....	235
4.1. Normas reguladoras .....	235
4.2. Soft law .....	237
5. Medidas para la integración laboral de las mujeres con discapacidad.....	239
5.1. Cuota de reserva .....	239
5.2. Subvenciones y bonificaciones.....	243

5.2.1. Subvenciones por la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario .....	243
5.2.2. Subvenciones para la contratación de personas con discapacidad en centros especiales de empleo .....	245
5.2.3. Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social .....	247
5.2.4. Bonificación por la contratación indefinida o la incorporación como persona socia en cooperativas o sociedades laborales .....	249
5.3. Programas públicos de inserción laboral.....	250
6. A modo de reflexión final. Conclusiones y propuestas.....	250
7. Bibliografía.....	251

#### CAPÍTULO X

### **MUJERES CON DISCAPACIDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA PROVINCIA DE ALICANTE..... 253**

*Carolina Blasco Jover*

1. A modo de introducción: los datos estadísticos y el marco normativo de referencia.....	253
2. Previsiones en la negociación colectiva de la provincia de alicante .....	257
2.1. La regulación en los convenios colectivos provinciales de sector .....	257
2.2. La regulación en los convenios colectivos provinciales de empresa .....	262
3. Conclusiones.....	268
4. Convenios de sector referenciados .....	269
5. Convenios de empresa referenciados .....	271

#### CAPÍTULO XI

### **DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD: LAS NUEVAS GARANTÍAS DE LOS DERECHOS SOCIOLABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA ..... 281**

*Juan Pablo Ibáñez García*

1. Introducción .....	281
2. Novedades en el marco normativo en torno a las garantías de los derechos de las personas con discapacidad.....	283
2.1. Ratificación de la carta social europea revisada e incorporación de España al sistema de reclamaciones colectivas ante el CESD. Antecedentes y consecuencias ..	284
2.2. La Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación.....	287
2.3. La observación general nº 8, sobre el artículo 27 de la CIDPD sobre el derecho al trabajo y al empleo de las personas con discapacidad.....	290
3. Novedades en torno a los mecanismos de legitimación de determinados sujetos e instituciones en defensa de los derechos fundamentales y humanos de las personas con discapacidad .....	292
4. Conclusiones.....	294
5. Bibliografía.....	296

## CAPÍTULO XII

**APLICACIÓN DE LAS CLÁUSULAS SUBROGATORIAS PREVISTAS EN CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES A CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO: LA CONVENIENCIA DE REALIZAR UNA INTERPRETACIÓN FAVORABLE A LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD . 299***Antonio Folgoso Olmo*

1. Los centros especiales de empleo como herramienta para facilitar el acceso al mundo laboral de las personas con discapacidad .....	299
2. Breve aproximación a los criterios para determinar el convenio colectivo aplicable	301
2.1. El criterio tradicional: del principio de unidad de empresa al criterio de la actividad principal .....	302
2.2. La excepción a la regla general: el principio de especificidad .....	303
3. La situación problemática de los trabajadores de centros especiales de empleo que concurren con otras actividades.....	303
4. La jurisprudencia en torno a la determinación del convenio aplicable a los centros especiales de empleo .....	306
5. Incidencia de la reforma laboral de 2021 en la doctrina sobre la materia.....	309
6. Análisis crítico de la posición tradicional y necesidad de profundizar en los debates que continúan abiertos. Conclusiones y propuestas .....	311
7. Bibliografía.....	314

## CAPÍTULO XIII

**NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL ÁMBITO DE LA DISCAPACIDAD. ACCESO A LAS TIC Y DERECHO DE INFORMACIÓN Y CONSENTIMIENTO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES..... 317***Ana Castro Franco*

1. Introducción: el acceso a las nuevas tecnologías, una visión desde la discapacidad..	317
2. Defensa del acceso de las personas con discapacidad a los nuevos sistemas y tecnologías de la información desde la perspectiva de la inclusión laboral .....	320
3. Justicia y discapacidad: TICs accesibles .....	327
4. La protección de los datos personales de las personas que padecen discapacidad ....	334
5. El derecho a la información y el consentimiento de las personas con discapacidad en el tratamiento de los datos personales ante las tecnologías de la información y las comunicaciones .....	338
6. Conclusiones.....	341
7. Bibliografía.....	342

## CAPÍTULO XIV

**EL EMPLEO CON APOYO A LA LUZ DEL LIBRO BLANCO SOBRE EMPLEO Y DISCAPACIDAD..... 345***Inmaculada Alonso Mas*

1. Introducción .....	345
2. El empleo con apoyo como instrumento de inclusión laboral.....	347
2.1. Origen y definición del empleo con apoyo.....	348
2.2. Elementos que configuran el Empleo con Apoyo.....	349

2.2.1. Acciones de los proyectos de Empleo con Apoyo .....	349
2.2.2. Destinatarios finales del Empleo con Apoyo .....	349
2.2.3. Promotores de proyectos de Empleo con Apoyo y beneficiarios de las subvenciones.....	350
2.2.4. La figura del preparador laboral.....	350
3. Los programas de Empleo con Apoyo desde la perspectiva del Libro Blanco sobre empleo y discapacidad.....	351
3.1. El Libro Blanco sobre empleo y discapacidad.....	351
3.2. El tratamiento de los programas de empleo con apoyo en el Libro Blanco sobre empleo y discapacidad .....	352
3.2.1. El mercado de trabajo de las personas con discapacidad.....	352
3.2.2. Régimen Jurídico.....	353
A) Intermediación, Orientación laboral y Empleo con Apoyo de personas con Discapacidad .....	353
B) Apartado propositivo .....	355
4. Conclusiones.....	357
5. Bibliografía.....	359

## CAPÍTULO XV

**LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COMO HERRAMIENTA DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON LAS LLAMADAS DISCAPACIDADES NO VISIBLES ..... 361**

*Alicia Sánchez Guerrero*

1. Discapacidad intelectual y discapacidad del desarrollo.....	361
2. Discapacidad y empleo.....	365
3. La responsabilidad social de las empresas y la discapacidad .....	367
4. Otras líneas de investigación .....	371
5. Conclusiones y propuestas.....	372
6. Bibliografía.....	373

## CAPÍTULO XVI

**CAUSAS DE LA RENUNCIA AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL ..... 377**

*Carlos Candela Agulló*

1. Participación social.....	377
2. Motivos de renuncia .....	378
2.1. Factores organizacionales .....	378
2.2. Factores de la administración pública.....	381
2.3. Factores relacionados con la educación.....	382
2.4. Factores relacionados con el entorno familiar .....	384
2.5. Factores relacionados con la persona.....	386
3. Conclusiones.....	387
4. Referencias bibliográficas.....	389

## CAPÍTULO XVII

**ASPECTOS CLAVE PARA UNA INSERCIÓN LABORAL EXITOSA EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL: EL MODELO DE LA ASOCIACIÓN TAMARIT..... 391***Miguel Ángel Agulló Agulló*

1. La asociación Tamarit.....	392
2. Perfil de los alumnos.....	392
3. El proyecto .....	394
4. Aspectos clave para una inserción laboral exitosa en personas con discapacidad intelectual .....	395
4.1. Ajustar el autoconcepto a la vida adulta, como punto de partida .....	395
4.2. Gestión de expectativas.....	397
4.3. Seguimiento con la familia y asuntos “No laborales” .....	400
4.4. Identificación y formación de la “Persona de referencia” .....	400
5. Conclusiones y propuestas.....	404
6. Bibliografía.....	405

## CAPÍTULO XVIII

**DE LOS PROGRAMAS A LOS SERVICIOS. BALANCE Y RETOS DEL EMPLEO CON APOYO EN ESPAÑA ..... 407***Alfonso Gutiérrez Caballero*

## CAPÍTULO XIX

**DIEZ APUNTES JURISPRUDENCIALES SOBRE DISCAPACIDAD..... 413***Antonio V. Sempere Navarro*

1. Justicia y discapacidad.....	414
2. Una relación conceptual compleja.....	415
2.1. La Ley 51/2003 .....	415
2.2. La Ley 26/2011 .....	415
2.3. El Texto Refundido de 2013 .....	415
2.4. La Jurisprudencia unificada .....	416
3. Dolencias evaluables en el litigio .....	416
4. Sobre ceguera y gran invalidez.....	417
4.1. Diversidad de derechos para personas con deficiencia visual .....	417
4.2. La compleja ponderación exigida para acceso a la gran invalidez .....	418
4.3. La necesidad de auxilio personal.....	418
4.4. Autonomía funcional con deficiencia visual.....	419
4.5. Conclusión.....	419
5. Centros Especiales de Empleo (CEE) y transmisión de contratas.....	419
5.1. Doctrina sobre transmisión de contratas .....	419
5.2. Transmisión de contratas mediando CEE .....	420
5.3. Valoración de la jurisprudencia .....	420
6. Adjudicación de contratos (perspectiva mercantil).....	421
6.1. Diversidad de CEE.....	421
6.2. Reserva de empleo en subcontratas.....	421
7. Servicios de prevención y ajustes razonables .....	422

---

7.1. Ajustes razonables.....	422
7.2. Informe del Servicio de Prevención .....	422
8. Discriminación por asociación .....	423
9. Protección preventiva .....	424
10. Discapacidad y enfermedad .....	424

# CAPÍTULO VI

## EL PREPARADOR LABORAL: UNA FIGURA CLAVE EN EL EMPLEO CON APOYO<sup>1</sup>

RICARDO ESTEBAN LEGARRETA  
*Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Autónoma de Barcelona*

### 1. PLANTEAMIENTO. ALGUNOS DATOS SOBRE LOS PROFESIONALES DEDICADOS A LA PREPARACIÓN LABORAL

El preparador laboral es, como apunta el título de este capítulo, una figura fundamental en la puesta en marcha y en la ejecución de proyectos de empleo con apoyo. En este sentido, el artículo 2 del RD 870/2007, de 2 de julio<sup>2</sup>, regulador del programa común caracteriza al empleo con apoyo (en adelante ECA) como un conjunto de acciones de orientación y de acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo que son prestadas por preparadores laborales especializados. Por lo tanto, puede afirmarse que no hay empleo con apoyo sin personas que ejecuten las tareas de preparación laboral. El RD 870/2007 (art.8), regulador del programa común, es muy claro al respecto, teniendo en cuenta que el único concepto subvencionable son los salarios y la cuota patronal a la Seguridad Social de los preparadores laborales<sup>3</sup>. Asimismo, la actividad de los preparadores laborales se llevará a cabo en la empresa ordinaria, teniendo en cuenta que el empleo con apoyo constituye una medida de integración laboral de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo (art. 1 RD 870/2007). Además, los preparadores laborales centran su actividad en el campo de la inserción laboral de personas con discapacidad

---

1 El autor desea expresar su agradecimiento por la colaboración y la aportación de datos de diversas personas. De una parte, al Sr Alfonso Gutiérrez, presidente de la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE) y a la Sra Glòria Canals, miembro de la junta directiva de la *Associació Catalana de Treball amb Suport* (ACTAS), entidad federada a AESE.

2 BOE núm. 168 de 14 de julio de 2007.

3 El artículo 8 del RD 870/2007 señala que *“Las subvenciones establecidas en este artículo se destinarán a financiar costes laborales y de seguridad social que se generen durante el periodo de desarrollo del proyecto de empleo con apoyo”*. En particular, la cuantía subvencionable en concepto de salarios está topada en 33.250 euros.



afectadas de especiales dificultades, que se caracterizan por mostrar bajas tasas de actividad<sup>4</sup> y de empleo<sup>5</sup>. En este sentido, el perfil básico de las personas usuarias de los programas serían las afectadas de “discapacidad psíquica”<sup>6</sup>, con un grado no inferior al 33 por 100 o personas con discapacidad física en un grado de discapacidad no inferior al 65 por 100, con la excepción de las personas sordas y con discapacidad auditiva, para las que se exige un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100.

Las líneas que siguen identifican y abordan diversas claves del preparador laboral. La actual realidad regulada del empleo con apoyo nos exige reflexionar en primer lugar a propósito de la diversidad de modelos de ECA (2), teniendo en cuenta que más allá de la existencia de un programa común (RD 870/2007), hay otros modelos autonómicos de ECA que no son siempre coincidentes en sus contornos. De ahí que quepa hablar de diversidad de modelos regulados de “preparadores laborales”.

Por otro lado (3) se abordará otra característica clave del preparador laboral y es que, se trata de una figura que desempeña su actividad en el marco de un contrato de trabajo. Por lo tanto, se examinarán las previsiones normativas que el programa estatal (RD 870/2007) y los programas autonómicos establecen para garantizar la laboralidad de la actividad, haciéndose referencia a la tipología de los — potenciales — empleadores del preparador laboral. Asimismo, el examen de la figura hace necesario proyectar la mirada sobre (4) las funciones y actividades que definen al preparador laboral y que se encuentran reflejadas en el artículo 2 del RD 870/2007. Por lo demás, el examen normativo de la figura del preparador/a laboral aconseja analizar qué (5) requerimientos formativos exige la normativa reguladora de los programas.

Ahora bien, en perspectiva metodológica se ha de señalar que para obtener una mirada amplia, es conveniente una aproximación a otras actividades regladas cercanas a la “preparación laboral”. En este sentido, puede ser de interés delimitar qué hay de diferente entre el preparador laboral y otras figuras próximas que también proveen de apoyos como son las personas que desarrollan su actividad en unidades de apoyo laboral integradas en los servicios de ajuste personal y social de Centros Especiales de Empleo (en adelante CEE), — reguladas como programa común (art 56 RD 818/2021, de 28 de septiembre, de

4 El documento del INE: *El empleo de las personas con discapacidad. Año 2021*, Madrid, INE, 2022, aporta algunos datos de notable interés referidos al año 2021, el último disponible. Así, en materia de tasa de actividad el documento señala que la tasa de actividad general de las personas con discapacidad estaba en un 26,4%, mientras que la misma tasa en el caso de las personas sin discapacidad alcanzaba el 77,7% ese año. Ahora bien, si focalizamos sobre las personas con discapacidad intelectual y sobre las personas con enfermedad mental observamos que las tasas eran mucho más bajas; respectivamente, del 27,5% y del 29%. Documento accesible en <[https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=estadistica\\_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595)>.

5 INE: *El empleo de las personas con discapacidad*, cit., aporta una tasa de empleo de las personas con discapacidad del 26,9%, mucho más baja que la de las personas sin discapacidad (66,3%). Sin embargo, el diferencial es todavía más agudo en el caso de las personas con discapacidad intelectual y con trastorno mental en el que las tasas de empleo son, respectivamente, del 17,7% y del 17,2%.

6 La normativa de empleo tiende a ejemplificar, sin pretensión de exhaustividad, perfiles diversos de discapacidad psíquica: este es el caso del RD 870/2007, que se refiere en su artículo 3.1 b) a “*personas con parálisis cerebral, personas con trastorno de la salud mental, personas con discapacidad intelectual o personas con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100*”.

programas de empleo<sup>7)</sup> por el RD 469/2006 de 21 de abril<sup>8</sup> —, o bien la figura del asistente personal de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre<sup>9</sup>, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, una figura que va más allá del empleo pero que también puede contribuir a la empleabilidad de la persona con discapacidad, y que en los últimos tiempos está siendo objeto de especial atención<sup>10</sup>. En el fondo, se trataría de figuras que encontrarían encaje en el artículo 19 b] de la CPCD, en el que se recoge el derecho de las personas con discapacidad a contar con una diversidad de servicios de apoyo, que permitan su inclusión en la comunidad y eviten su aislamiento.

Asimismo, como cuestión preliminar conviene llamar la atención sobre el volumen de personas que desempeñan profesionalmente esta actividad en España y sobre sus perfiles. En este sentido, según datos obtenidos de la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE), en la actualidad habría en España en torno a 1000 personas que desempeñan esta actividad. Se trata de una cifra modesta pero que sin duda podría crecer en un futuro en la medida en la que España proceda a limitar el volumen de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo<sup>11</sup>, en aplicación de las exigencias de la Observación núm 8/2022 del Comité Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad — que interpreta el alcance de las obligaciones de los Estados que han ratificado la CPCD<sup>12</sup> — y, sobre todo, en la medida en la que las personas con discapacidad susceptibles de ser acompañadas laboralmente aumenten en general su tasa de actividad, hoy en día muy modesta.

Por lo demás, y de acuerdo con datos obtenidos de algunos estudios dedicados a la actividad de preparación laboral se destaca que nos hallamos ante una actividad fuertemente feminizada y en la que sobresalen mayoritariamente las personas con titulación universitaria y con un cierto bagaje en la asistencia a personas con discapacidad intelectual<sup>13</sup>. Ahora bien, el nivel formativo universitario, que es el mayoritario entre los

7 BOE núm. 233, de 29 de septiembre de 2021.

8 BOE núm. 96, de 22 de abril de 2006.

9 BOE núm. 299, de 15 de diciembre de 2006.

10 Al respecto, puede verse la Resolución de 24 de mayo de 2023, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales (BOE núm 128, de 30 de mayo de 2023), por la que se publica el Acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y la Atención a la dependencia, mediante el que se definen y establecen las condiciones específicas de acceso a la asistencia personal. El examen del acuerdo permite identificar algunos rasgos del asistente personal.

11 Partiendo de datos facilitados directamente por la Subdirección General de Políticas Activas de Empleo del SEPE y referidos a 2021 se constata que de las 98.551 personas con discapacidad que desarrollaban actividad laboral en Centros Especiales de Empleo, 40.280 personas acreditaban discapacidades necesitadas de empleo con apoyo, que en el caso de los Centros se prestan por las unidades de apoyo laboral, a las que más adelante se hará referencia.

12 La Observación núm. 8/2022 ha comportado una importante novedad en su apartado VI (i), recordando a los Estados su obligación de proceder a la “*Eliminación gradual y expedita del empleo segregado, incluidos los talleres protegidos, mediante la adopción de planes de acción concretos, con recursos, plazos y mecanismos de seguimiento que aseguren la transición del empleo segregado al mercado laboral abierto*”.

13 MERCADO GARCÍA, E., ROLDÁN, E. y RIVERA, J.: «El perfil de los preparadores laborales en el empleo con apoyo», *Siglo Cero* núm. 259, 2016, aportan datos de notable interés a partir de entrevistas y una revisión de literatura. Entre otros datos, apuntan a que el 83% de las preparadores laborales son mujeres; que el 87% de las personas que desempeñan esta actividad disponen de titulación superior y en un 78% acreditan una experiencia laboral con personas con discapacidad intelectual superior a dos años.

profesionales en activo, no es coincidente, como se verá con el perfil de preparador laboral reflejado en el programa común, y en algunos programas autonómicos.

## 2. EL PREPARADOR LABORAL, UNA FIGURA DISPERSA ENTRE EL PROGRAMA COMÚN Y LOS PROGRAMAS PROPIOS DE ALGUNAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Ciertamente, el RD 870/2007, regulador del programa común de empleo con apoyo tuvo la pretensión de consolidar un perfil unificado de ECA y por ende, de preparador laboral<sup>14</sup>. No en vano, la exposición de motivos del RD 870/2007 señala que la norma refleja los aspectos esenciales del programa, “*que serán de aplicación a todo el territorio nacional, con base en la competencia del Estado en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por las Comunidades Autónomas*”. La práctica ha ido por otras derroteros, si tenemos en cuenta que ejerciendo sus competencias en materia de empleo las Comunidades Autónomas han ido diseñando, y por ende regulando programas propios, lo que ha acabado reflejándose en el RD 881/2021, de 28 de septiembre, regulador de los programas comunes de empleo, que consolida una doble posibilidad para las CCAA. Así, las CCAA podrían convocar subvenciones en el marco del programa común — RD 870/2007 — en cuyo caso y con carácter general las convocatorias respetarán el perfil de preparador laboral regulado por el RD 870/2007. A título de ejemplo, este sería el caso de la Orden de Castilla-La Mancha 53/2019, de 5 de marzo<sup>15</sup>, de bases de subvenciones de empleo con apoyo, fundamentadas en el programa común.

Ahora bien, cabe la posibilidad de que las CCAA vehiculen sus competencias en políticas de empleo a través de programas propios de ECA, de modo que esos programas, en su diseño, no estarán obligados a seguir el marco del programa común. Ello da lugar a que algunas CCAA hayan regulado programas propios de empleo con apoyo claramente diferenciados del programa común (RD 870/2007), de modo que no están vinculados por los aspectos esenciales de los programas comunes<sup>16</sup> ni por las cuantías de referencia de las subvenciones (art. 3 RD 881/2021). Por esta razón, las funciones atribuidas y sobre todo la exigencias formativas de los preparadores laborales pueden ser muy diferentes. Este es el caso de algunos programas propios autonómicos cuya regulación será objeto de análisis comparado. A este respecto, se han seleccionado las siguientes normas de bases: la Orden de la Región de Murcia de 20 de junio de 2022<sup>17</sup>, el Decreto de bases del País Vasco 168/2019

14 CAVAS MARTÍNEZ, F: «Instrumentos para la promoción del empleo ordinario de las personas con discapacidad», VVAA (Dir. Fernández Orrico, F.J.): *Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Respuestas a problemas de acceso y permanencia en el empleo*, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, pág. 266, subraya cómo el RD 870/2007 marca el punto de arranque normativo del Eca

15 Diario Oficial de Castilla-La Mancha núm. 64, de 1 de abril de 2019.

16 De acuerdo con el artículo 1.2 del RD 818/2021, de programas de empleo, son aspectos esenciales de los programas las previsiones recogidas en este Decreto referidas a las siguientes materias: “a) objeto y contenidos mínimos previstos en cada uno de ellos; b) personas destinatarias finales; c) financiación; y d) requisitos específicos y prioridades”.

17 Boletín Oficial de la Región de Murcia núm. 145, de 25 de junio de 2022.

de 29 de octubre<sup>18</sup>, la Orden catalana ESS/1120/2017, de 20 de noviembre<sup>19</sup> y la Orden de la Comunidad Valenciana 21/2016 de 20 de octubre<sup>20</sup>.

Además, y como dato no anecdótico, en la actualidad nos encontramos con contrataciones laborales de preparadores laborales que escapan a la regulación de los programas regulados y subvencionados — estatal o autonómicos — ya que se financian a través del Programa Incorpora, de la Fundación Bancaria La Caixa<sup>21</sup>. Se trata de un programa, caracterizado por la escasez de información accesible pero que aporta recursos extra a muchas entidades promotoras de empleo con apoyo y que otorga una financiación adicional — de en torno a 40.000 euros/año — para cubrir los costos salariales y de Seguridad Social de las personas contratadas como preparadores laborales<sup>22</sup>. Debe tenerse en cuenta que se trata de una figura — la del preparador financiado con fondos privados —, que discurre con una cierta libertad, si bien saca provecho de la normalización del empleo con apoyo y de la actividad de preparación laboral tras la aprobación del RD 870/2007.

Aunque no se trate de una cuestión central en este capítulo, cabe señalar que la actual dispersión no es satisfactoria porque la profusión de programas autonómicos propios desdibuja el empleo con apoyo y, en ocasiones convierte los programas propios de ECA en un instrumento poco reconocible. A ello contribuye el uso de nomenclatura diferente en las diversas normativas reguladoras de los programas. Por ello, y dada la relevancia del empleo con apoyo, debería defenderse en primer lugar su consideración de servicio, no de programa, ya que el empleo con apoyo es una figura connatural a una idea de continuidad, coincidente con el concepto de servicio de empleo formulado por el RD 7/2015, de 16 de enero<sup>23</sup>, regulador de la cartera común de servicios de empleo, sin olvidar que el artículo 41 de la LGDPD habla de servicios, no de programas de ECA. Ahora bien, dada la estrecha vinculación del empleo con apoyo con el derecho constitucional al trabajo (art. 35.1 CE) el ECA debería de distrutar de la condición de servicio común — no autonómico — lo que permitiría garantizar una imagen más nítida, unificada y de mayor solidez del ECA en toda España<sup>24</sup>.

18 Boletín Oficial del País Vasco núm. 227, de 28 de noviembre de 2019.

19 BOE núm. 283, de 20 de noviembre de 2017.

20 Diario Oficial de la Generalitat Valenciana, núm. 7903, de 25 de octubre de 2016.

21 Para obtener una visión general de la actividad, puede consultarse la página web del Programa Incorpora, centrado en el apoyo laboral a personas con enfermedad mental. <<https://incorpora.fundacionlacaixa.org/lineas-de-actuacion>>

22 Para obtener algún dato mínimamente contrastable de la inversión efectuada en este programa, puede consultarse el documento, Fundación la Caixa: *Valoración cuantitativa del Impacto del Programa Incorpora, 2013*, ejemplar fotocopiado, que indica un retorno social sobre la inversión (SROI) de 156,7 millones de euros. Del documento se deduce que la Fundación La Caixa concedió ayudas en 2012 por valor aproximado de 20,2 millones de euros, un cifra que aplicando los baremos actualizados del RD 870/2007 permitiría contratar actualmente a más de 400 personas. Ahora bien, no se ha logrado acceder a la partida destinada al Programa Incorpora en los últimos años.

23 BOE núm. 31, de 5 de febrero de 2015.

24 Sobre este particular puede consultarse, con mayor detalle, ESTEBAN LEGARRETA, R.: «Propuestas para el relanzamiento y la consolidación del empleo con apoyo en España», *Temas Laborales*, núm. 167, págs. 29 a 31.

### 3. LA PREPARACIÓN LABORAL COMO ACTIVIDAD PROFESIONAL CONTRATABLE POR CUENTA AJENA

Un análisis jurídico-laboral de la figura del preparador laboral exige subrayar que el empleo con apoyo constituye en realidad un servicio de cierta complejidad que incluye un importante haz de acciones que en su mayoría, — no en su totalidad — se reflejan en el artículo 2 del RD 870/2007. Por lo tanto, se trata de una actividad que por lo general será impulsada y organizada por entidades sin ánimo de lucro, de manera que los preparadores laborales deben prestar su actividad como trabajadores por cuenta ajena. Y ello no solo porque así lo exija el RD 870/2007 — que solo prevé la financiación de salarios y de cuotas patronales a la Seguridad Social de los preparadores —, sino por razones de complejidad organizativa ya apuntadas, que hacen poco creíble el acoplamiento a los servicios de ECA de profesionales autónomos reales.

En relación con la noción de servicio organizado, el Decreto 168/2019, regulador del programa propio del País Vasco concibe la prestación del servicio en el marco de las denominadas “unidades de empleo con apoyo”, para las que se prevé una composición de al menos un prospector y un preparador laboral. Se trata, este último, de un planteamiento que imita la lógica y la denominación de las unidades de apoyo laboral de los CEE (RD 469/2006). Es más, algunas entidades titulares de servicios empleo con apoyo, llevan a cabo la actividad habiendo constituido agencias privadas de colocación, aunque esto no es muy frecuente ni es exigible a la luz de lo establecido en el artículo 41 de la Ley 3/2023<sup>25</sup>, de Empleo<sup>26</sup>. Este último artículo prevé que las entidades que ejecuten programas de empleo podrán llevar a cabo actividades complementarias de intermediación sin la necesidad de constituir agencias de colocación.

En punto a la exigencia de contratación laboral de los preparadores, se ha de señalar que los programas propios de las Comunidades Autónomas están alineados con el RD 870/2007. En particular, la Orden catalana ESS/1120/2017, subraya la obligación de que exista contrato de trabajo entre la entidad promotora y el preparador laboral salvo en el caso que la entidad responsable tenga la condición de cooperativa de trabajo asociado, supuesto en el que se admite el vínculo autónomo entre entidad empleadora y preparador laboral. Asimismo esta orden prohíbe la subcontratación de la preparación laboral, del mismo modo que lo hace la Orden de la Comunidad Valenciana 21/2016 (artículo 7.4) en la que expresamente se prohíbe “la contratación mercantil del personal que ejecute el proyecto”. En perspectiva comparada con la asistencia personal, se observa que la mayor simplicidad de esta última permite la modalidad de prestación autónoma de la asistencia personal, tal y como prevé la Resolución de 24 de mayo de 2023, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales.

25 BOE núm. 51, de 1 de marzo de 2023.

26 El Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED): *Realidad, situación, dimensión y tendencias del empleo con apoyo en España en el Horizonte del año 2020*, OED, 2017, pág. 52, detallaba que en torno a mediados de la pasada década solo un 10% de los servicios de ECA funcionaba bajo la cobertura formal de una agencia de colocación. Cabe observar que hoy en día, la Ley 3/2023 de Empleo, deja claro que no existe para las entidades titulares del servicio de ECA la obligación de constituir agencias de colocación, porque el artículo 41 de la Ley acepta que las entidades promotoras de programas de políticas activas podrán realizar actividades de intermediación sin que sea necesaria la constitución de agencias de colocación.

Constatada la exigencia de contrato de trabajo, cabe examinar cuál es el perfil de empleador y organizador de los servicios de ECA. Al respecto, el programa común (RD 870/2007) sugiere una triple tipología de empleador (art. 7). De un lado, podrán ser empleadoras las asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro, que tengan por objeto la inserción laboral de las personas con discapacidad, acrediten recursos materiales para desempeñar la actividad y, en fin, dispongan de experiencia acreditada en la actividad. Sin duda este es el empleador-tipo de los preparadores laborales, si bien en el caso del programa de la Comunidad Valenciana (art. 2 a) Orden 21/2016) se especifica la inclusión de las “*corporaciones locales de la Comunidad Valenciana o las entidades de derecho público dependientes o vinculadas a estas que vinieran ejerciendo competencias en materia de empleo*”. En este caso, debe entenderse que se tratará de entidades públicas que impulsen el ECA a través de la puesta en marcha de servicios<sup>27</sup>, dado que no se deduce que dicha dotación pueda servir para prestar apoyo a los empleados públicos con discapacidad que estén en plantilla de las entidades locales.

A lo anterior se añaden dos posibles entidades empleadoras más (art. 7). De un lado, los CEE que den apoyo a personas que procedan de plantillas del propio Centro o de otros Centros, y transiten hacia el mercado ordinario de trabajo. De otro lado, la regulación común del programa de empleo con apoyo prevé que podrán contratar preparadores laborales las empresas ordinarias. Ciertamente y respecto a las empresas ordinarias, no consta que alguna convocatoria autonómica — de programa propio o de programa común — haya previsto a las empresas como beneficiarias; tampoco lo ha previsto el Programa Incorpora. Ello no obsta el interés por que grandes empresas pudiesen contratar directamente, aunque fuese sin subvención pública, — por ejemplo, en el marco de la responsabilidad social empresarial —, a preparadores laborales para contribuir al éxito de los procesos de inserción<sup>28</sup>. Lamentablemente no ha sido así hasta ahora, a pesar de que el Decreto regulador del programa común ha sugerido esta posibilidad desde su primera versión en 2007.

La opción de que los CEE puedan contratar preparadores laborales y puedan, por ende, organizar servicios de ECA tiene mayor calado y también un mayor sentido. No en vano, sigue en vigor la previsión de que los CEE sean “*un medio de inclusión del mayor número de personas con discapacidad en la empresa ordinaria*” (art. 43.1 LGDPD) por lo que el ECA sería una herramienta al servicio de la transición. Eso sí, cabe matizar que el RD 870/2007 puede inducir a confusión ya que en sentido estricto será la entidad titular del CEE la que procederá a la contratación de los preparadores laborales<sup>29</sup>. En cualquier caso se me antoja una posibilidad plausible teniendo en cuenta que los profesionales que desempeñan su actividad en las unidades de apoyo a la actividad productiva de los CEE se limitarán a “asistir” a los trabajadores que transiten al mercado ordinario de trabajo, pero dicha asistencia es transitoria y no constituye propiamente un proceso de “empleo

27 Este sería el caso del servicio denominado *Projecte Trèvol*, impulsado la Mancomunidad de Municipios de la Vall d'Albaida, en la provincia de Valencia. Al respecto puede verse <<https://trevolintegra.com/>>

28 Se trata de una idea propuesta en su día en ESTEBAN LEGARRETA, R. y ROJO TORRECILLA, E.: «Responsabilidad social empresarial y colectivos desfavorecidos», VVAA (Coords Gala Durán, C. y Fernández Amor, J.A.) *La responsabilidad social empresarial: un nuevo reto para el derecho*, Marcial Pons, Madrid, 2009, pág.166.

29 Debe tenerse en cuenta que el CEE es una forma de organizar la actividad productiva, con requisitos respecto a la composición de las plantillas, pero no es en sí mismo una entidad jurídica. Al respecto, la Orden de la Región de Murcia de 20 de junio de 2022 remarca esta diferencia (art.4.4).



con apoyo”<sup>30</sup>, de manera que la consolidación y la permanencia en la empresa ordinaria de personas procedentes de CEE, va a exigir empleo con apoyo “extra” ejecutado por preparadores laborales. En todo caso, tampoco se prohíbe que estos acompañamientos y procedimientos de empleo con apoyo se lleven a cabo por servicios/preparadores laborales no vinculados a los CEE.

De los programas propios examinados, solo dos de ellos contemplan la posibilidad de que las entidades titulares de CEEs puedan contratar a preparadores laborales. Se trata de la Orden de la Region de Murcia de 20 de junio de 2022 y del Decreto vasco 168/2019, si bien en ambos casos se exige una estricta — y razonable — separación entre el CEE y sus unidades de apoyo laboral, de una parte, y el servicio de empleo con apoyo y los preparadores laborales, de otra. Tampoco hay datos a propósito de la concesión de subvenciones a CEE para la contratación de preparadores laborales, si bien cabe intuir que esta puede tener un cierto peso en el País Vasco, donde existen potentes grupos empresariales de alcance provincial gestionando grandes CEE en red, que no reniegan de la transición de sus plantillas a la empresa ordinaria<sup>31</sup>.

#### **4. FUNCIONES DESEMPEÑADAS POR EL PREPARADOR LABORAL. BREVES CONSIDERACIONES SOBRE ALGUNAS CONDICIONES DE TRABAJO**

Con carácter preliminar se ha de destacar que el artículo 2 del RD 870/2007 describe un haz complejo de acciones que debería llevar a cabo el preparador laboral, y que a su vez pretenden describir qué comprende el programa de ECA. Cabe subrayar a este respecto, que el conjunto de acciones son bastante o muy coincidentes con las que se prevén en la normativa reguladora de los programas propios de las Comunidades Autónomas o incluso con las que se atribuyen a las unidades de apoyo a la actividad productiva de los CEE (RD 469/2006). Se trata de un elemento positivo que no concurre en el ámbito de los requisitos formativos de los profesionales de la preparación laboral.

De este modo, podemos identificar al preparador laboral por el conjunto de actividades que integran su desempeño profesional.

##### **4.1. Acciones integrantes del empleo con apoyo y funciones del preparador laboral. El preparador como trabajador polivalente**

Antes de entrar a identificar y a comentar cuáles son las funciones o acciones que corresponden a la preparación laboral cabe matizar dos cuestiones importantes. La primera, que el RD 870/2007 no contempla algunas acciones que deberían formar parte

30 En este sentido, el artículo 2 g] del RD 469/2006, regulador del programa común de las unidades de apoyo a la actividad productiva en CEE encomienda a las unidades, entre otras, la función de “*Asistir al trabajador del Centro Especial de Empleo en el proceso de incorporación a Enclaves Laborales y al mercado ordinario de trabajo*”, pero esta implicación se limita a un acompañamiento u orientación, sobre todo en caso de salto a la empresa ordinaria. Confirma estas impresiones el análisis del programa catalán propio, de “*equips multidisciplinars de suport*”, también denominados por el acrónimo EMS (Orden EMT/136/2022, de 10 de junio, Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña núm. 8688, de 14 de junio de 2022) equivalentes a las unidades de apoyo a la actividad productiva en CEE, cuyas funciones al respecto van poco más allá de la orientación.

31 Este es el caso de Gureak en la provincia de Guipúzcoa (<https://www.gureak.com/es/>) y de Lantegi Batuak en la provincia de Vizcaya (<https://www.lantegibatuaak.eus/>).

de un programa completo de empleo con apoyo como a) la prospección o búsqueda e identificación de puestos de trabajo adecuados a las personas usuarias, o b) el desarrollo de acciones formativas necesarias para mejorar su empleabilidad, actividades que más bien no suele desempeñar el preparador laboral<sup>32</sup>. No en vano, el RD 870/2007 señala que en el marco del empleo con apoyo deberán llevarse a cabo “al menos”, las acciones previstas en su artículo 2. Además, otras decisiones o acciones de carácter más general pueden requerir una mirada de equipo, como es determinar qué persona usuaria acabará cubriendo un puesto u oferta disponible, una decisión que el Decreto 168/2019 del País Vasco atribuye al conjunto de la unidad de apoyo.

De otra parte, el RD 870/2007 parece contemplar una sola tipología de profesional polivalente, mientras que la práctica de los servicios<sup>33</sup> y algunos programas propios permiten identificar una mayor gama de profesionales desempeñando actividad por cuenta de los servicios de ECA, lo que comportará en ocasiones descargar a las personas preparadoras de algunas de las múltiples funciones a ellos atribuidas por el RD 870/2007. A título de ejemplo, ese es el caso del programa de la Región de Murcia — Orden de 20 de junio de 2022— que distingue entre orientador, preparador laboral, técnico de empleo y coordinador de proyecto, o el del Decreto del País Vasco 168/2019, que prevé dos ámbitos profesionales: la prospección y la preparación laboral. Por su parte, el RD 721/2011, de 20 de mayo<sup>34</sup>, regulador del certificado de profesionalidad de los preparadores laborales se refiere a tres ocupaciones o puestos de trabajo relacionados: preparador laboral, tutor de empleo con apoyo y técnico de acompañamiento laboral.

## 4.2. Funciones recogidas en el RD 870/2007

Dicho lo anterior, se abordará a continuación un comentario del elenco de funciones del artículo 2 RD 870/2007. En este sentido, y en una suerte de fase inicial<sup>35</sup> el preparador laboral debería acometer la “a) Orientación, asesoramiento y acompañamiento a la persona con discapacidad, elaborando para cada trabajador un programa de adaptación al puesto de trabajo”. Una actividad que debería de completarse con el “c) Apoyo al trabajador en el desarrollo de habilidades sociales y comunitarias, de modo que pueda relacionarse con el entorno laboral en las mejores condiciones”. Se trata de un conjunto de acciones que al menos en parte serán anteriores a la contratación laboral de la persona usuaria y que, en algunos esquemas de ECA, se atribuyen a profesionales diferentes del preparador laboral<sup>36</sup>. En todo caso, son actividades fundamentales para que el acceso a la empresa se lleve a cabo con éxito, aunque se echa de menos una referencia al trabajo con las familias de las personas

32 Por lo contrario, el RD 469/2006, regulador del funcionamiento de las unidades de apoyo a la actividad profesional en los CEE, prevé de un modo más evidente que sus integrantes deberán (art. 2 c ) “Desarrollar cuantos programas de formación sean necesarios para la adaptación del trabajador al puesto de trabajo así como a las nuevas tecnologías y procesos productivo”.

33 MERCADO GARCÍA, E., ROLDÁN, E. y Rivera, J.: «El perfil de los preparadores laborales...», ob. cit., págs. 76 y 77 distingue entre los siguientes perfiles profesionales: responsable de empleo; prospector laboral, preparador laboral y técnico de empleo.

34 BOE núm. 149, de 23 de junio de 2011.

35 ARENAS ORTEGA, M<sup>a</sup> L. y GONZÁLEZ CELPA, R.: «El preparador laboral en el empleo con apoyo», *Educación y futuro*, núm. 23, pág. 47, describen la fase en la que “se trabaja con la persona para que desarrolle los aspectos de la personalidad que posteriormente facilitarán la incorporación al puesto de trabajo”.

36 A título de ejemplo, la orden de Bases de la Región de Murcia (art. 9.3 a)), segrega la actividad de orientación laboral del núcleo de actividades de la preparación laboral.



usuarias, un elemento que puede condicionar extraordinariamente el éxito de la inserción. Las familias son ignoradas por el RD 870/2007—no así por el RD 469/2006 (art. 2 d)], de unidades de apoyo laboral en CEE —, posiblemente porque el trabajo con las familias nos recuerda que los servicios de empleo con apoyo tienen una evidente componente de Servicio Social<sup>37</sup> que el redactor del Decreto ha pasado por alto. Por lo demás, es muy relevante llevar a cabo un análisis preliminar de necesidades potenciales de adaptación del puesto, teniendo en cuenta que posteriormente deberá asesorarse e informar a la empresa sobre la cuestión.

A continuación, entramos en el núcleo duro de las funciones atribuidas a los preparadores laborales, que en general se llevarán a cabo en el ámbito de la empresa<sup>38</sup>, tras la formalización del contrato de trabajo<sup>39</sup>. Siguiendo el elenco de acciones del artículo 2 del RD 870/2007 se trataría, de una parte, de las funciones de “mediación” consistentes en “*b) Labores de acercamiento y mutua ayuda entre el trabajador beneficiario del programa de empleo con apoyo, el empleador y el personal de la empresa que comparta tareas con el trabajador con discapacidad*”. Debe observarse que este es otro apartado clave y no exento de dificultades porque exige la identificación de los denominados apoyos naturales<sup>40</sup>, es decir, la persona o personas de la plantilla que sean un referente de confianza para la persona con discapacidad y permitan complementar el apoyo profesional prestado por el preparador laboral<sup>41</sup>. Evidentemente, esta actividad permitirá también identificar y eludir riesgos de acoso o de aislamiento social sobre las personas incorporadas. En esta línea, el “acercamiento y mutua ayuda” serán clave para lograr que de un modo progresivo las plantillas de las empresas ordinarias alcancen la condición de inclusivas.

El núcleo duro de la actividad de los profesionales de la preparación laboral (art. 2 RD 870/2007) estaría integrado también por el *d) Adiestramiento específico del trabajador con discapacidad en las tareas inherentes al puesto de trabajo* y por el *e) Seguimiento del trabajador y evaluación del proceso de inserción en el puesto de trabajo*. Ciertamente, el

37 A este respecto, MERCADO GARCÍA, E., ROLDÁN, E. y RIVERA, J.: «El perfil de los preparadores laborales...», ob. cit., págs. 79 y 81, detectan dificultades en el trato y falta de actuaciones específicas para el trabajo con las familias de las personas usuarias.

38 MERCADO GARCÍA, E., ROLDÁN, E. y RIVERA, J.: «El perfil de los preparadores laborales...», ob. cit., pág. 76, caracteriza a los preparadores laborales como los que “*ejecutan acciones vinculadas dentro del ámbito de la empresa*”.

39 En ESTEBAN LEGARRETA, R. “Propuestas para el relanzamiento...”, ob. cit., pág. 37 y ss, se destaca cómo algunos programas admiten el aprendizaje en el puesto de trabajo en la empresa sin la necesaria formalización de contrato de trabajo, a través de la figura de las prácticas prelaborales, no previstas en el programa común. En el caso del programa propio de la Región de Murcia, (art. 9 3 b) Orden de 20 de junio de 2022), las prácticas parecen obligatoriamente relacionadas con acciones formativas vinculadas a titulaciones, cosa que en otros programas no sucede.

40 ARENAS ORTEGA, M<sup>a</sup> L. y GONZÁLEZ CELPA, R.: «El preparador laboral en el empleo con apoyo», ob. cit., pág. 46, definen el apoyo natural como “*el apoyo realizado por algún compañero o por el propio entorno identificado previamente para tal fin, por medio del preparador laboral*”.

41 MERCADO GARCÍA, E., ROLDÁN, E. y RIVERA, J.: «El perfil de los preparadores laborales...», ob. cit., pág. 78, señalan algunas dificultades en la captación de los apoyos naturales, como son, entre otros, “*la escasa motivación, o la escasa confianza en las capacidades laborales de la persona en fase de inserción*”, lo que lleva a la asunción del apoyo por la persona encargada de la sección”. En todo caso, la prudencia hace conveniente contar con más de un apoyo natural, para evitar incidencias en caso de ausencia de uno de los apoyos. Este es el planteamiento metodológico seguido por las entidades de la Asociación Catalana de Empleo con Apoyo (ACTAS).

adiestramiento o formación en el puesto sin vinculación obligatoria a una acción formativa, es una figura no demasiado frecuente en nuestra normativa de empleo<sup>42</sup>. Durante el adiestramiento, la persona en fase de integración recibirá — de un modo muy intenso en un primer momento —, formación práctica sobre las funciones a desempeñar en el puesto, formación que sería impartida por el preparador laboral, como regla de principio. Este adiestramiento o formación práctica exige un notable bagaje profesional a los preparadores laborales porque deberán conocer las funciones más relevantes de múltiples puestos de trabajo habitualmente desempeñados por los perfiles de personas usuarias del ECA<sup>43</sup>. El adiestramiento sería un claro ejemplo de *learning by doing* en el que la persona preparadora debe suplir las carencias de la persona en fase de integración, además de reforzar la búsqueda de apoyos naturales<sup>44</sup>. Tras una primera etapa de consolidación se llevaría a cabo, de forma gradual, una disminución de la presencia en la empresa del preparador laboral a través de un seguimiento más ocasional o discontinuo, cuando la persona usuaria del ECA haya ganado autonomía en el puesto. Ello comporta que la actividad de los preparadores laborales combina en su jornada semanal el seguimiento liviano de trabajadores consolidados en su puesto con procesos de formación práctica o adiestramiento mucho más intensos.

Además, no ha de perderse de vista que la evaluación y el seguimiento pretenderían “*la detección de necesidades y la prevención de posibles obstáculos, tanto para el trabajador como para la empresa que le contrata*”. Ello exige a la persona preparadora una particular atención ya que las incidencias pueden ir desde un cambio en las funciones o en la persona que ejerza el rol de apoyo natural, hasta la agravación de las dolencias de la persona o un repentino brote en una enfermedad mental, por no hablar del deterioro vinculado al envejecimiento de las personas con discapacidad, una contingencia expresamente contemplada en el artículo 2 h) del RD 469/2006, de unidades de apoyo en los CEE, pero que también afecta a los preparadores laborales en la empresa ordinaria. Además, los preparadores laborales ejercen funciones específicas de mediación cuando se imponen sanciones disciplinarias o incluso se decide el despido disciplinario de una persona con discapacidad empleada. Esta circunstancia sirve para recalcar lo delicado que en ocasiones puede suponer el desempeño de la actividad de preparación laboral.

Por lo demás, el artículo 2 del RD 870/2007 atribuye al preparador laboral funciones de f) *Asesoramiento e información a la empresa sobre las necesidades y procesos de adaptación del puesto de trabajo*, una materia de notable interés dado que los perfiles objeto de inserción van a exigir adaptaciones de puesto — de herramientas, de mobiliario —, o adaptaciones de carácter organizativo en forma de pausas específicas, jornadas reducidas u otras. Se trata de una cuestión comprometida, en la que pueden entremezclarse aspectos de adaptaciones o ajustes del artículo 40 de la LGDPD con cuestiones preventivas, dado que los usuarios

42 En este sentido, el contrato de trabajo formativo para la adquisición de práctica profesional adecuada (art. 11.3 ET), se fundamenta también en el aprendizaje en el puesto, si bien hay una gran diferencia en este caso, ya que la persona ha obtenido una titulación con anterioridad a la formalización del contrato de trabajo, circunstancia que no es usual en las experiencias de empleo con apoyo.

43 Algunos modelos sugerirían que el adiestramiento sería llevado a cabo por trabajadores de la plantilla bajo la supervisión de preparador laboral. Así se expresó por parte del Sr Miguel Ángel Agulló Agulló en la ponencia “Aspectos clave para una inserción laboral exitosa en personas con discapacidad intelectual: el modelo de la Asociación Tamarit”, defendida en el Congreso Internacional sobre discapacidad intelectual en el mercado laboral, que ha dado lugar a esta publicación.

44 ARENAS ORTEGA, M<sup>a</sup> L. y GONZÁLEZ CELPA, R.: «El preparador laboral en el empleo con apoyo», ob. cit., págs. 47 y 48.

van a tener la consideración de personas trabajadoras sensibles del artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre<sup>45</sup>, de prevención de riesgos laborales. Y se trata de una cuestión doblemente comprometida teniendo en cuenta que pocas Comunidades Autónomas realizan hoy en día convocatorias de subvenciones del programa de adaptación de puestos de trabajo recogido en el artículo 49 del RD 818/2021, de programas comunes de empleo<sup>46</sup>, un aspecto sobre el que las empresas también deberían de recibir asesoramiento del preparador laboral. Además, las necesidades pueden producirse tanto de un modo previo al acceso como de modo sobrevenido y las necesidades deberían detectarse y trabajarse en estrecha colaboración con los servicios de prevención. Por lo demás, el asesoramiento y la información a la empresa sobre otras cuestiones de interés jurídico-laboral como son las obligaciones en materia de cuota de reserva de empleo, beneficios a la contratación o bonificaciones a la cuota patronal de Seguridad Social, corresponderían más bien al personal del servicio de empleo con apoyo que desempeñe funciones de prospección laboral.

Finalmente, cabe señalar que algunos programas propios prohíben taxativamente que el preparador laboral vaya más allá de las funciones o acciones descritas estrictamente como de preparación laboral, que en general son muy coincidentes con las señaladas en el RD 870/2007. Este es el caso del programa catalán SIOAS — la Orden ESS/1120/2017 — mientras que por lo contrario el programa del País Vasco reflejado en el RD 168/2019 tolera una mayor polivalencia, lo que permitiría al preparador laboral desempeñar en paralelo funciones de prospección laboral (art. 24.2). Asimismo, el programa catalán exige que el preparador concentre al menos un 70 por 100 de su actividad en acciones directas con las personas participantes, algo no muy difícil de lograr a la luz del cuadro de funciones previstas.

### **4.3. Breves apuntes sobre condiciones de trabajo de los preparadores laborales**

Se añaden a continuación unos breves apuntes generales en clave jurídico-laboral sobre encaje en el sistema de clasificación profesional y algunas condiciones de trabajo de los preparadores laborales.

#### **4.3.1. Ubicación en los sistemas de clasificación profesional y salarios.**

La primera reflexión tiene que ver con la no fácil identificación de las funciones o puesto de preparador laboral en los sistemas de clasificación profesional de los Convenios Colectivos aplicables a las entidades que desempeñan actividad de ECA. Así, el análisis de algunos Convenios no permite identificar (art. 22.2 ET), “*tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades*” que encajen en la preparación laboral. Para ello, se han analizado dos convenios habitualmente aplicados a las entidades vinculadas a la Asociación

45 BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.

46 El programa común prevé una subvención de referencia de 1800 euros. Lamentablemente, hoy en día apenas hay convocatoria de subvenciones ni del programa común ni de programas propios. Una excepción sería la del País Vasco, que acostumbra a publicar convocatoria de subvenciones de su programa propio — Decreto 168/2019 (art. 16) —, con una subvención máxima de 1000 euros.

Española de Empleo con Apoyo (AESE) y a la Asociación Catalana de Empleo con Apoyo (ACTAS).

En el caso del XV Convenio Colectivo estatal de centros y servicios de atención a personas con discapacidad 2019-2021<sup>47</sup>, de aplicación habitual a las entidades vinculadas a AESE, el sistema de clasificación profesional, vincula los grupo y las funciones o especialidades a determinados niveles formativos. Concretamente, cabría ubicar a los preparadores laborales en el grupo IV, dedicado a personal “complementario auxiliar”<sup>48</sup>. En particular, el grupo se desglosa en puestos de trabajo, lo que permite identificar, como equiparable a la actividad de preparación laboral el puesto de Técnico Superior en Integración Social, que de acuerdo con el Convenio se dedica a “*Programar, organizar, implementar y evaluar las intervenciones de integración social, aplicando estrategias y técnicas específicas (...) actuando en todo momento con una actitud de respeto hacia las personas destinatarias y garantizando la creación de entornos seguros (...)*”. Ahora bien, parecería que el puesto de trabajo está íntimamente vinculado a personas que acrediten el título de Formación Profesional de grado superior de Integración Social, lo que lógicamente no debería ser impedimento para que titulados universitarios u otros titulados de Formación Profesional puedan desempeñar esas funciones y puedan encuadrarse en este grupo profesional/puesto de trabajo. Sin embargo, como veremos, cuando las personas acreditan un título universitario son encuadradas en el grupo III, que engloba al personal complementario titulado.

Por otra parte, también se ha examinado un Convenio Colectivo aplicado habitualmente a las entidades promotoras de ECA de Cataluña vinculadas a la Asociación Catalana de Empleo con Apoyo (ACTAS). Se trata del Convenio Colectivo autonómico de “Asociaciones para centros de formación, rehabilitación, orientación, valoración, autonomía personal, protección y atención a personas con discapacidad para 2013-2016”, que mantiene vigencia sin que se haya cerrado la negociación de un nuevo Convenio. En este caso, el sistema de clasificación profesional es mucho más simple, por no decir tosco, ya que la descripción de los grupos no hace referencia alguna a aptitudes ni a contenido general de la prestación (art. 22.2 ET), sino que los grupos se fundamentan en la acreditación por parte del trabajador de una titulación, siempre que ello vaya acompañado del desempeño de funciones correspondientes a la titulación. Tampoco se señalan con claridad tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades (art. 22.2 ET). Dado que el programa catalán de ECA exige que los preparadores laborales sean titulados universitarios, en la práctica estos profesionales son clasificados subjetivamente en el grupo profesional núm. 1 — titulados universitarios — del Convenio catalán mencionado, en el que obviamente no hay ninguna descripción o referencia a la figura profesional del preparador/a laboral.

Sin duda, la invisibilidad de la preparación laboral de los convenios aplicables a las entidades titulares de servicios, refleja dos circunstancias. De un lado, el escaso peso cuantitativo de los profesionales dedicados a esta actividad. Asimismo, la dispersión en las exigencias formativas según cual sea el programa aplicable — estudiadas en el epígrafe

47 El Convenio se encuentra actualmente en situación de vigencia prorrogada.

48 Este grupo de fundamenta en la realización de funciones de atención (...) “*en la vida diaria mediante estrategias y procedimientos más adecuados para mantener y mejorar la autonomía personal y la relación con el entorno*”.

5 —, contribuye a la invisibilidad de la preparación laboral en los sistemas de clasificación profesional. Aunque debe tenerse en cuenta que en el anterior convenio estatal, el XIV Convenio Colectivo estatal de centros y servicios de atención a personas con discapacidad<sup>49</sup>, sí se mencionaba su sistema de clasificación profesional el puesto de “preparador laboral” como número 9 dentro del grupo profesional IV referido al “Personal de atención directa”<sup>50</sup>.

Por otro lado, es de particular interés examinar los niveles retributivos previstos en la negociación colectiva examinada. De un lado, para el caso del Convenio estatal, la retribución de las personas que desempeñen funciones de Técnico Superior de Integración Social, grupo IV, — revisión de 2023<sup>51</sup> —, asciende a un salario base de 1285,97 euros, al que se añadirá el complemento de antigüedad por trienio de 47,13 euros. En el caso del Convenio aplicable a Cataluña, las últimas tablas salariales negociadas corresponden al año 2016, un momento en el que el salario base de las personas del grupo de titulados superiores, aplicable a los preparadores laborales, alcanzaba la cifra de 1798,74, cuantía a la que se añade un complemento de antigüedad de 26 euros por trienio. Dado que el Convenio no se negocia desde hace años, es habitual su actualización mediante pactos individuales, de modo que en la actualidad la retribución salarial puede superar fácilmente los 2000 euros/mes. Ciertamente, las diferencias entre el Convenio estatal y el Convenio aplicable en Cataluña son evidentes y marcan modelos o conceptos diferentes sobre lo que es la actividad profesional de preparación laboral. Ahora bien, en el ámbito de aplicación del XV Convenio estatal de centros y servicios de atención a personas con discapacidad existe una práctica, al menos aplicable en las entidades vinculadas a AESE, de retribuir a los preparadores laborales que acrediten titulación universitaria, con el nivel salarial del grupo III — personal complementario titulado —, lo que comporta un salario base de 1874,76 euros y una retribución por trienio de 80 euros

Por las razones que se apuntan en el epígrafe 5, me inclino por un modelo retributivo más holgado, vinculado en principio a requisitos formativos más exigentes para los preparadores laborales. Ahora bien, ello exigiría un cierto consenso a nivel estatal, a fin de que las subvenciones dedicadas al ECA hagan sostenible ese modelo retributivo, con el objetivo de mantener la calidad de los servicios de empleo con apoyo. A este respecto, sería necesario revisar regularmente el tope previsto de subvención salarial por la contratación de preparadores laborales previsto en el programa común (RD 870/2007), — en atención a su carácter de referencia — que actualmente está en 33.500 euros.

### 4.3.2. Algunas cuestiones en clave de prevención de riesgos laborales.

En perspectiva preventiva debe tenerse en consideración dos aspectos de interés. De un lado, que deberá prestarse atención a que el preparador laboral es una persona empleada itinerante, que va a prestar sus servicios en organizaciones productivas ajenas a su empleadora, aunque propiamente no realice un servicio para la empresa donde se lleven a

49 BOE núm. 243, de 9 de octubre de 2012.

50 La descripción del puesto era la siguiente: *Competencia general: Interviene en el entorno personal y sociolaboral aplicando la metodología de empleo con apoyo para facilitar el acceso y mantenimiento del puesto de trabajo de las personas con discapacidad, realizando el entrenamiento de las habilidades sociolaborales necesarias para su inserción, manteniendo contactos con el entorno y colaborando en el análisis de puestos de trabajo, así como realizando la gestión de información sobre recursos formativos y sociolaborales existentes en el entorno de acuerdo con las directrices establecidas.*

51 Publicada en el BOE núm. 40 de 16 de febrero de 2023.

cabo el acompañamiento laboral. Creo que esa cuestión es relevante de cara a que el servicio de prevención de la “empresa principal” tenga en cuenta estas circunstancias y, además, la entidad titular del servicio de ECA se coordine preventivamente con las empresas en las que lleve a cabo su actividad de preparación laboral, especialmente en aquellos periodos en los que se constate una presencia continuada de preparador durante el periodo inicial de inserción. Todo ello, de conformidad con lo previsto en el artículo 24.1 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, que exige para estos casos, coordinación en materia de protección y prevención de riesgos, así como en el terreno de la información de los riesgos a los trabajadores. En este sentido, la aprobación del programa estatal (RD 870/2007), facilitó una justificación para la presencia de los preparadores laborales en entornos productivos ajenos, si bien esta circunstancia debe activar las obligaciones de coordinación empresarial en materia preventiva, aunque no exista una conexión directa entre la actividad económica de la empresa que contrata a la persona con discapacidad y la prestación del preparador laboral en sus instalaciones<sup>52</sup>.

Asimismo, otro aspecto destacado de la actividad itinerante de los preparadores laborales es la frecuente exigencia de desplazamientos a lo largo de la jornada para visitar diversos centros de trabajo, en un contexto de una cierta saturación de jornada<sup>53</sup>. De ahí que en el marco de la planificación de la actividad preventiva (art. 16, Ley 31/1995, de Prevención de riesgos laborales) las entidades titulares de servicios de empleo con apoyo deberían contemplar el riesgo de accidente *in itinere*, particularmente cuando los desplazamientos se produzcan en vehículo a motor<sup>54</sup>, algo habitual en zonas no urbanas.

## 5. REQUERIMIENTOS FORMATIVOS DE LOS PREPARADORES LABORALES

En lo que respecta a los requerimientos formativos de los preparadores laborales, se detecta una notable disparidad de planteamientos según cual sea la regulación aplicable. Y ello es problemático porque la formación exigida preconfigura aquello que se podrá exigir al profesional que desempeñe actividad de preparación laboral. A este respecto, se señalará a continuación qué formación de partida, qué formación complementaria y qué experiencia se exige en los diversos programas analizados.

### 5.1. Formación básica y complementaria

El modelo menos exigente es el del RD 870/2007 (art. 7), regulador del programa común, que resalta que los preparadores laborales deberán estar en posesión de una titulación mínima de formación profesional de grado medio o equivalente y acreditar,

52 Como ha señalado DOMÍNGUEZ PEREJÓN, C.: «La coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales», *Temas Laborales* núm 64, pág. 38, se fundamenta a partir de la actividad de dos o más empresas en un mismo centro o espacio de trabajo, con independencia de la conexión productiva entre las empresas implicadas.

53 El documento de la Asociación Catalana de Empleo con Apoyo (ACTAS) sobre el *Programa Acompanya* de ECA, pone de manifiesto las dificultades de efectuar los seguimientos requeridos por el Programa dentro de la jornada de los profesionales de las entidades promotoras de ECA. Documento fotocopiado, de 22 de febrero de 2022.

54 GARCÍA BLASCO, J. y PEDROSA ALQUÉZAR, S.I.: *El accidente in itinere. Un enfoque esencialmente preventivo*, Comares, Granada, 2009, pág. 76, hacen referencia a la implantación de Buenas Prácticas en la utilización de los vehículos y en la conducción.



además, una experiencia previa de al menos un año en actividades de integración laboral de personas con discapacidad que les capacite para la realización de las funciones propias de su puesto. El Decreto 164/2019 (art. 24.5) regulador del programa propio del País Vasco parte de un criterio idéntico en materia de requisitos formativos y muy similar en materia de experiencia previa. Es más, el programa del País Vasco exime de la formación en aquellos casos en los que “*se acredite una experiencia profesional en actividades de formación y/o de acompañamiento para la integración laboral de personas con discapacidad con especiales dificultades de, al menos, cinco años*”. Ciertamente, llama la atención cómo estos dos programas se muestran particularmente tolerantes, considerando que se está exigiendo como requisito mínimo cualquier título de Formación Profesional, — no un título más estrechamente vinculado a las funciones del empleo con apoyo, como podría ser el de Formación Profesional de Integración Social —, al tiempo que se exige experiencia en “*actividades de integración laboral*” de al menos un año, pero sin que necesariamente se trate de actividades de preparación laboral, lo que parece más razonable, como luego se detallará.

Posiblemente, el planteamiento inicial del RD 870/2007 se vio condicionado por la dotación económica para retribuciones y cuota patronal de Seguridad Social, que se toparon inicialmente en una cifra máxima de 19.800 euros para gastos salariales. Este dato no permitía exigir titulación universitaria a los profesionales del ECA. Además, no hay que olvidar que requisitos muy exigentes podían generar en aquel momento problemas a las personas con menor nivel formativo y amplia experiencia profesional en el sector. Sobre este particular también se añadirá alguna consideración más adelante.

A partir de aquí otros programas autonómicos propios muestran un planteamiento tendencialmente híbrido, ya que se mencionan las titulaciones universitarias, una mención que a mi juicio tiene un cierto calado. Este es el caso del programa de la Región de Murcia (art. 10) que para las personas que desempeñen actividad de preparación laboral exige “*estudios universitarios o de formación profesional de grado medio o superior, o equivalente, relacionados preferentemente con aspectos psicosociales como psicología, sociología, educación, trabajo social, etc*”. También sigue un modelo híbrido más inclinado a la exigencia de titulaciones universitarias el programa de la Comunidad Valenciana (Decreto 21/2016), ya que como punto de partida exige titulación universitaria — preferentemente, en Trabajo Social, Psicología, Terapia Ocupacional, Educación Social, Relaciones Laborales o Ciencias del Trabajo —, pero también admitiría la titulación de Formación Profesional de Técnico Superior en Integración Social. Sea cual sea la titulación acreditada, el programa de la Comunidad Valenciana exige experiencia previa de al menos un año en actividades específicas de empleo con apoyo.

En fin, más allá de un planteamiento híbrido, el programa catalán regulado mediante la Orden ESS/1120/2017 sigue una lógica de mayor exigencia en el terreno de la formación básica, ya que se requiere que *Las personas preparadoras laborales del servicio deberán ser licenciados o diplomados universitarios, preferentemente en psicología, pedagogía, psicopedagogía o maestro de educación especial*. Para el caso de otras personas con titulación universitaria no preferente, el programa valorará la formación complementaria en el ámbito de la orientación e inserción profesional “*y será imprescindible la experiencia de un año como mínimo como preparador o preparadora laboral con el colectivo objeto de intervención*”.

Llegados a este punto, no es tarea simple determinar hacia dónde debería llevar la regulación y la exigencia de requisitos formativos para desempeñar actividad de preparación laboral, si bien es evidente que las competencias requeridas van bastante más allá de las exigibles a otros profesionales del apoyo, como es el caso de las personas que desempeñan actividad de asistencia personal, un contexto en el que los requerimientos formativos son más modestos<sup>55</sup>, precisamente porque buena parte de las funciones a desempeñar revisten menor complejidad<sup>56</sup>. A este respecto, pueden destacarse dos elementos que dan relieve a la preparación laboral. El primero, la necesidad de profesionales versátiles<sup>57</sup> ya que la multiplicidad de competencias necesarias y la exigencia que generan en los profesionales demandan un perfil formativo fuerte y más claramente definido<sup>58</sup>. Además, creo que es relevante el contexto organizativo en el que se desempeña la actividad los profesionales del empleo con apoyo en comparación, por ejemplo, con la actividad desempeñada por las personas que trabajan en las unidades de apoyo laboral de los CEE o con la asistencia personal. A este respecto, a pesar de que la actividad de preparación laboral se lleva a cabo en equipo, los preparadores laborales llevan a cabo el seguimiento simultáneo de diversas personas con discapacidad que trabajan en empresas diferentes.

Por lo tanto, se trata de una actividad “atomizada” y desempeñada en un cierto contexto de lejanía o aislamiento del equipo, circunstancia que parecería aconsejar un relieve formativo más consistente, que dé mayor empaque al profesional en su día a día en las empresas. A título de comparación, la actividad desempeñada en las unidades de apoyo laboral de CEEs no parece comportar las mismas exigencias<sup>59</sup> teniendo en cuenta que

55 Al respecto, el apartado 4 b) de la Resolución de 24 de mayo de 2023 de la Secretaría de Estado de Derechos Sociales identifica como habilitantes algunos títulos de Formación Profesional del sistema educativo — por ejemplo, el RD 546/1995 de 7 de abril (BOE núm. 133, de 5 de junio de 1995), por el que se establece el título de Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería —, pero en general, el listado hace referencia a certificados de profesionalidad. Es más, la previsión es la creación de un certificado de profesionalidad específico para tareas de asistencia personal.

56 La resolución mencionada en la nota anterior remite las funciones de los asistentes personales a la prestación de apoyos en las actividades de la vida diaria, lo que implica, como regla general una actividad profesional de menor complejidad. El anexo II de la Resolución, que contiene la “Propuesta de contenidos básicos de formación para asistentes personales” confirma esta impresión. Así, el módulo I se centra en la introducción a la vida dependiente; el Módulo II en el marco normativo básico en el que se enmarca la asistencia personal; el módulo III tiene por objeto la naturaleza y funciones de la asistencia personal; el módulo IV se centrará en la impartición de “(...) *nociones básicas sobre accesibilidad universal y productos y medios de apoyo* (...)” y el módulo V se refiere a aspectos de salud laboral y primeros auxilios, esta última temática enfocada a la atención a la persona dependiente.

57 *Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED): Realidad, situación, dimensión y tendencias del empleo con apoyo en España...* cit., pág. 32, resaltan el carácter versátil de la preparación laboral.

58 Sobre el particular JORDÁN DE URRÍES, B. y PULIDO, R.: *El preparador laboral: análisis del perfil de competencias y necesidades para el diseño de un programa formativo*, AMPANS, Manresa, 2016, pág. 339, destacan cómo de un total de 99 competencias recogidas, 95 muestran un grado de valoración de relevancia muy alta y las cuatro restantes muestran un grado de relevancia alta, al tiempo que apuntan a que 89 de las competencias vienen caracterizadas como de carga alta, una como de carga muy alta y nueve como de carga normal.

59 A este respecto, la normativa estatal (Programa común del RD 469/2006, de 21 de abril, de unidades de apoyo laboral en CEE), exige titulados de Formación Profesional de grado medio. Llama la atención que el programa propio autonómico catalán es menos exigente formativamente con lo profesionales de unidades de apoyo de CEEs que con los preparadores laborales de empleo con apoyo. Para el caso de los técnicos de las unidades de apoyo laboral en CEE, la Orden catalana EMT/136/2022, de 10 de junio, permite que desempeñen esas funciones, titulados de Formación Profesional en Integración Social o



puede haber un mayor soporte recíproco entre los miembros del equipo, que desempeñarán su actividad en las mismas instalaciones y sin tener que tratar permanentemente con una multiplicidad de empleadores; salvo en el caso del apoyo y seguimiento prestado a trabajadores en enclaves o en brigadas que se hagan cargo de contratas. Pero incluso en estos casos, el CEE sigue siendo la entidad empleadora por lo que en sentido estricto no hay una relación directa con un empleador ajeno de las personas con discapacidad apoyadas.

Tras el análisis normativo, mi impresión es que debería de caminar hacia un modelo más unificado y más exigente en materia de requerimientos formativos de los preparadores laborales. Ya se han señalado las dificultades para lograr que el empleo con apoyo tenga la consideración de servicio de la cartera común del sistema nacional de empleo lo que en su caso daría lugar a una regulación homogénea. Sin embargo, de mantenerse el empleo con apoyo en su consideración — de facto — de programa de empleo, sería importante que el Estado y las Comunidades Autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, trabajen en un proceso de convergencia regulatoria dado el papel clave representado por el ECA y, por ende, dado el peso y la importancia de los preparadores laborales.

En este sentido, y en base a las consideraciones efectuadas creo que como regla de principio, debería exigirse que los preparadores laborales acrediten titulación universitaria, permitiendo también el acceso a la actividad de preparación laboral a las personas tituladas como técnicas superiores en Integración Social — por el encaje y solidez de esa formación<sup>60</sup> —, que es lo que plantea el programa propio de la Comunidad Valenciana.

En este punto, es necesario hacer referencia al Certificado de Profesionalidad de integración laboral de personas con discapacidad, regulado mediante el RD 721/2011 de 20 de mayo<sup>61</sup>. Se trata de un certificado de profesionalidad de nivel III, que implica una dedicación de 470 horas<sup>62</sup> y que en las ofertas formativas identificadas en la red acostumbra a impartirse en formato de teleformación. En este sentido, se trata de una titulación que no es contemplada expresamente por ninguno de los programas vigentes, aunque sí indirectamente ya que el programa común y el del País Vasco admiten, titulaciones de formación profesional de grado medio o “asimilables”. Ciertamente, este certificado de profesionalidad no es un título de Formación Profesional de grado medio pero constituye

---

titulados universitarios en Psicología, Educación Social, Trabajo Social o Terapia Ocupacional. Ahora bien, también se permite que desempeñen esta actividad personas con titulación de ciclo formativo de Formación Profesional de grado medio o superior, específico de la actividad del CEE. Sin duda en este caso, la normativa catalana está pensando en el perfil de “encargados de apoyo a la producción” del RD 469/2006, que parecerían hacerse cargo de la formación o adiestramiento profesional en el puesto.

60 El título de Formación Profesional de Grado Superior de Integración Social comporta, de una parte, una formación de base de las personas que acceden a esta titulación, ya que deberán haber obtenido previamente un título de grado medio, de grado superior, bachillerato o un grado universitario. Además, las competencias trabajadas son bastante o muy próximas a las funciones desempeñadas por un preparador laboral, lo que se deduce de la observación de las competencias recogidas en el artículo 5 del RD 1074/2012, de 13 de julio (BOE núm. 195, de 15 de agosto de 2012), y de su mirada comparada con las funciones que integran la actividad de preparación laboral. Puede consultarse la ficha del título en el sitio web del Ministerio de Educación y Formación Profesional: <<https://www.todofp.es/que-estudiar/loe/servicios-socioculturales-comunidad/integracion-social.html#duracion>>

61 BOE núm. 149 de 23 de junio de 2011.

62 La ficha del SEPE permite identificar los elementos más esenciales del certificado: <[https://www.sepe.es/HomeSepe/dam/jcr:f1ee974a-77ec-4bdb-a891-73fc630ee974/SSCG0109\\_ficha.pdf](https://www.sepe.es/HomeSepe/dam/jcr:f1ee974a-77ec-4bdb-a891-73fc630ee974/SSCG0109_ficha.pdf)>

una figura que dados los contenidos y competencias trabajadas cabría considerar como asimilable. Sin embargo, por las razones ya apuntadas, estimo que el certificado de profesionalidad no debería ser considerado en este caso como condición formativa suficiente, más allá de que pudiese tener la utilidad de formación complementaria, como luego se señalará.

Volviendo a la reflexión general, parece razonable además que se prime o se exija a los servicios de ECA que acrediten en sus plantillas un volumen de personas tituladas en estudios universitarios cuyo currículum se adecúe más a las competencias exigidas a los profesionales del sector. En este sentido, tras la revisión de los programas autonómicos parecería prudente priorizar al menos a las personas tituladas en psicología, pedagogía, trabajo social, educación social, magisterio/educación primaria (especialistas en educación especial) o terapia ocupacional sin excluir la preferencia a personas tituladas en Relaciones Laborales/Ciencias del Trabajo, más allá del interés de otros conocimientos más abordados en otras titulaciones universitarias<sup>63</sup>.

## 5.2. La formación complementaria

Ahora bien, dado que ninguna de las titulaciones universitarias o de Formación Profesional provee de formación detallada y en volumen suficiente para el desarrollo de las funciones de preparación laboral, parece necesario el seguimiento de formación complementaria, formación que se fundamenta en diplomas específicos sobre el empleo con apoyo o sobre la integración laboral de personas con discapacidad afectadas de especiales dificultades<sup>64</sup>. Es más, dependiendo de los perfiles formativos de partida cabría incluso la posibilidad de ofrecer una formación perfilada para las personas que procedan de titulaciones priorizadas — por ejemplo el título de Formación Profesional de Integración Social o los grados de Psicología y Pedagogía —, y una formación seguramente más intensa para aquellas personas que procedan de titulaciones más generales. En interesante a este

63 Ahora bien, se ha de tener en cuenta que otras titulaciones universitarias comportan un buen conocimiento de la empresa y/o de los procesos productivos — como es el caso de los grados relacionados con la Economía, la Gestión o las Ingenierías —, lo que sería útil para el desempeño profesional de los preparadores laborales. Ahora bien, probablemente no sea razonable o ponderado priorizarlos de cara a la valoración de las solicitudes. Al respecto, la consulta a los contenidos del curso para preparadores laborales de la Universidad de Salamanca (INICO), mencionado en nota posterior, muestra la importancia otorgada a estos contenidos gerenciales y/o de empresa. Por su parte, JORDÁN DE URRÍES, B. y PULIDO, R.: *El preparador laboral: análisis del perfil de competencias...* pág. 343, añaden otras titulaciones relevantes — además de las ya señaladas — en base a lo expresado por los propios preparadores laborales entrevistados en el estudio. En este sentido, apuntan al curso de adaptación pedagógica — actual máster de formación de profesorado — o al máster o postgrado en ciencias sociales.

64 El mejor y más consolidado ejemplo de esta formación complementaria es el caso del Curso de Preparadores Laborales del Instituto de Integración en la Comunidad de la Universidad de Salamanca (INICO) de la Universidad de Salamanca, que ofrece una formación con módulos diversos y una dedicación de 200 horas. Se trata de una acción formativa que no exige titulación previa para acceder. <[https://inico.usal.es/cursos\\_ formacion/formacion-on-line-de-preparadores-laborales-especialistas-en-empleo-con-apoyo/](https://inico.usal.es/cursos_ formacion/formacion-on-line-de-preparadores-laborales-especialistas-en-empleo-con-apoyo/)>. Otro ejemplo de formación complementaria es la impartida por la Fundación Pere Tarrés, que ofrece dos cursos, con un volumen global de 80 horas y con un enfoque y contenidos similares al ofrecido por el INICO. Se trata de los cursos de “Inserción laboral de personas con discapacidad” y de “Inserción sociolaboral de personas con trastorno mental”. Puede consultarse más información sobre contenidos en: <<https://www.peretarres.org/es/formacion/cursos-insercion-sociolaboral>>. Por su parte, el Programa Incorpora Salud Mental, prevé también cursos de formación online para las personas que, en el marco de ese programa privado, desempeñan funciones de preparación laboral, si bien la información accesible al público es muy limitada. <<https://incorpora.fundacionlacaixa.org/detalle-curso?articleId=473981>>

repecto cómo en la valoración de las solicitudes de subvenciones, el programa propio de Cataluña — Orden ESS/1120/2017 — tendrá en cuenta la formación complementaria en el ámbito de la orientación e inserción profesional en el caso de preparadores laborales con titulación universitaria no preferente.

En fin, cerrando la cuestión de la formación complementaria, cabría señalar que, aunque este no sea su sentido inicial, el certificado de profesionalidad de empleo con apoyo (RD 721/2011), podría ser una buena herramienta para vehicular la formación complementaria de titulados superiores o de titulados en Integración Social.

### **5.3. La experiencia profesional como requisito complementario y como condición básica de acceso a la actividad**

Lo que quizás hoy en día no parece tan razonable es la exigencia adicional de experiencia profesional previa en el desempeño de la actividad de preparador laboral, una exigencia que se menciona en algunos programas, como es el caso de la regulación del programa de la Comunidad Valenciana, mientras que se matiza en el programa estatal o común donde se exige simplemente experiencia en actividad de integración laboral, pero con carácter más general y sin exigir taxativamente experiencia en la actividad de preparador/a laboral. Cabe apuntar aquí que por definición, las personas aspirantes a desempeñar actividad de preparador/a laboral no dispondrán de esta experiencia en un primer momento por lo que el requisito debería suprimirse, salvo que se obligue a las entidades solicitantes de subvenciones a “desdibujar” o a cuasifalsear las trayectorias profesionales ya que por definición, las personas que se incorporan a la actividad carecerán de la experiencia en sentido estricto. Otra cosa muy diferente será que en sus normas de bases o en sus convocatorias, las Comunidades Autónomas decidan priorizar aquellas solicitudes que muestren un mayor bagaje y experiencia globales entre la plantilla del servicio de ECA.

Finalmente y a pesar de que el programa común acredita ya 15 años de andadura, debería establecerse algunas cautelas si se fija con carácter general la necesidad de titulación superior. En particular, para el caso de personas que han desempeñado una actuación profesional de preparador/ra laboral durante un tiempo significativo y no cuenten con titulación universitaria ni con la titulación de Formación Profesional de Integración Social. Para estos casos, debería admitirse su continuidad en el desempeño de la actividad laboral siempre que se acredite un ejercicio profesional prolongado en la actividad. En este sentido, cabría utilizar el criterio seguido por el programa propio del País Vasco, que admite el acceso a la profesión a personas que acrediten una experiencia profesional de cinco años.

En todo caso, más allá de que documentalmente pueda aportarse prueba del desempeño profesional, parece razonable que las personas que cumplan este requisito de desempeño de la actividad durante un periodo prolongado puedan seguir el procedimiento de acreditación de competencias previsto administrativamente<sup>65</sup>. A este respecto, debe tenerse en cuenta que sería posible el reconocimiento de competencias asimiladas al Certificado de profesionalidad de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad regulado mediante el RD 721/2011, ya mencionado.

65 Sobre este particular puede consultarse la página web del Ministerio de Educación y Formación Profesional sobre acreditaciones profesionales. <<https://www.todofp.es/acreditacion-de-competencias.html>>

## 6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Tras el análisis llevado a cabo, una primera conclusión remarca que el preparador laboral es un elemento clave para la puesta en marcha de proyectos de empleo con apoyo. Sin embargo, nuestro sistema fomenta una multiplicidad de regulaciones — común y autonómicas — de ECA, lo que acarrea una notable dispersión regulatoria del preparador laboral.

Tanto la regulación estatal como los programas propios de las CCAA plantean la exigencia de contratación laboral de los preparadores laborales, lo que es coherente con la prestación de un servicio por cuenta de entidades que organizan un servicio de notable complejidad. Ello no es óbice para que en el caso de otras prestaciones de apoyos más simplificadas, por ejemplo en el caso de la asistencia personal, sí sea posible la contratación de profesionales autónomos.

En lo que concierne a los potenciales empleadores de los preparadores laborales, estos podrán ser entidades sin ánimo de lucro, empresas o CEEs. La entidad sin ánimo de lucro titular de un servicio de ECA será la empleadora por autonomasia, si bien tiene sentido la posibilidad de que las empresas, e incluso los CEE puedan ser beneficiarios de subvenciones de ECA. Sin embargo, el análisis de los programas propios permite constatar que no se prevé en la práctica de los programas, subvenciones para que las empresas contraten directamente a preparadores laborales, lo que no implica una prohibición a su contratación no subvencionada.

Por lo contrario, algunos programas sí prevén expresamente que los CEE puedan acceder a las subvenciones para la contratación de preparadores laborales, lo que tiene un cierto sentido considerando que los profesionales de las unidades de apoyo a la actividad profesional en los CEE, no tienen entre sus cometidos, el apoyo laboral a la transición al medio ordinario de trabajo de los integrantes de sus plantillas. Por lo tanto, esa función debería llevarse a cabo por preparadores laborales en el marco del empleo con apoyo.

En lo que concierne al contenido de las funciones desempeñadas por el preparador laboral se detecta, por un lado una notable similitud entre el planteamiento del programa común (RD 870/2007) y los programas autonómicos, lo que es positivo de cara a favorecer la identidad y reconocibilidad del empleo con apoyo. En todo caso, debe resaltarse que no todas las acciones que conforman el empleo con apoyo deben ser llevadas a cabo por los preparadores laborales, ya que algunas actividades no formarían parte del núcleo funcional básico del ECA, como pueden ser la prospección y la formación de las personas usuarias. Por ello, se observa que puede haber modelos normativos más tendentes a la polivalencia de los preparadores, mientras que otros son más restrictivos. A este respecto, conviene quizás dejar un espacio para que las entidades perfilen cuáles son las competencias de los preparadores laborales, lo que seguramente va a depender del tamaño de la organización.

En todo caso, el contenido de la actividad es rico y de una cierta complejidad, y su núcleo duro estaría integrado por las labores de acercamiento y mediación entre trabajador y plantilla de la empresa usuaria, y de otra parte, el adiestramiento del trabajador con discapacidad en el puesto y su seguimiento y evaluación tras la primera incorporación. En su conjunto, se trata de acciones desempeñadas en la empresa ordinaria.

El análisis de la negociación colectiva aplicable a las entidades titulares de servicios de empleo con apoyo no permite identificar con claridad la actividad de preparación laboral en los sistemas de clasificación profesional. Asimismo, se detecta que no existe un perfil salarial claro en la negociación colectiva, sin perjuicio de que cuando se cuenta con formación universitaria, los preparadores laborales suelen ser retribuidos conforme a salarios correspondientes a grupos de personal titulado superior. Se destacan asimismo, algunos aspectos preventivos-clave que afectarían de modo particular a las personas que desempeñan esta actividad; en particular la necesidad de coordinación entre las entidades titulares de los servicios de ECA y las empresas en las que se lleva a cabo el acompañamiento laboral.

En el terreno de los requisitos formativos, se constata una notable dispersión en la regulación de los programas de ECA, de modo que en primer lugar, debería caminarse hacia un modelo más unificado por las razones ya apuntadas. En este sentido, se han identificado programas poco exigentes, programas híbridos y programas de mayor exigencia de requisitos formativos, que restringen el acceso a la actividad a titulados universitarios. Diversos factores como son la dificultad que implica el desempeño de las funciones de preparación laboral así como su ejecución en entornos productivos cambiantes, hacen conveniente la acreditación de titulación universitaria — remarcándose la preferencia por determinados títulos — o el título de Formación Profesional de Integrador Social. La comparación con otras actividades profesionales de apoyo de menor complejidad, significativamente con la asistencia personal, así lo aconsejan.

Asimismo, una actividad profesional de calidad hace necesario el seguimiento de formación complementaria que permita acompañar la formación general con los requisitos de la actividad de preparador laboral. Además, se detectan requisitos de experiencia profesional que deberían de suprimirse en tanto en cuanto sean impeditivos del acceso a la actividad profesional de preparación laboral. Por lo demás, y tras muchos años de andadura de los programas de empleo con apoyo, el acceso de personas no tituladas a la actividad de preparación laboral debería limitarse a aspirantes con una amplia experiencia profesional previa.

## 7. BIBLIOGRAFÍA CITADA

- ARENAS ORTEGA, M<sup>a</sup> L. y GONZÁLEZ CELPA, R.: «El preparador laboral en el empleo con apoyo», *Educación y futuro*, núm. 23.
- CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Instrumentos para la promoción del empleo ordinario de las personas con discapacidad», VVAA (Dir. Fernández Orrico, F.J.) *Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Respuestas a problemas de acceso y permanencia en el empleo*, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 2021.
- DOMÍNGUEZ PEREJÓN, C.: «La coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales», *Temas Laborales*, núm 64.
- ESTEBAN LEGARRETA, R.: «Propuestas para el relanzamiento y la consolidación del empleo con apoyo en España», *Temas Laborales*, núm. 167.