

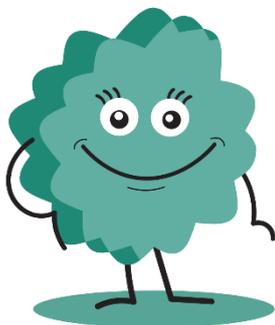
DERECHO AL TRABAJO



ÍNDICE

ÍNDICE	2
DERECHO AL TRABAJO.....	3
• Orientación, colocación y registro de trabajadores con discapacidad	3
• Ayudas para el empleo de las personas con discapacidad	4
• Tipos de empleo de las personas con discapacidad	4
EMPLEO ORDINARIO	5
• Servicio de empleo con apoyo	5
• Puestos de trabajo para personas con discapacidad	5
EMPLEO PROTEGIDO: CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO Y ENCLAVES LABORALES.....	6
• Creación de centros especiales de empleo	7
• Enclaves laborales	7
EMPLEO AUTÓNOMO.....	7

DERECHO AL TRABAJO



Las personas con discapacidad tienen **derecho al trabajo**, cumpliendo los principios de **igualdad de trato y de no discriminación**.

Existe **discriminación directa** cuando se trata de manera **menos favorable** a una persona con discapacidad que a otra sin discapacidad en la misma situación (o en una situación parecida).

Por ejemplo, es **discriminación directa** que una persona con discapacidad tenga menos días de vacaciones que una persona sin discapacidad en el mismo puesto de trabajo.

Existe discriminación indirecta cuando una norma, acuerdos o decisión del empresario pueda generar una desventaja a las personas con discapacidad respecto a otras personas sin discapacidad (si objetivamente no responde a una finalidad legítima y los medios no son adecuados). Este tipo de normas, acuerdos o decisiones del empresario son nulas.

El acoso por razón de discapacidad se considera acto discriminatorio. También se considera discriminación cualquier orden de discriminar a personas por su discapacidad.

- **Orientación, colocación y registro de trabajadores con discapacidad**

Los servicios públicos de empleo deben orientar y colocar a las personas con discapacidad que estén buscando empleo.

Para beneficiar a los trabajadores con discapacidad y a las empresas que los contraten, se debe crear (con el consentimiento de los/as trabajadores/as) un registro de trabajadores/as con discapacidad que buscan empleo, incluidos en el registro de trabajadores/as desempleados/as.

Para garantizar todo ello, se deben coordinar los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación autorizadas, y los equipos de calificación y reconocimiento del grado de discapacidad.



- **Ayudas para el empleo de las personas con discapacidad**

Se deben establecer ayudas que faciliten la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Dichas **ayudas** pueden ser:

- ✓ Subvenciones o préstamos para contratar a personas con discapacidad.
- ✓ Subvenciones o préstamos para adaptar los puestos de trabajo, eliminar todas las barreras que dificulten el acceso, movilidad, comunicación o comprensión de dichas personas.
- ✓ Subvenciones o préstamos para que las personas con discapacidad sean trabajadores autónomos.
- ✓ Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y cuantas otras sean adecuadas para promover la colocación de las personas con discapacidad.



- **Tipos de empleo de las personas con discapacidad**

La política de empleo debe:

- ✓ Aumentar las tasas de actividad y ocupación de las personas con discapacidad.
- ✓ Mejorar la calidad del empleo y dignificar las condiciones laborales.
- ✓ Combatir las situaciones de discriminación.

Para ello, las administraciones públicas deben fomentar oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral para las personas con discapacidad.

También deben promover los apoyos necesarios para buscar, obtener, mantener el empleo y retornar al mismo.

Las personas con discapacidad pueden acceder a diferentes tipos de empleo:

1. **Empleo ordinario en empresas y administraciones públicas** (incluyendo los servicios de empleo con apoyo).
2. **Empleo protegido** en centros especiales de empleo y enclaves laborales.
3. **Empleo autónomo.**

El acceso al empleo público se debe regir por la normativa de dicha materia.

EMPLEO ORDINARIO



Para garantizar la plena igualdad en el trabajo, los/as empresarios/as deben tomar medidas para adaptar el puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, según las necesidades de cada persona.

Así, las personas con discapacidad pueden acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación.

- **Servicio de empleo con apoyo**

Las empresas pueden tener un servicio de empleo con apoyo. Se trata de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo.

Su objetivo es facilitar la adaptación social y laboral de las personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral.

- **Puestos de trabajo para personas con discapacidad**

En las empresas con 50 o más trabajadores, debe haber un 2% de trabajadores con discapacidad (es decir, 1 trabajador con discapacidad por cada 50 trabajadores).

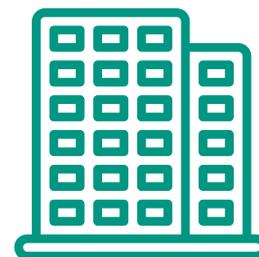
Ese cómputo se debe realizar sobre la plantilla total de la empresa, sea cual sea el número de centros de trabajo que tenga la empresa.

De forma excepcional, las empresas pueden quedar exentas de esta obligación (de forma parcial o total), si llegan a acuerdos en negociaciones colectivas de ámbito estatal o por opción voluntaria del empresario, comunicándose a la autoridad laboral (y siempre que se apliquen medidas alternativas).

En las ofertas de empleo público (es decir, oposiciones y concursos), debe haber plazas reservadas para personas con discapacidad.

● EMPLEO PROTEGIDO: CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO Y ENCLAVES LABORALES

Los centros especiales de empleo son empresas cuya finalidad es asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad.



Son un medio de inclusión de personas con discapacidad en el régimen de empleo ordinario.

Los centros especiales de empleo deben prestar los servicios de ajuste personal y social para las personas trabajadoras con discapacidad. **Dichos servicios son:**

- ✓ Los que ayudan a superar las barreras, obstáculos o dificultades que las personas con discapacidad tengan en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo.
- ✓ Los dirigidos a la inclusión social, cultural y deportiva.

En la **plantilla** de los centros especiales de empleo debe haber el mayor número posible de personas con discapacidad, siendo, en todo caso, el 70% de dicha plantilla.

La relación laboral de los trabajadores con discapacidad empleados en estos centros especiales es de carácter especial y se rige por su normativa específica.

Para que los centros especiales de empleo puedan cumplir **su función social**, las administraciones públicas pueden establecer **compensaciones** económicas para ellos, siempre que:

- ✓ Cumplan las condiciones de utilidad pública y de imprescindibilidad.
- ✓ No tengan ánimo de lucro.

Las administraciones públicas deben establecer mecanismos de control para asegurarse de que dichas compensaciones se destinen a la viabilidad de estos centros.

- **Creación de centros especiales de empleo**

Los centros especiales de empleo pueden ser creados por organismos privados o públicos, y por empresas.

Las administraciones públicas deben:

- ✓ Promover la creación y puesta en marcha de estos centros.
- ✓ Fomentar la creación de puestos de trabajo para personas con discapacidad, adoptando las medidas necesarias para ello.
- ✓ Vigilar que las personas con discapacidad sean empleadas en condiciones laborales adecuadas.

- **Enclaves laborales**

Para facilitar la transición al empleo ordinario de personas con discapacidad con especiales dificultades para acceder al mismo, se pueden constituir enclaves laborales.



Las características y condiciones de dichos enclaves se establecen reglamentariamente.

● EMPLEO AUTÓNOMO

Los poderes públicos deben adoptar **medidas** para **fomentar** el trabajo autónomo de las personas con discapacidad.

Dichas medidas deben ir dirigidas a establecer y desarrollar iniciativas **económicas y profesionales** por cuenta propia o a través de entidades de economía social.

