

INTEGRACIÓN LABORAL Y DISCAPACIDAD

Curso 2017/2018

(Código: 26606197)

1. PRESENTACIÓN

Este módulo está dedicado a la integración laboral de las personas con discapacidad.

Para su estudio, se ha considerado necesario analizar, en primer lugar, el tratamiento constitucional sobre la materia, con especial mención de los preceptos que la Constitución Española dedica a los principios de igualdad, no discriminación e igualdad de oportunidades, para a continuación, delimitar qué se entiende por persona con discapacidad, y, más en concreto, por trabajador con discapacidad.

Estos conocimientos se consideran imprescindibles para entrar en el contenido propio de la integración laboral de las personas con discapacidad, cuyo análisis se ha dividido en dos grandes apartados:

-Uno dedicado al empleo protegido, el empleo de aquellas personas que, por la discapacidad que padecen, no pueden acceder al mercado ordinario de trabajo. Este empleo protegido se lleva a efecto, bien en los centros ocupacionales, bien en los centros especiales de empleo, con la particularidad que, en éste último supuesto, la relación laboral que media entre el centro y el trabajador por cuenta ajena, no es la común, sino que se trata de una relación laboral de carácter especial.

-Otro destinado al empleo ordinario, el empleo prestado por un trabajador con discapacidad, sometido al régimen común, en empresas normalizadas, es decir, se trata de un trabajo por cuenta ajena prestado en las mismas condiciones que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad. Se caracteriza por la adopción, por parte de los poderes públicos, de una serie de medidas de acción positiva tendentes, bien a fomentar la contratación del trabajador con discapacidad (mediante subvenciones, bonificaciones en la cuota empres de Seguridad Social, la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad), bien a hacer más llevadero su integración efectiva en el mundo laboral, garantizándose de esta manera el principio de igualdad de oportunidades (mediante los enclaves laborales, el empleo con apoyo y/o la adaptación de los puestos de trabajo).

2. CONTEXTUALIZACIÓN

La materia de Integración laboral y discapacidad se integra en la especialidad de Discapacidad con el fin de aportar el adecuado conocimiento sobre la situación de exclusión que padecen las personas con discapacidad con relación al mercado laboral y las posibles soluciones que la empresa normalizada y la administración pública pueda dar a la misma. El reto fundamental para conseguir la integración laboral del colectivo de los discapacitados radica en la empresa normalizada, por ello es necesario conocer bien cuál es la realidad de las empresas, sus necesidades de recursos humanos para desde ahí tratar de favorecer la integración laboral de la persona discapacitada.

3. REQUISITOS PREVIOS RECOMENDABLES

Se considera imprescindible unos conocimientos previos mínimos sobre Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, así como, en menor medida, de Derecho Administrativo.

4. RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Se pretende que los alumnos aprendan los mecanismos necesarios sobre las medidas prevista en el ordenamiento que fomentan la integración laboral y la manera de diseñar actividades que lleven al discapacitado a conocer el mundo laboral y como desenvolverse en el mismo. Estas medidas van dirigidas tanto al empleo protegido como al empleo ordinario

5. CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA

I.- Tratamiento constitucional

II.- Delimitación de conceptos

II.1.- Concepto de persona con discapacidad

II.2.- La discapacidad y su distinción de otras figuras afines

III.- Empleo protegido

III.1.- Los centros ocupacionales

III.1.a.- Concepto

III.1.b.- Objetivos

III.1.c.- Beneficiarios

III.2.- Los centros especiales de empleo

III.2.a.- El centro especial de empleo como empresa

Concepto

Naturaleza jurídica y vías de financiación

La plantilla del centro: las unidades de apoyo de los servicios de ajuste personal y social

III.2.b.- La persona con discapacidad como trabajador: La relación laboral de carácter especial

Sujeto del contrato de trabajo

Forma del contrato de trabajo

Contenido de la relación laboral

IV.- Empleo ordinario

IV.1.- Las bonificaciones en la cuota empres de la Seguridad Social

IV.2.- Las subvenciones

IV.3.- Adaptación de puesto de trabajo y/o dotación de medios de protección personal

IV.4.- La cuota de reserva a favor de las personas con discapacidad

IV.4.a.- La cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad

IV.a.b.- La cuota de reserva en las ofertas de empleo público y en las plazas de promoción interna

IV.5.-Los enclaves laborales

IV.6.-El empleo con apoyo

IV.7.- Especialidades en los contratos en prácticas y para la formación concertados con trabajadores discapacitados

6.EQUIPO DOCENTE

- [BELEN ALONSO-OLEA GARCIA](#)

7.METODOLOGÍA

METODOLOGÍA	OBJETIVO METODOLÓGICO
Recensiones, seminarios, búsqueda de fuentes, estados de la cuestión	Realización de comentarios de libros, elaboración de elencos bibliográficos, análisis de la realidad
Aprendizaje orientado a proyectos	Realización de un proyecto de texto legal donde se recoja la realización de los principios de Integración laboral de personas con discapacidad.
Resolución de problemas de conflicto entre situaciones de discapacidad y la aplicación efectiva del principio de autonomía	Realización de una tabla comparativa entre los distintos derechos e intereses en juego
Iniciarse en las técnicas de investigación en Sociología y Derecho	Elaboración de esquemas, índices, y realización de documentos con citas en distintos estilos

8.BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

Comentarios y anexos:

La bibliografía básica se facilitará al principio del curso a través de la plataforma virtual

9.BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

10.RECURSOS DE APOYO AL ESTUDIO

11.TUTORIZACIÓN Y SEGUIMIENTO

Las días de tutorización son los miércoles de 10:00 a 13:00. El teléfono de contacto es el

913987909.

Correo electrónico: balonso@der.uned.es. (especificar expresamente en asunto que se trata de "Integración laboral y discapacidad")

12.EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

La evaluación se llevará a cabo mediante un examen que deberá realizarse en un centro asociado de la UNED durante el período de exámenes de la Universidad.

Las indicaciones concretas sobre el tipo de examen se incluirán en la plataforma virtual del curso.

13.COLABORADORES DOCENTES

Véase equipo docente.

14.Competencias

1- COMPETENCIAS BÁSICAS Y GENERALES

- Ser capaz de gestionar y planificar
- Ser capaz de analizar y sintetizar
- Ser capaz de tomar decisiones y desarrollar un pensamiento creativo
- Adquirir habilidades de trabajo en equipo
- Desarrollar habilidades en la comunicación y expresión escrita y oral en castellano y en otras lenguas
- Adquirir habilidades en la comunicación y expresión científica
- Ser capaz de usar la herramientas y recursos de la sociedad del conocimiento
- Desarrollar el compromiso ético
- Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación
- Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio
- Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios
- Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades
- Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

2- COMPETENCIAS TRANSVERSALES

No existen datos

3- COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- Adquirir, comprender e interpretar conocimientos sobre la disciplina en Derechos Humanos
- Ser capaz de reunir e interpretar datos jurídicamente relevantes para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas de índole social, científica o ética.
- Aplicar conocimientos a su trabajo y desarrollar competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos de carácter avanzado en el ámbito de los derechos humanos.