

ÍNDICE

SECCIÓN PRIMERA

LA DISCAPACIDAD EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO

CAPÍTULO 1 - LA CAPACIDAD JURÍDICA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: UN CAMBIO DE MIRADA

Antonio-Luis Martínez-Pujalte

I. Introducción

II. El art. 12 De la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

III. Las medidas de apoyo en la ley 8/2021

1. Las medidas voluntarias

2. La guarda de hecho

3. La curatela

4. El defensor judicial

IV. El principio de respeto a la voluntad y preferencias de la persona con discapacidad

1. La facultad de rechazar el apoyo

2. La facultad de elegir a la persona de apoyo

V. La deficiente aplicación judicial de la ley 8/2021

VI. Nota final

Bibliografía

CAPÍTULO 2 - EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES ANTE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: ESTADO DE LA CUESTIÓN

Carmen Sánchez Trigueros/ José Antonio González Martínez

I. Planteamiento de la cuestión

II. El trabajo de la persona con discapacidad en el articulado del ET: propuestas de mejora

1. La consideración como relación laboral especial del trabajo en los Centros Especiales de Empleo

1.1. La inserción laboral de personas con discapacidad

1.2. Las relaciones laborales de carácter especial

1.3. Los Centros Especiales de Empleo

2. Aplicación de los principios de no discriminación por razón de discapacidad y de respeto a la intimidad

2.1. Enunciado de principios

- 2.2. Proscripción de discriminaciones
 - 2.3. Los ajustes razonables
 - 2.4. Despido por discapacidad
 - 2.5. El acoso
 - 3. Fomento del empleo ordinario a través de los contratos formativos: ampliación del requisito de la antigüedad del título y la bonificación de la cuota empresarial
 - 3.1. Esquema de la nueva regulación (RDL 31/2022)
 - 3.2. Contrato para obtención de práctica profesional
 - 3.3. Contrato de formación en alternancia
 - 3.4. Regla especial
 - 3.5. Seguridad Social
 - 4. Fomento del empleo del art. 17.3 ET
 - 5. Protección frente al acoso por razón de discapacidad
 - 5.1. Las previsiones legales
 - 5.2. Tipología judicial
 - 6. Dirección y control de la actividad laboral y correlativa capacidad del trabajador
 - 7. Reducción de jornada de trabajo diaria por cuidado de persona con discapacidad
 - 8. Derecho preferente ante una movilidad geográfica
 - 9. Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor
 - 10. Excedencia por cuidado de un familiar con discapacidad
 - 11. Prioridad de permanencia en la empresa ante un despido colectivo
 - 11.1. Remisión legislativa
 - 11.2. Contenidos convencionales
 - 12. Licencia semanal durante el preaviso en la extinción por causas objetivas
 - 13. Despido por ineptitud
 - 13.1. Discapacidad e ineptitud
 - 13.2. Cuestión polémica
 - 13.3. Unificación doctrinal
 - 13.4. Contenido de la carta de despido
 - 14. Despido por morbilidad
- III. Conclusiones y propuestas
- 1. La técnica legislativa
 - 2. La relación laboral de carácter especial
 - 3. No discriminación por razón de discapacidad y de respeto a la intimidad
 - 4. Contratos formativos

5. Contratos de fomento del empleo
6. Poder de dirección frente a persona con discapacidad
7. Reducción de jornada por cuidado de persona con discapacidad
8. Preferencia en movilidad geográfica
9. Duración adicional del permiso por nacimiento y cuidado de menor
10. Excedencia por cuidado de un familiar
11. Prioridad de permanencia en la empresa ante un despido colectivo

Bibliografía

CAPÍTULO 3 - EL CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DEL EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD. A PROPÓSITO DEL INCUESTIONABLE MANTENIMIENTO “CONTRACORRIENTE” DE LA TEMPORALIDAD PARA LOS DISCAPACITADOS

Noemí Serrano Argüello

- I. Las razones para mantener un contrato coyuntural de fomento del empleo para personas con discapacidad
- II. Algunas consideraciones sobre la regulación inalterada del contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad
- III. La limitada litigiosidad de la modalidad contractual. Una conflictividad sugerente para proceder a una futura revisión del contrato temporal de fomento del empleo
- IV. Reflexiones sobre la necesidad del contrato temporal y sobre su continuidad en un contexto de apuesta por la contratación indefinida

Documentos consultados

Bibliografía

CAPÍTULO 4 - LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO CLAVE PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO Y LA ADAPTACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Faustino Cavas Martínez

- I. Planteamiento del tema y precisiones metodológicas
- II. El diálogo social y el papel de la negociación colectiva en la integración laboral de las personas con discapacidad
- III. Cláusulas sobre empleo de las personas con discapacidad en la negociación colectiva de los últimos años (2020-2022)
 1. Cuestiones terminológicas
 2. Tutela antidiscriminatoria de las personas con discapacidad
 3. La cuota de reserva de empleo para personas con discapacidad
 - 3.1. Marco legal
 - 3.2. Contenido convencional de la cuota de reserva y medidas alternativas

4. Modalidades contractuales
5. Mantenimiento del empleo y adaptación de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras con discapacidad
 - 5.1. Derechos de adaptación del puesto de trabajo y reubicación de la persona trabajadora con discapacidad sobrevenida
 - 5.2. Movilidad geográfica
 - 5.3. Formación
 - 5.4. Adaptación de la jornada y control horario
6. Complemento económico por discapacidad
7. Derechos derivados de la atención o cuidado a personas con discapacidad
 - 7.1. Medidas de conciliación
 - 7.2. Ayudas económicas

IV. Conclusiones y propuestas

Bibliografía

CAPÍTULO 5 - LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU VINCULACIÓN CON LA ESPECÍFICA PROTECCIÓN DE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

Fco. Javier Fernández Orrico

- I. La importancia de la prevención de riesgos laborales en trabajadores con discapacidad intelectual
- II. El trabajador con discapacidad y la prevención de riesgos laborales
- III. Trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos laborales: su esencia
 1. Concepto, descripción y su relación con la discapacidad
 2. Aspectos temporales a tener en cuenta
 3. La naturaleza de los riesgos y las medidas a adoptar
 4. El momento del conocimiento por el empresario de la situación de especial sensibilidad de sus trabajadores
- IV. La evolución normativa en materia de prevención de riesgos laborales de personas con discapacidad
 1. La Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo
 2. El artículo 189 de la Ley General de la Seguridad Social de 1974
 3. La concepción de la protección en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales
- V. Derivación de trabajadores con discapacidad hacia la especial sensibilidad prevista en la ley prevención de riesgos laborales
 1. La irrelevancia de la discapacidad en la consideración de trabajador especialmente sensible
 2. La evaluación de riesgos

3. La necesidad de concretar medidas específicas en materia de prevención de riesgos
 - 3.1. Adaptación del puesto de trabajo
 - 3.2. El cambio de puesto de trabajo
 - 3.3. Prohibición de empleo en situaciones de peligro

VI. En busca de medidas específicas sobre prevención de riesgos laborales inspiradas en instituciones cercanas

1. Empleo selectivo y medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos
2. El empleo protegido que se realiza en los Centros Especiales de Empleo para personas con discapacidad
3. Los enclaves laborales: una medida de transición hacia empresas ordinarias en el empleo de personas con discapacidad
4. El programa de empleo con apoyo, como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo
5. Medidas vigentes en materia de prevención
 - 5.1. Seguridad y salud en el lugar de trabajo
 - 5.2. Señalización de seguridad y salud en el trabajo
 - 5.3. Seguridad y salud en el uso de equipos de trabajo
 - 5.4. Seguridad y salud en obras de construcción
 - 5.5. Protección contra riesgos biológicos en el trabajo
 - 5.6. Protección contra el riesgo a la exposición de agentes cancerígenos
6. Otras medidas de protección previstas para trabajadores con discapacidad: La importancia de la formación y de la información

VII. La negociación colectiva instrumento clave en la adopción de medidas de prevención previstas para trabajadores especialmente sensibles

VIII. Responsabilidad empresarial por incumplimiento de las medidas específicas de prevención de riesgos

IX. Consecuencias de la eventual negativa del trabajador con discapacidad a someterse a la vigilancia de su salud

X. Conexión entre discapacidad y especial sensibilidad a determinados riesgos laborales

1. Sugerencias para mejorar la protección frente a riesgos laborales de trabajadores con discapacidad
2. Una propuesta de redacción "lege ferenda" del artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Bibliografía

CAPÍTULO 6 - LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA UNIÓN EUROPEA: ASPECTOS COMUNES Y DIFERENCIADOS

Inmaculada Baviera Puig

I. Introducción

II. La inserción laboral de las personas con discapacidad en Naciones Unidas

1. Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71)
2. Recomendación sobre la adaptación y readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99)
3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)
4. Declaración de los Derechos del Retrasado Mental (1971)
5. Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)
6. Declaración de los Derechos de los Impedidos (1975)
7. Año Internacional de los Impedidos (1981) y Programa de Acción Mundial para los Impedidos (1982)
8. Convenio de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)
9. Normas Uniformes sobre la Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (1993)
10. La declaración de Copenhague (1995)
11. La Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006)
12. La Agenda 2030 para el desarrollo sostenible

III. La inserción laboral de las personas con discapacidad en la Unión Europea

IV. Aproximación a las políticas de inserción laboral para las personas con discapacidad en los Estados miembros de la Unión Europea

1. Apoyo a la creación y mantenimiento del empleo
 - 1.1. Incentivos para los empresarios del sector privado
 - 1.2. Sistema de cuotas
 - 1.3. Iniciativa empresarial y trabajo por cuenta propia
 - 1.4. Empresas sociales
 - 1.5. Empleos públicos
2. Apoyo a las personas con discapacidad (empleados, demandantes de empleo)
 - 2.1. Apoyo integral e individual a la mejora de las competencias
 - 2.2. Reinserción profesional
3. Apoyo a las organizaciones empleadoras
4. Apoyo al entorno institucional

V. Conclusiones

Bibliografía

SECCIÓN SEGUNDA

LA DISCAPACIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DE LA PSICOLOGÍA SOCIAL Y DE LA MEDICINA DEL TRABAJO

CAPÍTULO 7 - FACTORES PSICOSOCIALES RELEVANTES EN EL DESARROLLO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Carlos Candela Agulló

I. Introducción

II. Determinantes psicosociales de la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual

1. Factores organizacionales

1.1. Cultura organizacional

1.2. Políticas organizacionales

2. Factores interpersonales

2.1. Estereotipos

2.2. Apoyo social

3. Factores personales

3.1. Tipo de discapacidad

3.2. Variable género

III. Metodologías de análisis de los factores psicosociales en el contexto laboral

IV. Conclusiones y propuestas de intervención para el desarrollo laboral de personas con discapacidad intelectual

Bibliografía

CAPÍTULO 8 - LA PERSPECTIVA FUNCIONAL COMO INSTRUMENTO POTENCIADOR DEL ACCESO Y LA PERMANENCIA EN EL PUESTO DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Dolores Marhuenda Amorós/ Antonio Cardona Llorens/ María José Prieto Castelló

I. Introducción y objeto de estudio

II. Metodología aplicable

III. Principales resultados

III.1. La perspectiva funcional en la selección de candidatos y adaptación de los puestos de trabajo de personas con discapacidad intelectual

III.2. La prevención de riesgos laborales desde una visión práctica-funcional

III.3. La perspectiva funcional en la formación para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual

III.4. Contrastación de los resultados obtenidos en el estudio

IV. Conclusiones y recomendaciones

Bibliografía

Anexo