26-27

GUÍA DE ESTUDIO PÚBLICA

INTEGRACIÓN LABORAL Y DISCAPACIDAD

CÓDIGO 26606197

UNED

26-27

INTEGRACIÓN LABORAL Y DISCAPACIDAD

CÓDIGO 26606197

ÍNDICE

PRESENTACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN
REQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES PARA CURSAR ESTA ASIGNATURA
EQUIPO DOCENTE
HORARIO DE ATENCIÓN AL ESTUDIANTE
COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE
RESULTADOS DE APRENDIZAJE
CONTENIDOS
METODOLOGÍA
SISTEMA DE EVALUACIÓN
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA
BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA
RECURSOS DE APOYO Y WEBGRAFÍA
IGUALDAD DE GÉNERO

Nombre de la asignatura	INTEGRACIÓN LABORAL Y DISCAPACIDAD
Código	26606197
Curso académico	2026/2027
Título en que se imparte	MÁSTER UNIVERSITARIO EN DERECHOS HUMANOS
Tipo	CONTENIDOS
Nº ETCS	4
Horas	100
Periodo	SEMESTRE 2
Idiomas en que se imparte	CASTELLANO

PRESENTACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN

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 dividio 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).
La materia de Integración laboral y discapacidad se halla incluida 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 con discapacidad.

REQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES PARA CURSAR ESTA ASIGNATURA

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

EQUIPO DOCENTE

Nombre y Apellidos	RAQUEL VICENTE ANDRES
Correo Electrónico	rvicente@der.uned.es
Teléfono	
Facultad	FACULTAD DE DERECHO
Departamento	DERECHO DE LA EMPRESA

Nombre y Apellidos	AMANDA MORENO SOLANA (Coordinador/a de asignatura)
Correo Electrónico	amoreno@der.uned.es
Teléfono	
Facultad	FACULTAD DE DERECHO
Departamento	DERECHO DE LA EMPRESA

Nombre y Apellidos	VICTOR MANEIRO HERVELLA
Correo Electrónico	vmaneiro@der.uned.es
Teléfono	
Facultad	FACULTAD DE DERECHO
Departamento	DERECHO DE LA EMPRESA

HORARIO DE ATENCIÓN AL ESTUDIANTE

Las días de tutorización son los lunes de 10:00 a 14:00. El teléfono de contacto es el 913986145.
Las consultas pueden plantearse en la plataforma virtual, a través de los foros o del apartado de mensajes, o bien enviando un correo electrónico a cualquiera de las profesoras del equipo docente.

COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE

COMPETENCIAS BÁSICAS Y GENERALES:
CG1 - Ser capaz de gestionar y planificar
CG2 - Ser capaz de analizar y sintetizar
CG3 - Ser capaz de tomar decisiones y desarrollar un pensamiento creativo
CG7 - Adquirir habilidades de trabajo en equipo
CG4 - Desarrollar habilidades en la comunicación y expresión escrita y oral en castellano y en otras lenguas
CG5 - Adquirir habilidades en la comunicación y expresión científica
CG6 - Ser capaz de usar la herramientas y recursos de la sociedad del conocimiento

CG8 - Desarrollar el compromiso ético
CB6 - 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
CB7 - 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
CB8 - 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
CB9 - 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
CB10 - 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.
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:
CE1 - Adquirir, comprender e interpretar conocimientos sobre la disciplina en Derechos Humanos
CE3 - Ser capaz de reunir e interpretar datos jurídicamente relevantes para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas de índole social, científica o ética.
CE2 - 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.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Se pretende que los alumnos aprendan de dónde surge la protección, internacional y nacional, de las personas con discapacidad dirigida a promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en lo que atañe al empleo, tanto protegido como ordinario. Su concreción se materializa en el análisis y comprensión de las medidas y acciones adoptadas al respecto que tienen como fundamento la dignidad de la persona.

CONTENIDOS

EL CONCEPTO DE PERSONA CON DISCAPACIDAD

Antes de entrar en el estudio de la integración laboral y discapacidad, la primera pregunta que hay que responder es si existe alguna norma que defina persona con discapacidad, esto es, si jurídicamente existe el estatus o condición de persona con discapacidad, pregunta a la que se responde afirmativamente puesto que el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (en adelante LGPD) define persona con

discapacidad aquélla que presenta “deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás” (artículo 4.1 LGPD).

Concreta el artículo 4.2 LGPD que “a todos los efectos, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100”.

Así pues, a efectos jurídicos, persona con discapacidad es la persona que tiene reconocida un 33 por 100 de grado de discapacidad.

El reconocimiento del grado de discapacidad ha de efectuarse “por el órgano competente en los términos desarrollados reglamentariamente”, reconocimiento que tiene “validez en todo el territorio nacional” (artículo 4.3 LGPD). Requiere pues, una resolución, un acto administrativo, de la(s) Administración(es) Pública(s).

Este desarrollo reglamentario es el contenido en el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad (en adelante RPD). Su régimen jurídico es el que se pasa a exponer a continuación.

La calificación del grado de discapacidad responde a criterios técnicos unificados, fijados mediante los baremos descritos en el anexo I del RPD. Los baremos valoran “tanto las discapacidades que presente la persona, como, en su caso, los factores sociales complementarios relativos, entre otros, a su entorno familiar y situación laboral, educativa y cultural, que dificulten su integración social” (artículo 4.1 RPD).

El grado de discapacidad se expresa en porcentaje (artículo 4.2 RPD).

La valoración de la discapacidad se realiza mediante la aplicación de los baremos contenidos en el apartado A del Anexo I RPD (artículo 5.1 RPD). La valoración de los factores sociales complementarios se obtiene a través de la aplicación del baremo establecido en el apartado B del Anexo I y valora, entre otros factores, el entorno familiar, la situación laboral y profesional, los niveles educativos y culturales, así como otras situaciones del entorno habitual de la persona con discapacidad (artículo 5.2 RPD).

Para la determinación del grado de discapacidad, el porcentaje obtenido en la valoración de la discapacidad se modifica, en su caso, con la adición de la puntuación obtenida en el baremo de factores sociales complementarios, sin que ésta pueda sobrepasar los 15 puntos.

El porcentaje mínimo de valoración de la discapacidad, sobre el que se podrá aplicar el baremo de factores sociales complementarios, no podrá ser inferior al 25 por 100 (artículo 5.3 RPD).

La competencia para reconocer el grado de discapacidad la tiene atribuida los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas a quienes se hubiere sido transferido las funciones y servicios en materia de calificación de grado de discapacidad que tenía

encomendada la Entidad Gestora de la Seguridad Social, es decir, el (actual) Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO); todas ellas tiene transferida esta competencia, excepto, Ceuta y Melilla (artículo 6.1 RPD).

El reconocimiento del grado de discapacidad por estos órganos reposa sobre un dictamen técnico-facultativo que elaboran los equipos de valoración y orientación (los conocidos como EVOS) integrados, al menos, por un médico, un psicólogo y un trabajador social, conforme a criterios interdisciplinarios (artículo 8.1 RPD).

Las funciones de los EVOS están establecidas en el artículo 8.2 RPD, a saber:

a) Efectuar la valoración de las situaciones de discapacidad y la determinación de su grado, la revisión del mismo por agravación, mejoría o error de diagnóstico, así como también determinar la necesidad de concurso de otra persona para realizar los actos esenciales de la vida diaria y las dificultades para utilizar transportes públicos colectivos.

b) Determinar el plazo a partir del cual se podrá instar la revisión del grado de discapacidad por agravación o mejoría.

c) Aquellas otras funciones que, legal o reglamentariamente sean atribuidas por la normativa reguladora para el establecimiento de determinadas prestaciones y servicios.

La valoración de las situaciones de discapacidad y la calificación de su grado se efectuará previo examen del interesado por los EVOS (artículo 9.1 RPD) quienes “podrán recabar de profesionales de otros organismos los informes médicos, psicológicos o sociales pertinentes para la formulación de sus dictámenes” (artículo 9.2 RPD).

El dictamen-propuesta del EVO “deberá contener necesariamente el diagnóstico, tipo y grado de la discapacidad y, en su caso, las puntuaciones de los baremos para determinar la necesidad del concurso de otra persona y la existencia de dificultades de movilidad para utilizar transportes públicos colectivos” (artículo 9.3 RPD)

Los responsables del órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas a quienes hubieran sido transferidas las competencias en materia de valoración de situaciones de discapacidad y calificación de su grado -o, en su caso, los Directores Territoriales de Ceuta y Melilla-, dictarán “resolución expresa sobre el reconocimiento de grado, así como sobre la puntuación obtenida en los baremos para determinar la necesidad del concurso de otra persona o dificultades de movilidad, si procede” (artículo 10.1 RPD). El reconocimiento de grado de discapacidad se entiende producido “desde la fecha de solicitud” (artículo 10.2 RPD).

El grado de discapacidad puede ser objeto de revisión “siempre que se prevea una mejoría razonable de las circunstancias que dieron lugar a su reconocimiento, debiendo fijarse el plazo en que debe efectuarse dicha revisión” (artículo 11.1 RPD). Especifica el RPD que “no se podrá instar la revisión del grado por agravamiento o mejoría, hasta que, al menos, haya transcurrido un plazo mínimo de dos años desde la fecha en que se dictó resolución, excepto en los casos en que se acredite suficientemente error de diagnóstico o se hayan producido

cambios sustanciales en las circunstancias que dieron lugar al reconocimiento de grado, en que no será preciso agotar el plazo mínimo" (artículo 11.2 RPD).

Contra las resoluciones definitivas sobre reconocimiento de grado de discapacidad, y su revisión, "los interesados podrán interponer reclamación previa a la vía jurisdiccional social" (artículo 12 RPD) de conformidad con lo establecido en los artículos 2.o) y 71 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

En su virtud, para el reconocimiento de la condición de persona con discapacidad se requiere de una resolución expedida por el órgano competente que la reconozca en un determinado grado. Reconocida tal condición, ya se tiene por cumplido este requisito para acceder a las prestaciones, servicios y beneficios previstos por el ordenamiento interno para estas personas.

Quedaría ya por zanjada esta cuestión sino fuera porque el artículo 4.1 LGPD establece, como la normativa previa a la que deroga expresamente, que "se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100 los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad".

Parece pues que homologa automáticamente al 33 por 100 las situaciones de incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, así como las específicas de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad del Régimen Especial de Clases Pasivas, cuando, a nuestro entender, una realidad (la discapacidad) no es igual a la otra (la incapacidad permanente), son conceptos distintos.

Efectivamente, siempre he mantenido desde mi tesis doctoral, la autonomía conceptual de la discapacidad, con el ánimo de mantener una realidad social que ha de ser protegida por todos, especialmente por el legislador, pues por mucho que avance la ciencia -esperemos que así sea- las enfermedades congénitas o adquiridas existen, y no como una categoría abstracta, sino que tras ellas hay personas que padecen una discapacidad grave y/o profunda, cuya forma de vida puede ser incluso, a veces, sólo vegetativa, pero que tienen una dignidad, la misma que todo ser humano por el hecho de ser persona (artículo 10.1 Const.); por ello, han de ser protegidas especialmente siendo, absolutamente necesarias, medidas específicas de protección únicamente destinadas a las personas con discapacidad.

En su virtud, se ha defendido la diferencia conceptual entre discapacidad e incapacidad, especialmente, la permanente del sistema de la Seguridad Social puesto que aquélla refiere a la dificultad de integración social y laboral y ésta (solo) a la integración laboral.

¿En qué estamos pensando? Principalmente en las discapacidades psíquicas. No hay más que visitar un centro de atención de minusválidos psíquicos gravemente afectados (CAMP) o, incluso un centro ocupacional, para constatar que no es lo mismo una incapacidad que una discapacidad. No hay más que comparar un paralítico cerebral, un síndrome de Down,

un autista (enfermedades, casi todas ellas, que dependen del azar genético, o de un siniestro sufrido por la trabajadora embarazada, o de un instante en el momento del parto) con una persona que ha tenido un infarto, aunque le haya dejado parte del corazón necrosado, o que haya padecido un cáncer, pues, aunque son también situaciones muy graves, su realidad social no es la misma; aquéllos, no sólo tienen dificultades laborales, sino también educativas y sociales, en su más extensa expresión. Negar esta evidencia implica ir contra la realidad, con lo que ello comporta, pues una sociedad que no instaure e individualice esta protección específica, es una sociedad en regresión y retrocesos sociales. Como bien señala el Tribunal Supremo son distintos los "propósitos de protección que persiguen las normas de protección de la discapacidad y la acción protectora de la Seguridad Social en el ámbito de la incapacidad permanente. La definición de los grados de incapacidad permanente a efectos de Seguridad Social atiende exclusivamente a consideraciones de empleo y trabajo; en cambio, la definición de la discapacidad incluye…otras dimensiones de la vida social, como son la educación y la participación en las actividades sociales, económicas y culturales. La coincidencia de los respectivos campos de cobertura de una y otra legislación puede ser amplia; y el legislador puede establecer una asimilación o conjunción de los mismos…Pero, junto a estos espacios de coincidencia, hay otros que corresponden privativamente bien a la Seguridad Social bien a la protección de los discapacitados, y cuyos beneficiarios han de ser determinados, en principio, mediante los procedimientos establecidos en uno y otro sector del ordenamiento social".

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

SISTEMA DE EVALUACIÓN

TIPO DE PRUEBA PRESENCIAL

Tipo de examen	Examen mixto
Preguntas test	5
Preguntas desarrollo	1
Duración del examen	90 (minutos)

Material permitido en el examen

Ninguno.

Criterios de evaluación

Evaluación ponderada del examen presencial.

% del examen sobre la nota final	100
Nota del examen para aprobar sin PEC	
Nota máxima que aporta el examen a la calificación final sin PEC	
Nota mínima en el examen para sumar la PEC	

Comentarios y observaciones

A la largo del curso puede proponerse en la plataforma virtual, la realización de un comentario de la normativa o de jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Tribunal Constitucional y/o del Tribunal Supremo, de carácter VOLUNTARIO, que servirá al estudiante para tomar contacto con la materia de modo práctico y valorar su nivel de conocimiento previo a la realización del examen presencial.

Esta prueba no tiene ninguna incidencia en la calificación final de la asignatura.

CARACTERÍSTICAS DE LA PRUEBA PRESENCIAL Y/O LOS TRABAJOS

Requiere Presencialidad	Si

Descripción

Tanto las preguntas del test como la de desarrollo versarán sobre el material didáctico facilitado en el curso virtual.

Criterios de evaluación

Evalución ponderada de las preguntas del test y de la de desarrollo.

En la pregunta de desarrollo, se concederá especial importancia a la claridad de ideas, a la capacidad de exposición concisa y a que se aborden los puntos conceptuales o normativos básicos de la cuestión planteada.

La respuesta imprecisa, fuera del tema planteado y, sobre todo, el error de cierta entidad en la respuesta tiene una influencia muy negativa en la valoración.

Ponderación de la prueba presencial y/o los trabajos en la nota final

Fecha aproximada de entrega

Comentarios y observaciones

Según el calendario facilitado por la Universidad

PRUEBAS DE EVALUACIÓN CONTINUA (PEC)

¿Hay PEC? No
Descripción
Criterios de evaluación
Ponderación de la PEC en la nota final
Fecha aproximada de entrega
Comentarios y observaciones

OTRAS ACTIVIDADES EVALUABLES

¿Hay otra/s actividad/es evaluable/s? No
Descripción
Criterios de evaluación
Ponderación en la nota final
Fecha aproximada de entrega
Comentarios y observaciones

¿CÓMO SE OBTIENE LA NOTA FINAL?

La nota final se obtiene exclusivamente de la calificación obtenida en la prueba presencial.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

ISBN(13): 9788490045893
Título: RÉGIMEN JURÍDICO DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD 1ª edición
Autor/es: Vanessa Cordero Gordillo
Editorial: : TIRANT LO BLANCH

La bibliografía básica se encuentra disponible en la platadorma Tirant on line de la biblioteca. En todo caso, a comienzo de curso, se faciliatarán a través del aula virtual, materiales y bibliografía con información para el seguimiento del curso.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

ISBN(13): 9788418899652
Título: MEMENTO PRÁCTICO PERSONAS CON DISCAPACIDAD Última Edición edición
Autor/es: Aa.Vv
Editorial: EDICIONES FRANCIS LEFEBVRE

RECURSOS DE APOYO Y WEBGRAFÍA

Textos legales y jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Tribunal Constitucional y Tribunal Supremo.
Guía de Integración Laboral de las Personas con Discapacidad
https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/integracion-laboral-discapacidad/guia-integracion-laboral-personas-discapacidad.html#menu2

IGUALDAD DE GÉNERO

En coherencia con el valor asumido de la igualdad de género, todas las denominaciones que en esta Guía hacen referencia a órganos de gobierno unipersonales, de representación, o miembros de la comunidad universitaria y se efectúan en género masculino, cuando no se hayan sustituido por términos genéricos, se entenderán hechas indistintamente en género femenino o masculino, según el sexo del titular que los desempeñe.