



EMPLEO Y SALUD MENTAL

INTERVENCIÓN EN EL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL:
EL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL



LEY GENERAL DISCAPACIDAD (LGD)

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba la *Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*.

Artículo 35: Garantías del derecho al trabajo

- 35.1 Las personas con discapacidad tiene derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de igualdad de trato y no discriminación.

Artículo 36: Igualdad de trato

- Se entiende por igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por motivo o por razón de discapacidad, en el empleo, en la formación y la promoción profesional y en las condiciones de trabajo.



LEY GENERAL DISCAPACIDAD (LGD)

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba la *Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*.

Artículo 42. Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad:

42.1 Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad.

De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación de manera parcial o total. (medidas alternativas)



LEY GENERAL DISCAPACIDAD (LGD)

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba la *Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*.

Pretende impulsar y fomentar la integración laboral de personas con discapacidad.

- Establece **cuotas de reserva a la contratación del 2%** sobre el total de la plantilla.
- O en casos excepcionales, **medidas alternativas** a las cuotas.



LEY GENERAL DISCAPACIDAD (LGD)

CUOTAS DE RESERVA

- Carácter **obligatorio** para todas las empresas públicas y privadas de **50 o más trabajadores** (en cómputo total).
- **2%** de reserva para la contratación de personas con discapacidad igual o superior al 33%.



LEY GENERAL DISCAPACIDAD (LGD)

MEDIDAS ALTERNATIVAS A LAS CUOTAS DE RESERVA

Ante casos excepcionales (falta de demandantes de empleo y/o presentación informe técnico), se establecen las siguientes medidas para cumplir con la ley:

- **Contratar a autónomo(s) con discapacidad o a C.E.E.** para el suministro de bienes y/o la prestación de servicios.
- Realizar **donaciones** a entidades sin ánimo de lucro que tengan como objeto la integración social de personas con discapacidad.
- La constitución de un **enclave laboral**, previa suscripción de un contrato con un Centro Especial de Empleo.



COBERTURA SOCIAL SITUACIONES INCAPACIDAD

Para cubrir situaciones de incapacidad laboral, que hayan derivado de enfermedad o accidente, el Instituto Nacional de la Seguridad Social puede conceder pensiones por incapacidad permanente en sus diferentes grados:

Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual:

Aquella que, sin alcanzar el grado de total, ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.

Incapacidad permanente total para la profesión habitual:

La que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.

Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo:

La que inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio.

Gran invalidez:

La situación del trabajador afecto de incapacidad permanente y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.



COBERTURA SOCIAL SITUACIONES INCAPACIDAD

En relación a la compatibilidad entre la pensión contributiva por incapacidad permanente y el empleo, podemos asegurar que:

- En el caso de la **incapacidad permanente** en grado parcial, la persona continúa desarrollando actividad laboral compatible con la lesión y/o enfermedad.
- En el caso de la **gran invalidez** no sería viable porque se sobreentiende la persona no estaría en disposición de poder realizar actividad laboral.
- En el caso de la **incapacidad permanente en grado de total**, la persona está incapacitada para el desempeño de su profesión habitual, por lo tanto, podría realizar actividad laboral en otro ámbito o categoría profesional.
- En el caso de ser perceptor de una **incapacidad permanente en grado de absoluta**, la compatibilidad entre empleo y prestación vendrá determinada por la valoración del equipo de prestaciones por incapacidad del INSS.



¡MUCHAS GRACIAS!