

SISTEMA DE CALIDAD



s e r v i c e s

Plan de Integración Laboral

1 de agosto de 2022

Versión: 1.0

TABLA DE CONTENIDO

1. ¿QUÉ ES LA INTEGRACIÓN LABORAL?.....	3
2. BENEFICIOS.....	3
3. LEY SOBRE INTEGRACIÓN SOCIAL.....	3
4. POLÍTICAS DE INTEGRACIÓN LABORAL	4

1. ¿QUÉ ES LA INTEGRACIÓN LABORAL?

La **integración laboral** es la **inclusión de distintos colectivos** que puedan estar o estén en riesgo de exclusión socio-laboral.

Desde EV Services se fomentan **políticas de integración en grupos de trabajo diversos** e inclusivos que favorecen las dinámicas de trabajo y repercute positivamente en el desarrollo personal de la plantilla.

Es uno de los principales objetivos porque ofrece **múltiples beneficios**, además de ser un factor legal que deberemos cumplir.

La finalidad de la inclusión y de las políticas de integración es **garantizar la igualdad de oportunidades**, el acceso al mercado de trabajo para los distintos sectores que se consideren en riesgo de exclusión socio-laboral e incentivar el respeto a la diversidad.

2. BENEFICIOS

La **integración laboral** impulsa valores como la solidaridad, diversidad, el respeto, la pluralidad y el compromiso en la atmósfera profesional.

Los profesionales con capacidades diferentes **aportan tolerancia** y también **propician la inspiración, esfuerzo y compromiso en sus compañeros**.

3. LEY SOBRE INTEGRACIÓN SOCIAL

Las acciones y políticas de integración laboral se encuentran amparadas en **la Ley de la Integración Social de Personas con Discapacidad**.

Con base en esta normativa, las empresas **están obligadas a reservar el 2% de su plantilla a personas con alguna clase de discapacidad** si la empresa tiene cincuenta o más empleados.

Si la empresa no puede aplicar las medidas de integración laboral, debe poseer un **Certificado de Excepcionalidad** emitido por el Servicio de Empleo competente según el caso. Hay dos casos que se consideran para expedirla.

- Al **existir imposibilidad de cobertura de la oferta de empleo** por trabajadores con discapacidad.
- Cuando se argumenten **dificultades para incorporar trabajadores** con alguna discapacidad.

Como **medidas alternativas**:

- **Realización de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo (CEE)** o con un trabajador autónomo con discapacidad (para el suministro de bienes, o para la prestación de servicios ajenos).
- **Realización de donaciones y acciones de patrocinio.**
- **Constitución de Enclaves Laborales.**

4. POLÍTICAS DE INTEGRACIÓN LABORAL

- **No tener prejuicios ni estereotipos:** Los profesionales valen por sus aptitudes profesionales y actitudes personales, no por su condición, género o capacidades físicas, a menos que estas les impidan, realmente, desarrollar sus tareas.
- **Objetividad:** Establecer una búsqueda laboral precisa, enfocada en las carencias que tenga la organización sin reparar en otros aspectos.
- **Cultura de igualdad:** Contratar profesionales que crean en la integración laboral es una de las mejores políticas. La persona impacta tanto por su rendimiento como por su capacidad de influir en otros en relación con la integración laboral.
- **Inclusión y participación:** La inclusión laboral se fomenta y mejora cuando las personas contratadas pueden aportar y expresar sus ideas. Esa valoración mejora su compromiso y ayuda a que se le reconozca dentro de la estructura organizacional a partir de sus aptitudes profesionales.
- **Gestión social para la integración laboral:** El impacto de las políticas de inclusión laboral repercute positivamente dentro de la empresa y también contribuye a mejorar la imagen de la organización. Es importante difundir sus políticas de integración laboral para generar conciencia a sus consumidores o clientes objetivos.