



MARCO LEGAL DE DISCAPACIDAD Y EMPLEO

| | |
|---|---------|
| Datos sobre discapacidad | pág. 2 |
| Clasificación de la OMS | pág. 2 |
| Certificado de minusvalía | pág. 3 |
| Incapacidad Laboral | pág. 5 |
| Estrategia para el empleo de personas con Discapacidad (EGAEPD) | pág. 7 |
| Inserción laboral de personas con discapacidad: | |
| Empleo en un medio habitual de trabajo | pág. 10 |
| Programa de empleo con apoyo | pág. 12 |
| Unidades de apoyo a la actividad profesional | pág. 13 |
| Fomento de la contratación y del empleo autónomo de personas con discapacidad: | |
| Programa de incentivos a la contratación | pág. 14 |
| Ayudas generales a las empresas | pág. 16 |
| Ayudas para autónomos con discapacidad | pág. 17 |
| Tabla de incentivos a la contratación de personas con discapacidad | pág. 18 |
| Direcciones de interés | pág. 25 |

OCTUBRE 2009

DATOS SOBRE DISCAPACIDAD

ENCUESTA SOBRE DISCAPACIDAD, AUTONOMÍA PERSONAL Y SITUACIÓN DE DEPENDENCIA. INE 2008

En nuestro país la discapacidad afecta al 8,5 % de la población, 3.847.900 personas, de las cuales 1.547.300 son hombres (40 %) y 2.300.500 son mujeres (60 %).

El origen de la discapacidad puede ser tanto congénito, como adquirido a lo largo de la vida debido a accidentes laborales o no, enfermedades degenerativas laborales o no que tienen consecuencias invalidantes o, simplemente, por edad avanzada.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS)

CLASIFICACIÓN INTERNACIONAL DE DEFICIENCIAS DISCAPACIDADES Y MINUSVALIAS (C.I.D.D.M)

Deficiencia: Toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Representa la exteriorización de un estado patológico y, en principio, refleja perturbaciones a nivel orgánico.

Discapacidad: Toda restricción o ausencia de la capacidad psíquica, física o sensorial para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano, como consecuencia directa de una deficiencia o como una respuesta psicológica a ella.

Minusvalía: Situación desventajosa para una persona, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (por edad, sexo y factores socio-culturales) y su participación social.

Esta clasificación aporta criterios a tener en cuenta para planificar la cantidad, la cualificación y el reajuste de las plantillas de personal.

NUEVA C.I.D.D.M.2:



CERTIFICADO DE MINUSVALIA

REAL DECRETO (RD) 1971/1999, DE 23 DE DICIEMBRE DE PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO, DECLARACIÓN Y CALIFICACIÓN DEL GRADO DE MINUSVALÍA

Se considera la existencia de **Minusvalía** cuando, a consecuencia de las valoraciones efectuadas por un equipo multiprofesional (médico, psicológico y social), a la persona con deficiencia o discapacidad se le reconoce un grado (porcentaje) igual o superior al 33 por 100 (%) de afectación sobre la capacidad de llevar a cabo las actividades de la vida diaria. Hay que tener en cuenta que, cuando se supera el 25%, a este porcentaje se pueden sumar hasta un máximo de 15 puntos derivados de los factores sociales complementarios que pueden dificultar la integración social de una persona, es decir, el entorno familiar y la situación laboral, educativa y cultural.

Se gestiona a través de los Centros base de atención a personas con discapacidad, de las Comunidades Autónomas que tengan transferida esta competencia, o del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO).

RD 1414/2006, DE 1 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE DETERMINA LA CONSIDERACIÓN DE PERSONA CON DISCAPACIDAD A EFECTOS DE LA LEY 51/2003, DE 2 DE DICIEMBRE, DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, NO DISCRIMINACIÓN Y ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Se consideran, también, afectados por una discapacidad en grado igual o superior al 33% los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una **pensión de incapacidad** permanente 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. En estos supuestos, la acreditación de los tipos de discapacidad y los grados específicos de minusvalía superiores al 33%, se realizarán mediante resolución de la Comunidad Autónoma correspondiente.

El reconocimiento de estos supuestos se obtiene a través de:

- Resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconociendo una pensión por incapacidad permanente.
- Resolución del Ministerio (Mº) de Economía y Hacienda o el Mº de Defensa reconociendo una pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Beneficios jurídico-legales de obtener el Certificado de Minusvalía:

- Tarjeta acreditativa del grado de discapacidad
- Ayudas para la educación a todos los niveles.
- Programa de formación Ocupacional de personas con discapacidad.
- Orientación y formación para lograr la inserción laboral.
- Ayudas a la inserción laboral en las empresas ordinarias con subvenciones, bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social y ayudas para la adaptación de puestos de trabajo.
- Ayuda para la creación de la propia empresa.
- Subvenciones anuales para la adquisición de sillas de ruedas, audifonos y vehículos adaptados cuyo fin sea la consecución o el mantenimiento de un puesto de trabajo.
- Subvenciones para la accesibilidad en el transporte público, en taxi o en el coche propio en estacionamiento reservado, eliminación de barreras arquitectónicas, ayudas técnicas para la adaptación al ordenador, utensilios de cocina, etc.
- Ventajas fiscales en el IRPF y exención en impuestos como el de matriculación y de vehículos de tracción mecánica.
- Pensión no contributiva de invalidez, incluso compatible con el trabajo remunerado durante los cuatro primeros años de contrato.
- Derecho a protección jurídica en caso de discriminación por razón de la discapacidad.
- Prestaciones de asistencia farmacéutica y sanitaria (Centros base y Centros de Rehabilitación de Minusválidos Físicos, CRMF).
- Estancia en centros de día o Residencia COCEMFE.
- Accesibilidad a la vivienda.
- Programa de ayuda a domicilio.
- Gratuidad de actividades deportivas y de ocio.
- Accesibilidad a programas de vacaciones y termalismo del IMSERSO.
- Participación en programas en los que las empresas ofrecen facilidades de acceso, productos y servicios en condiciones ventajosas (INSERTA de la Fundación ONCE, mensajería MRW).

INCAPACIDAD LABORAL

RD LEGISLATIVO 1/1994, DE 20 DE JUNIO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

INCAPACIDAD TEMPORAL

Por enfermedad común o profesional o accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una ***duración máxima de doce meses, prorrogables*** por otros seis (incluidos los períodos de recaída y de observación) cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación, o bien, se determinará la iniciación de un expediente de incapacidad permanente, o en su defecto, se emitirá el alta médica.

Períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo, con una duración máxima de seis meses, prorrogables por otros seis cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

La ***prestación económica*** en las diversas situaciones constitutivas de incapacidad laboral transitoria consistirá en un subsidio equivalente a un tanto por ciento sobre la base reguladora.

INCAPACIDAD PERMANENTE

En la modalidad contributiva:

Es invalidez permanente la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presenta ***reducciones anatómicas o funcionales graves,*** susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral. No será obstáculo para tal calificación la posibilidad de recuperación incierta o a largo plazo de la capacidad laboral.

Las ***reducciones anatómicas o funcionales existentes en la fecha de la afiliación*** del interesado en la Seguridad Social no impedirán la calificación de la situación de incapacidad permanente, cuando se trate de personas minusválidas y con posterioridad a la afiliación tales reducciones ***se hayan agravado,*** provocando por sí mismas o por concurrencia con nuevas lesiones o patologías una disminución o anulación de la capacidad laboral.

También tendrá la consideración de invalidez permanente la situación de ***incapacidad que subsista después de extinguida la incapacidad temporal.***

En la modalidad no contributiva:

Podrán ser constitutivas de invalidez las deficiencias, previsiblemente permanentes, de carácter físico o psíquico, congénitas o no, que anulen o modifiquen la capacidad física, psíquica o sensorial de quienes las padecen.

Grados de incapacidad permanente:

La calificación de los distintos grados de la incapacidad permanente, cualquiera que sea su causa determinante, se determinará en función del ***porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo*** que reglamentariamente se establezca, valorada de acuerdo con la lista de enfermedades, pudiendo ser:

- Incapacidad Permanente parcial para la profesión habitual:
Reducción de la capacidad de trabajo de un porcentaje superior al 33%, que no le impide la realización de labores fundamentales de su trabajo habitual.
- Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual:
Cuando el trabajador está incapacitado para las tareas habituales de su profesión habitual. Con más de 55 años y sin trabajar se considera incapacidad permanente total cualificada.
- Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo:
Cuando el trabajador, tras sufrir una lesión o enfermedad, se ve impedido en la realización de todo tipo de trabajo y profesión.
- Gran Invalidez:
Situación del trabajador que además de verse impedido para la realización de un trabajo, no puede realizar las actividades de la vida diaria.

A efectos de la determinación del grado de la incapacidad, se tendrá en cuenta la incidencia de la reducción de la capacidad de trabajo en el desarrollo de la ***profesión*** (o grupo profesional en el que estaba encuadrada) ***que ejercía el interesado*** antes de producirse el hecho causante de la incapacidad permanente.

Beneficiarios

Tendrán derecho a la ***prestación vitalicia por invalidez*** permanente las personas incluidas en el Régimen General que sean declaradas en tal situación y que, además hubieran cubierto el período mínimo de cotización, salvo aquella que sea debida a accidente, sea o no laboral, o a enfermedad profesional, con ningún período previo de cotización. No se reconocerá el derecho a las prestaciones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes cuando el beneficiario reúna los requisitos para acceder a la pensión de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.

ESTRATEGIA GLOBAL DE ACCIÓN PARA EL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (EGAEPD) 2008-2012

APROBADA POR EL CONSEJO DE MINISTROS DE 26 DE SEPTIEMBRE DE 2008

ENMARCADA EN EL III PLAN DE ACCIÓN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2009-2012, PROMOVIDO POR: M^o DE SANIDAD Y POLÍTICA SOCIAL. SECRETARÍA GENERAL DE POLÍTICA SOCIAL Y CONSUMO. DIRECCIÓN GENERAL (DG) DE COORDINACIÓN DE POLÍTICAS SECTORIALES SOBRE LA DISCAPACIDAD.

El III Plan de Acción para Personas con Discapacidad contiene objetivos y actuaciones del Gobierno en el área instrumental (investigación, información y cooperación) y en **seis áreas** de carácter finalista, indicando en cada una de ellas los Ministerios u otros organismos y entidades competentes para llevarlo a cabo (CCAA, EELL, ONG, sindicatos e incluso sector privado): I Poder y participación, II Educación y cultura, III Empleo, IV Salud, V Abusos y violencia y VI Protección social y jurídica (para las personas más vulnerables del colectivo).

Se materializa en convenios con las CCAA para la realización de proyectos, incluidos en programas anuales de actuación.

Área III: Empleo

Las personas con discapacidad, especialmente las mujeres, ven **reducidas las posibilidades** de encontrar un empleo, no sólo por su limitación física, intelectual, sensorial o enfermedad mental, sino por su déficit educativo y los prejuicios asumidos por empresas y colegas potenciales, que suscitan comportamientos discriminatorios o, simplemente, miedo y rechazo por el desconocimiento que existe sobre el modo adecuado de ubicarse en la convivencia y en el empleo con personas con discapacidad. Asimismo, los centros de trabajo no siempre son accesibles y las **empresas desconocen** las ayudas técnicas existentes u otro tipo de apoyos que permiten la incorporación al mercado laboral de este colectivo.

De este modo, las **tasas de actividad** de las personas con discapacidad son muy bajas (33%) con respecto a los mismos índices referidos a la población en general (78%) y hay menor tasa de actividad en el caso de las mujeres (22%), frente al total de mujeres ocupadas (47%) ¹, siendo igualmente inferior la participación de éstas en los programas de políticas activas de empleo y medidas de fomento para la contratación de personas con discapacidad. En este área se desarrollan medias en tres vertientes: formación ocupacional, empleo por cuenta ajena y autoempleo.

¹ Datos extraídos del Estudio de Indicadores y Análisis de la situación de las personas con discapacidad con análisis de género, realizados ambos por el

Colegio de Políticas y Sociología en 2007, por encargo de la Dirección General de Coordinación de Políticas Sectoriales sobre Discapacidad.

La integración social a través del empleo ha sido abordada tradicionalmente adoptando *medidas puntuales* aprobadas por diversas leyes, así como planes de empleo para las personas con discapacidad por un corto plazo de vigencia y sin proyección amplia. Es preciso superar ambas dinámicas con iniciativas y medidas que impliquen no sólo la política de empleo y legislación laboral sino también ámbitos directamente relacionados con el mercado de trabajo como son Seguridad Social, educación, política fiscal, etc.

Destaca como *legislación previa positiva*:

LEY 8/2005, DE 6 DE JUNIO, que permite *compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado*, durante los cuatro años siguientes al inicio de la actividad, hasta el límite del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), a partir del cual, la prestación se reduciría en una cantidad igual al 50 % de la renta percibida. Esta medida tiene por objeto impulsar la salida de las personas con discapacidad de la situación de inactividad. Anteriormente, un trabajo precario, como era en muchos casos el que podían obtener, no compensaba la pérdida de la pensión y el miedo a perderla influía en que muchas personas perceptoras, sobre todo las mujeres, ni siquiera se planteaban buscar un empleo.

REAL DECRETO 469/2006, DE 21 DE ABRIL, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los centros especiales de empleo, y el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el *programa de empleo con apoyo* como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

LEY 43/2006, DE 29 DE DICIEMBRE, ha supuesto el establecimiento de *ayudas al empleo* con importantes bonificaciones para la contratación indefinida de las personas con discapacidad que son las más elevadas en relación con otros colectivos y tienen en cuenta todas las variables a considerar: el sexo, la edad, el tipo de discapacidad y el grado de minusvalía. Esta norma ordena al Gobierno la elaboración de una Estrategia Global de Acción para el Empleo (EGAEPD).

Objetivos generales de la EGAEPD:

- Aumentar las tasas de actividad y de ocupación así como la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- Mejorar la calidad del empleo y dignificar las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, combatiendo activamente su discriminación.

Objetivos transversales de la EGAEPD:

- Utilizar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para favorecer el empleo de las personas con discapacidad.
- Prestar especial atención a aquellas variables (tipo y grado de discapacidad, edad, lugar de residencia, etc.) que agravan la situación de inactividad y atender especialmente a la doble discriminación que sufren las mujeres con discapacidad.

Objetivos operativos de la EGAEPD:

- Remover las barreras socioculturales, legales y físicas, tanto arquitectónicas como de comunicación, que aún dificultan el acceso al empleo de las personas con discapacidad.
- Potenciar la formación de las personas con discapacidad para favorecer su empleabilidad.
- Diseñar nuevas políticas activas de empleo mejor adaptadas a las necesidades de las personas con discapacidad y mejorar su gestión.
- Promover una mayor contratación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario
- Renovar el empleo protegido, preservando el dinamismo alcanzado en los últimos años y favoreciendo un mayor tránsito hacia el empleo ordinario
- Mejorar la calidad del empleo y las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, combatiendo activamente su discriminación.
- Mejorar tanto los sistemas de recogida, análisis y difusión de la información en materia de empleo y personas con discapacidad como la coordinación de las políticas públicas de empleo desarrolladas por las Administraciones públicas.

La EGAEPD ha sido consensuada con los sindicatos CCOO y UGT, las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y sus familias CERMI, y la participación de las Comunidades Autónomas.

La ejecución de la Estrategia se ha concretado en el ***Primer Plan de Acción 2009-2012*** (aprobado por el Consejo de Ministros el 13 de marzo de 2009) con grupos de trabajo responsables del desarrollo de las líneas de actuación, integrados por representantes de diversas áreas del Mº de Trabajo e Inmigración y del Mº de Sanidad y Política Social por la DG de Políticas Sectoriales de la Discapacidad. El resultado será la elaboración de un nuevo marco normativo que ordene, sistematice, aclare y armonice todos los incentivos dirigidos a favorecer el empleo de las personas con discapacidad.

INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

LEY 13/1982, DE 7 DE ABRIL, DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE LOS MINUSVALIDOS (LISMI)

La política general es la de lograr una ***integración profesional y social*** lo más completa posible de la persona con discapacidad, adoptando las medidas necesarias para que el trabajo se desarrolle en un medio habitual y ordinario o, en caso de imposibilidad, encontrar un puesto temporal o definitivo en un medio adaptado como los centros especiales de empleo (empleo protegido) o los centros de actividades ocupacionales.

EMPLEO EN UNA EMPRESA DEL MERCADO DE TRABAJO HABITUAL

LEY 62/ 2003, DE 30 DE DICIEMBRE DE MEDIDAS FISCALES, ADMINISTRATIVAS Y DEL ORDEN SOCIAL

Las condiciones para las personas con discapacidad son:

- Recibir igualdad de trato y la misma remuneración que los restantes trabajadores.
- Tener medidas para prevenir y compensar las desventajas y favorecer, estimular y ayudar a la integración profesional y social, prestando gran atención a los medios técnicos y tecnológicos aplicables para este fin.
- Disponer de medios administrativos y financieros para resolver los problemas generales y particulares de la integración social.
- Apoyar la integración de personas con minusvalía desde los empresarios y de trabajadores, las administraciones públicas y las organizaciones sociales.

Medidas a tomar desde los Servicios de Empleo o Departamentos de RRHH:

- En el plano colectivo, las empresas deben realizar una reserva de empleos y de sus incentivos asociados al colectivo de personas con discapacidad.
- En el puesto de trabajo, conseguir una adaptación de acuerdo con las exigencias de seguridad o funcionamiento con: instrumentos especiales, indumentaria laboral adaptada, medidas de control de rendimiento y de reducción proporcional al salario cuando la persona con minusvalía no puede mantener un ritmo normal.
- En los servicios médicos y sus medidas de supervisión en las empresas, en la medida de lo posible, realizar la rehabilitación² de las personas con discapacidad, colaborando con instituciones que trabajan con el mismo fin.

² Rehabilitación: proceso dirigido a las personas con discapacidad para que adquieran su máximo nivel de desarrollo personal y su integración en la vida social, a través de un empleo adecuado.

Desarrollo de las medidas:

- **Cuota de reserva de plantilla del 2 %.** Las empresas que empleen un número de trabajadores fijos, o no, igual o mayor de 50 están obligadas a emplear un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2% de la plantilla.
 - Contratación Indefinida para trabajadores minusválidos: Incentivos para la empresa como subvención por contrato, bonificación cuota Seguridad Social, subvención para adaptación puesto de trabajo, subvención para Formación Profesional y deducción en el Impuesto sobre sociedades.
 - Contratos Temporales con características especiales para trabajadores minusválidos (mínimo 12 meses): para la Formación de Trabajadores Minusválidos, en prácticas para minusválidos, acogida al Fomento del Empleo y para el Fomento de Contratación Indefinida.

La obligación en las **Administraciones Públicas** es de un Cupo de reserva no inferior al **5%** de las vacantes, en la contratación de personas con minusvalía (RD 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad).

- **Medidas alternativa a la cuota de reserva (RD 364/2005, DE 8 DE ABRIL),** permiten a las empresas obligadas a la reserva que, reuniendo determinados requisitos y previa autorización de la administración (Servicio Regional de Empleo), opten por aplicar aislada o simultáneamente determinadas alternativas como:
 - Contratos mercantiles o civiles con los centros especiales de empleo o con autónomos discapacitados para que le suministren bienes y/o para que le presten servicios ajenos y accesorios en actividad empresarial normal.
 - Donaciones y acciones de patrocinio a fundaciones o asociaciones de utilidad pública, para que dentro de su objetivo social desarrollen actividades de inserción laboral y de creación de empleo para discapacitados.
 - Constitución de un enclave laboral en la empresa (RD 290/2004, de 20 de Febrero). Contrato entre una empresa del mercado de trabajo ordinario (colaboradora) y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquella, y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad se desplaza a la empresa colaboradora, de forma temporal y con una duración mínima de tres meses y máxima de tres años, con posible prórroga de otros tres. De estos trabajadores

desplazados al menos el 60 % deben presentar especiales dificultades para el empleo, al menos un 33% de minusvalía psíquica y un 65% de minusvalía física o sensorial. El número de trabajadores con discapacidad es de mínimo 5 en empresas de 50 o más trabajadores, o de 3 en empresas de menos trabajadores. Hay incentivos (subvenciones y bonificaciones de seguridad social) a la contratación en función a las especiales dificultades de los trabajadores discapacitados contratados. Los objetivos de un enclave laboral para personas con discapacidad son:

- ✓ Favorecer el tránsito desde el empleo en centros especiales a empresas del mercado ordinario, completando la experiencia profesional.
- ✓ Que la empresa conozca las capacidades y aptitudes reales de estos trabajadores.
- ✓ Facilitar a las empresas el cumplimiento de la obligación de la cuota de reserva del 2% de trabajadores.

PROGRAMA DE EMPLEO CON APOYO EN EMPRESAS

RD 870/2007, DE 2 DE JULIO, POR EL QUE SE REGULA EL PROGRAMA DE EMPLEO CON APOYO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO ORDINARIO DE TRABAJO

Conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por ***Preparadores Laborales*** especializados que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en las empresas del mercado de trabajo ordinario.

Proyecto Empleo con Apoyo para personas con discapacidad intelectual

Cuando la persona con discapacidad se incorpora al puesto de trabajo concreto se le ofrece ***entrenamiento, formación y apoyo directamente relacionados con la tarea a desempeñar***, a través del Preparador Laboral.

El ***objetivo del proyecto*** es facilitar y apoyar la inserción y mantenimiento de personas con discapacidad intelectual (retraso mental) en el mercado laboral ordinario.

La ***clave metodológica*** es trabajar en igualdad de condiciones contractuales (salario y otras) y dar apoyos variables a la persona en función de la intensidad y la duración requeridas para lograr un ajuste óptimo entre persona y puesto.

El ***perfil de los destinatarios***: Capacidad intelectual límite o retraso mental ligero, grado de minusvalía de al menos el 33%, residentes en la Comunidad de

Madrid, valorados y derivados por el Centro Base N° 4 (Móstoles), demandantes de empleo o de mejora del mismo, aprendizajes básicos adquiridos y formación profesional básica en el sector servicios.

Acciones con las empresas son la negociación de posibilidades de empleo, acuerdos de colaboración y análisis de las características, tareas y requisitos de los puestos de trabajo captados.

Acciones con la persona con discapacidad son la elaboración del plan individualizado de inserción socio laboral, determinación del puesto de trabajo idóneo al perfil de cada candidato, valoración y adecuación potencial, orientación y preparación de los candidatos.

Acciones con el ajuste persona-puesto son el entrenamiento laboral y formación en el propio puesto de trabajo, acompañamiento y supervisión, asesoramiento y apoyo al empleador y a los compañeros de trabajo para facilitar la adaptación al puesto de trabajo, supervisión periódica y apoyo para asegurar el mantenimiento y ajuste al puesto y al contexto de trabajo.

UNIDADES DE APOYO A LA ACTIVIDAD PROFESIONAL EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

RD 496/2006, DE 21 DE ABRIL, POR EL QUE SE REGULAN LAS UNIDADES DE APOYO A LA ACTIVIDAD PROFESIONAL EN EL MARCO DE LOS SERVICIOS DE AJUSTE PERSONAL Y SOCIAL DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Las personas con discapacidad que no puedan (provisional o definitivamente) **ejercer** una actividad laboral en las condiciones habituales deberán emplearse en centros especiales de empleo y, cuando no se pueda, en centros ocupacionales.

En los Centros especiales de empleo existen **equipos multiprofesionales** que tienen como finalidad conseguir que los trabajadores discapacitados de los Centros especiales de empleo puedan superar los obstáculos y dificultades del proceso de incorporación a sus puestos de trabajo, su permanencia y progresión, así como la **incorporación a enclaves laborales y al mercado ordinario de trabajo**.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD SIN INCORPORACIÓN AL EMPLEO

Todas aquellas personas con discapacidad en edad laboral, que no se hayan incorporado al mercado de trabajo recibiendo una retribución, por causas no imputables a ellas (no haya rechazado una oferta adecuada), tendrán derecho a percibir una **Pensión no Contributiva de Invalidez**, que estará subordinado a **medidas de recuperación profesional e inserción laboral**, de forma que la prestación no sea un freno, llevadas a cabo por Fundaciones creadas para tal fin.

FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN Y DEL EMPLEO AUTÓNOMO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

LEY 43/2006 DE 29 DE DICIEMBRE, PARA LA MEJORA DEL CRECIMIENTO Y DEL EMPLEO, RELACIÓN DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

COMPLETA EL RD 1451/1983 POR EL QUE SE REGULAN LAS AYUDAS DIRECTAS, MODIFICADO POR RD 27/2000 Y RD 170/2004

PROGRAMA DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN

Ayudas reguladas por cada comunidad Autónoma (ORDEN 345/2009, DE 13 DE FEBRERO, DE LA CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER DE LA COMUNIDAD DE MADRID):

- *Ayudas a la Contratación indefinida o la transformación en indefinido de un contrato temporal* de trabajadores con discapacidad. Subvención de 3.907 € que, cuando el contrato sea a tiempo parcial, se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.
- *Ayudas para la adaptación de los puestos de trabajo, dotación de equipos de protección personal y eliminación de barreras arquitectónicas.* Subvención, con un importe máximo de 901 €, por cada trabajador contratado, con el límite del 50% del coste total de la inversión. Compatible con la subvención anterior y aplicable también a contratos temporales de fomento del empleo para personas con discapacidad. Si la empresa no solicitara esta ayuda, podrá solicitarla el trabajador.
- *Ayudas por la contratación de trabajadores con discapacidad procedentes de enclaves laborales.* La subvención de 7.814 € por trabajador con especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo duplica la cuantía de la primera ayuda. El contrato será a jornada completa; si la jornada es parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente. Compatible con la subvención para la adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras u obstáculos.

Bonificaciones por la contratación indefinida de personas con discapacidad:

En el supuesto de *contratación indefinida*, tendrán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, de su equivalente diario por trabajador contratado, de 375 euros/mes (4500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato. La misma bonificación se disfrutará en el supuesto de *transformación en indefinidos de los contratos temporales* de fomento del empleo celebrados con personas con discapacidad, o de transformación en indefinidos de contratos formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.

En el supuesto del número anterior, la bonificación será de 425 euros/mes (5100 euros/año) si el trabajador con discapacidad está incluido en alguno de los grupos siguientes: A) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con *discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 %*. B) Personas con *discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 %*.

Si el trabajador con discapacidad tiene en el momento de la contratación **45 o más años o si se trata de una mujer**, la bonificación que corresponda de acuerdo con los números anteriores, se incrementará, respectivamente, en 100 euros/mes (1200 euros/año) o en 70,83 euros/mes (850 euros/año), sin que los incrementos establecidos en este número sean compatibles entre sí.

Bonificaciones por la contratación temporal de personas con discapacidad

En el caso de que las personas con discapacidad sean contratadas mediante el **contrato temporal de fomento del empleo**, la bonificación ascenderá a 291,66 euros/mes (3500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

La bonificación será de 341,66 euros/mes (4.100 euros/año) si el trabajador con discapacidad está incluido en alguno de los grupos siguientes: A) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con *discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 %*. B) Personas con *discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 %*.

Si el trabajador tiene en el momento de la contratación **45 o más años, o si se trata de una mujer**, la bonificación que corresponda de acuerdo con los párrafos anteriores, se incrementará, en ambos supuestos, en 50 euros/mes (600 euros/año), siendo tales incrementos compatibles entre sí.

Beneficiarios del Programa:

- Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de **trabajadores por cuenta ajena**.
- A los que se refiere el párrafo anterior en el caso de **transformación de contratos temporales en contratos o vínculos societarios indefinidos**, en los supuestos incluidos en este Programa de Fomento del Empleo.
- Quedarán **excluidos** de estos beneficios: la **Administración** General del Estado, así como las Administraciones Autonómicas y las Entidades Locales y sus Organismos públicos, también centros especiales de empleo de titularidad pública.

Para tener derecho a los beneficios establecidos en estos apartados:

Los trabajadores con discapacidad deberán tener un grado de minusvalía igual o superior al 33 %, o la específicamente establecida en cada caso. Se considerarán también incluidos los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, así como los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

RESUMEN DE AYUDAS QUE PUEDEN OBTENER LAS EMPRESAS PARA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

- ***Subvención por trabajador*** por contrato indefinido o la transformación en indefinido de un contrato temporal, a jornada completa, de 3.907€ y, si es a tiempo parcial, se reduce dicha cuantía en proporción.
- ***Subvenciones por adaptación del puesto de trabajo***, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal de hasta 901 €, por trabajador contratado indefinidamente o en determinados supuestos de temporalidad, y hasta 9.015 € de subvención si la adaptación se realiza en Cooperativas y Sociedades Laborales dónde las personas con discapacidad sean socios-trabajadores.
- ***Bonificaciones de seguridad social*** (desarrolladas en el apartado anterior) de diferentes cuantías según las distintas situaciones establecidas, desde 3.500€ anuales (contrato temporal de fomento del empleo) a 6.300€ (contrato indefinido para mayores de 45 años) a obtener durante toda la vigencia del contrato.
- ***Incentivos fiscales***, que implican una reducción del Impuesto de sociedades. En la actualidad 6.000€ por cada trabajador, siempre que cumplan los requisitos exigidos.
- ***Cuando las empresas son cooperativas o sociedades*** existen otras líneas de subvención por incorporación de socios trabajadores, que pueden llegar a 10.000€.
- ***Subvención por tener un enclave laboral por contratar definitivamente a estos trabajadores discapacitados***, hasta 7.814€.

AYUDAS ESPECÍFICAS PARA ESTABLECERSE COMO AUTÓNOMO CON DISCAPACIDAD

- **Subvenciones para inserción en capital fijo** hasta 3.907€.
- **Subvención parcial de interés**, hasta 4.507,59€.
- **Bonificaciones de seguridad social** del 50% de la cuota realmente a aplicar, sobre la base mínima, el tipo vigente en cada momento en el régimen especial de cotizaciones y durante los 5 años siguientes a la fecha de alta.

AYUDAS A LA CONTRATACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

| TIPO DE CONTRATO | CARACTERÍSTICAS | AYUDAS POR LA CONTRATACIÓN DE MINUSVÁLIDOS | DURACIÓN DEL CONTRATO | EXCLUSIONES INCENTIVOS |
|--|---|---|--|--|
| <p>Fomento de la Contratación indefinida</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE del 10-7-2001) • Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, modificada por Real Decreto 4/1999, de 8 de enero (BOE del 26-1-1999) y por Real Decreto 170/2004, de 30 de enero (BOE del 31-1-2004). • Ley 24/2001, de 27 de diciembre (BOE del 31-12-2001). | <ul style="list-style-type: none"> • Solo se puede concertar con desempleados: <ul style="list-style-type: none"> · Jóvenes de 16 a 30 años · Mujeres (ocupaciones menor empleo femenino) · Mayores de 45 años · Más de seis meses desempleados · Minusválidos • También se puede concertar con trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2003. • En caso de despido objetivo, declarado improcedente, la cuantía de la indemnización será de 33 días por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades. • No podrá concertarlo la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de | <ul style="list-style-type: none"> • Bonificación de la cuota empresarial total: <ul style="list-style-type: none"> · 90% para mayores de 45 años. · 70% menores de 45 años. · Para mujeres con discapacidad: 100% para mayores de 45 años y 90% para menores de 45. · Las bonificaciones se aplican durante toda la vida del contrato, con independencia de si son a tiempo completo o parcial. • Subvención de 3.907 €, al comienzo del contrato. Se modulará para los contratos indefinidos a tiempo parcial, en función de la jornada. • 6.000 € de deducción en el Impuesto de Sociedades, por una sola vez. • Hasta 901 € por adaptación de puesto de trabajo o eliminación de barreras arquitectónicas. | <p>Indefinido, a tiempo completo o parcial</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores. • Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes, por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedades, así como las que se produzcan con estos últimos. • Contrataciones realizadas con trabajadores que, en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación, hubiesen prestado servicio en la misma empresa o grupo de empresas mediante un contrato indefinido. Lo dispuesto en el párrafo precedente será también de aplicación en el supuesto de |

| | | | | |
|---|---|--|-------------------------------|--|
| | <p>trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo, salvo que haya sido acordada con los representantes de los trabajadores. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obligación de mantener la estabilidad en el empleo al trabajador minusválido contratado durante al menos tres años (salvo cese voluntario). Si hay despido, debe ser sustituido por otro trabajador minusválido, beneficiándose solo de la bonificación de la cuota de Seguridad Social. | | | <p>vinculación laboral anterior del trabajador con empresas a las que la solicitante de los beneficios haya sucedido en virtud de lo establecido en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. |
| <p>Indefinido ordinario</p> <ul style="list-style-type: none"> • Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE del 29-3-1995). • Real Decreto | <ul style="list-style-type: none"> • Se puede concertar con cualquier trabajador de, al menos 16 años. • La indemnización por despido disciplinario u objetivo, calificado como | <p>Igual que el contrato anterior.</p> | <p>Igual que el anterior.</p> | <p>Igual que el anterior.</p> |

| | | | | |
|---|---|---|--|--|
| <p>1451/1983, de 11 de mayo, modificado por Real Decreto 4/1999, de 8 de enero (BOE del 26-1-1999).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley 24/2001, de 27 de diciembre (BOE del 31-12-2001). | <p>improcedente, es de 45 días de salario, por año de servicio, y hasta un máximo de 42 mensualidades.</p> | | | |
| <p>Temporal de Fomento de Empleo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley 24/2001, de 27 de diciembre (BOE del 31-12-2001). • Ley 42/1994, de 30 de diciembre (BOE del 31-12-1994). • Ley 13/1996, de 30 de diciembre (BOE del 31-12-1994). • Real Decreto 170/2004, de 30 de enero (BOE del 31-1-2004). | <ul style="list-style-type: none"> • Contratos temporales para la realización de actividades de la empresa, cualquiera que fuere la naturaleza de las mismas. • No exigible el requisito previo de ser beneficiarios de las prestaciones por desempleo ni estar previamente inscrito durante un periodo determinado como demandante de empleo. • A la terminación del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a doce días de salario por año de servicio. • No podrán contratar temporalmente al amparo de la presente disposición las empresas que hayan amortizado puestos de trabajo por despido declarado improcedente, expediente de regulación de empleo o por la | <ul style="list-style-type: none"> • Hasta 901 € por adaptación de puesto de trabajo o eliminación de barreras arquitectónicas. • Reducción de la cuota empresarial a Seguridad Social por contingencias comunes: <ul style="list-style-type: none"> · 100% si es el primer trabajador de la empresa. · 75% para el resto. • La reducción de cuotas se aplica durante toda la vida del contrato • Para beneficiarse de la misma el contrato tiene que ser a jornada completa • Los contratos temporales de fomento del empleo podrán transformarse en indefinidos gozando de los incentivos para este tipo de contratación. | <p>De 12 meses a 3 años, a tiempo completo a tiempo parcial.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores que hubiesen estado contratados con posterioridad a 1-1-2001 con la empresa (para contratos suscritos en el 2002). • Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes, por consaguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedades, así como las que se produzcan con estos últimos. |

| | | | | |
|---|---|---|--|---------------|
| | <p>causa prevista en el apartado c) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores con posterioridad al 1 de enero de 2001 (para contratos suscritos en el 2002).</p> | | | |
| <p>Contrato para la Formación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Artículo 11 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE del 29-3-1995), modificado por Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE del 10-7-2001) • Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo (BOE del 9-4-1998) | <ul style="list-style-type: none"> • Tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera determinado nivel de calificación. • Prohibición de contratación por mas del periodo máximo de contratación en la misma o distinta empresa. • Prohibición de contratación para un puesto de trabajo que hubieses sido desempeñado por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a 12 meses. • No hay límite de edad para los trabajadores minusválidos. • No hay límite en cuanto al número de contratos por empresa si son para trabajadores minusválidos, y éstos no computan para el límite máximo de estos contratos en la empresa de | <p>Reducción del 50% de la cuota empresarial prevista para este contrato.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • De 6 meses a 2 años (ampliables a 3 por convenio) a tiempo completo. Para trabajadores minusválidos la duración máxima será de cuatro años. • Hasta 6 años para trabajadores minusválidos en los Centros Especiales de Empleo. • Jornada: a tiempo completo (trabajo efectivo más formación teórica). El tiempo dedicado a formación teórica no podrá ser inferior al 15%. • Formación teórica: Ha de recibirse fuera del | <p>No hay</p> |

| | | | | |
|--|--|---|---|----------------|
| | <p>para aplicar esta modalidad contractual a trabajadores no minusválidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Retribución: La fijada en Convenio. No inferior al SMI en función del trabajo efectivo. Trabajador menor de 18 años: no inferior al 85% del SMI. | | <p>puesto de trabajo y dentro de la jornada laboral.</p> | |
| <p>Contrato en Prácticas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Artículo 11 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE del 29-3-1995), modificado por Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE del 10-7-2001) • Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo (BOE del 9-4-1998) | <ul style="list-style-type: none"> • Puede concertarse con quienes estén en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. Para trabajadores minusválidos el plazo será de seis años. • Prohibición de contratación en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años por la misma titulación. • Retribución: Fijada en Convenio. En su defecto, no inferior al 60% o 75% del salario de convenio (1º o 2º año de vigencia del contrat). En ningún caso inferior al SMI. | <p>Reducción del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes si se celebra a tiempo completo.</p> | <p>No podrá inferior a seis meses ni superar los dos años, salvo lo dispuesto en Convenio. A tiempo completo o parcial.</p> | <p>No hay.</p> |

| | | | | |
|--|---|---|---|---|
| <p>Integración en Cooperativas y Sociedades Laborales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orden de 29 de Diciembre de 1998 (BOE 14-1-1998). | <ul style="list-style-type: none"> • Incorporación de trabajadores minusválidos desempleados como socios trabajador o de trabajo a Cooperativas o SALES. • La incorporación debe suponer aumento neto de plantilla. | <ul style="list-style-type: none"> • 9.015,18 € por cada minusválido que se incorpore. • El tiempo mínimo de pertenencia es de 3 años, si fuese inferior deberá ser sustituido por otro trabajador minusválido. | <p>Como socio trabajador o de trabajo, a jornada completa</p> | <p>No podrá concederse esta ayuda cuando se trate de incorporación de socios trabajadores o de trabajo que hubieran ostentado con anterioridad tal condición en la misma empresa.</p> |
| <p>Relación laboral especial de trabajadores en Centros Especializados de Empleo (CEE)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, modificado por Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo (BOE 26/03/99). • Artículos 41 a 45 de la Ley 13/1982, de 7 de abril (BOE del 30-4-1982) • Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998 (BOE del 21-11-1998). • Real Decreto 2273/1985, de 4 de Diciembre (BOE del 9-12-1985). | <ul style="list-style-type: none"> • Es requisito previo contar con la autorización administrativa e inscripción en un Registro Oficial del INEM o de la CA con competencias en la materia. • Se permite cualquier modalidad contractual, pero en todo caso se formalizará por escrito. • Para contratos de trabajo a domicilio (ajustado al Art.13 del ET) se caracteriza por: <ul style="list-style-type: none"> · No se pueden realizar con personas con minusvalía psíquica. · El equipo Multiprofesional deberá informar previamente a la realización del contrato y realizará su seguimiento. · El contrato deberá recoger las necesidades técnicas puesto y las medidas de ajuste personal y social. • El porcentaje mínimo de trabajadores discapacitados es el 70%, no computándose a estos efectos el personal no | <ul style="list-style-type: none"> • Ayudas a la contratación: <ul style="list-style-type: none"> · Subvención para inversión de 12.020,24 € por cada puesto creado para un trabajador minusválido, si estos representan más del 90% de la plantilla. · Subvención para inversión de 9.015,18 € por cada puesto creado para un trabajador minusválido, si estos representan entre el 70% y el 90% de la plantilla. • Ayudas al mantenimiento: <ul style="list-style-type: none"> · Bonificación del 100% de la cuota empresarial total a la Seguridad Social. · Subvención mensual, por cada trabajador minusválido de hasta el 50% del SMI. • Subvención para adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas por una cuantía no superior a | <p>La duración del contrato será indefinida, temporal o por duración determinada en los supuestos previstos en el Art. 15 del ET.</p> | <p>No hay</p> |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Artículo 6, decimosexto, de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, (BOE del 31-12-1997) que modifica el artículo 104, apartado dos, de Ley 37/1992 de 28 de diciembre (IVA). | <p>minusválido dedicado a tareas de ajuste personal y social.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En cuanto al tiempo de trabajo, se estará a lo dispuesto en la sección quinta del capítulo segundo del Título I del ET, con las siguientes peculiaridades: <ul style="list-style-type: none"> · Están prohibidas las horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios. · Las ausencias del trabajador para tratamientos de rehabilitación médico-profesional, formación, orientación y readaptación profesional serán retribuidas, siempre que no excedan de diez días al semestre. | <p>1.803,04 €.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los Centros Especiales de Empleo están exentos del pago del IVA en las subvenciones públicas (regla de prorrata). | | |
|---|--|--|--|--|

DIRECCIONES DE INTERÉS

Ayuntamiento de Tres Cantos, Concejalía de empleo, edificio 21 de Marzo

Pza. de la Estación 3, 28760 Tres Cantos MADRID

Tel.: 91 293 80 00 ext. 4031

Fax: 91 293 81 70

e-mail: violeta.varela@tres-cantos.org, montserrat.moreno@tres-cantos.org

Internet: www.trescantos.es

Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE):

C/. José Ortega y Gasset 18, 28006 Madrid

Tel.: 91 436 53 00 Fax: 91 436 53 53

TFNO: 91 577 37 56 (OFICINA DE INFORMACIÓN)

e-mail: soi@once.es

Internet: <http://www.once.es/>

FUNDACIÓN ONCE:

C/ Sebastián Herrera 15, 28012 MADRID

Departamento de Atención Externa **(DAE)**

Tel.: 91 506 89 18 –91 506 89 19

Fax 91 539 34 87

e-mail: dae@fundaciononce.es

Internet: www.fundaciononce.es

FUNDOSA SOCIAL CONSULTING:

C/ Bernardino Obregón 26, 28012 MADRID

Tel.: 901 11 11 00

e-mail: fsc.atencion.cliente@fundaciononce.es

Internet: www.fsc.es

CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad):

C/. Recoletos, 1 Bajo, 28001 Madrid

Tel.: 91 360 16 78

Fax: 91 429 03 17

e-mail: cermi@cermi.es

Internet: <http://www.cermi.es/>

PORTAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

www.discapnet.es

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL:

C/ Padre Claret, s/n 28770 Colmenar Viejo MADRID

Tel.: 91 845 99 03

Internet: www.inem.es/

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA SOCIAL Y DEPORTE:

Internet: www.mepsyd.es

IMSERSO:

Internet: [/www.seg-social.es/imserso](http://www.seg-social.es/imserso)

Oficina de información:

Avda. de la Ilustración s/n, esq. Ginzo de Limia, 58 28029 Madrid

Tel.: 91 363 89 16 / 91 363 89 09

D. G. DE SERVICIOS SOCIALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID:

Oficina de atención al ciudadano:

C/ Alcalá, 63. 2ª planta. Código Postal: 28014 Distrito: Salamanca

Tel.: 91 420 69 04

Fax: 91 420 70 69

PROYECTO DE EMPLEO CON APOYO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELLECTUAL:

LABOR-3 AFANIAS C/ Peñascales nº 5 Local 3 28028 Madrid

Tel: 91 573 66 06 / 91 573 65 83

Fax: 91 409 00 83

e-mail: labor3@afanias.org

ALGUNAS ASOCIACIONES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

Federación Española de Daño Cerebral (FEDACE) Tel.: 91 4178905

<http://www.fedace.org>

Federación Española de Enfermedades Raras (FEDER) Tel.: 954 98 98 92/ 915 33 40 08

<http://www.enfermedades-raras.org>

Federación Española de Padres de Autistas (FESPAU) Tel.: 91 766 00 18

<http://www.fespau.es/>

Confederación Autismo España (CAE) Tel.: 91 351 54 20

<http://www.autismo.org.es>

Federación Española de Síndrome de Down (DOWN ESPAÑA) Tel: 91 716 07 10

<http://www.sindromedown.net>

Plataforma Representativa Estatal de Discapacitados. Físicos (PREDIF) Tel.: 91 371 52 94

<http://www.predif.org>

Confederación Española de Agrupaciones de Familiares y Enfermos Mentales (FEAFES) Tel.: 91 507 92 48

<http://www.feafes.com>

Confederación Española de Asociaciones de Atención a las Personas con Parálisis Cerebral (ASPACE) Tel.: 91 561 40 90

<http://www.aspace.org>

Confederación Española de Familias de Personas Sordas (FIAPAS) Tel.: 91 576 51 49

<http://www.fiapas.es>

Confederación Estatal de Personas Sordas (CNSE) Tel.: 91 356 58 32

<http://www.cnse.es>

Confederación Española de Organizaciones a favor de las Personas con Discapacidad Intelectual (FEAPS) Tels.: 91 556 74 13, 91 556 74 53

<http://www.feaps.org>

Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE)

Tel.: 91 744 36 00

<http://www.cocemfe.es>