

8

Empleo

La creación del Servicio Andaluz de Empleo constituyó una manifestación de la firme voluntad de la Junta de Andalucía de situar como uno de sus principales objetivos la obtención y mantenimiento de un nivel lo más elevado y estable posible de empleo y, consecuentemente, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de la ciudadanía andaluza. Al logro de este objetivo contribuyen sin duda alguna la adopción de una visión integral de todo el territorio andaluz y una preferente atención a aquellos colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo o en riesgo de exclusión. Entre estos colectivos se hallan las personas con discapacidad.

Para la consecución del citado objetivo, el día 20 de noviembre de 2007 se acordó en Consejo de Gobierno la aprobación del Plan de Empleabilidad para las Personas con Discapacidad en Andalucía 2007-2013, publicado en el BOJA nº 7 de 10 de enero de 2008, que tiene por objeto desarrollar actuaciones dirigidas a corregir la desigualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y apoyar su participación en el mercado laboral, atendiendo de forma prioritaria a las mujeres con discapacidad y apoyando de una manera específica a personas en situaciones de especial vulnerabilidad.

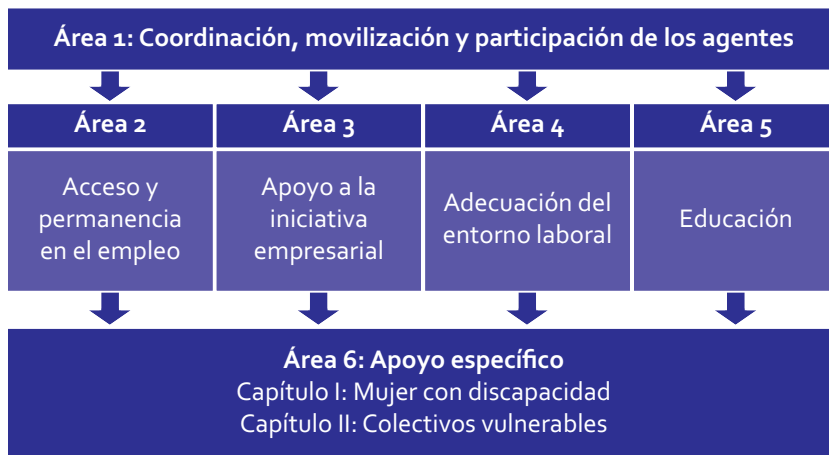
Los objetivos estratégicos del Plan se concretan en varios aspectos clave:

- ♦ Elevar la tasa de actividad de las personas con discapacidad en Andalucía, desarrollando actuaciones coordinadas por parte de los organismos públicos y privados desde sus diversos ámbitos de competencia.

- ◆ Conseguir que las personas con discapacidad identifiquen al Servicio Andaluz de Empleo como el organismo de coordinación, información e interlocución de las actuaciones relacionadas con el empleo de las personas con discapacidad, que presta un servicio de calidad, integral, universal y gratuito.
- ◆ Sensibilizar y mejorar el conocimiento del empresariado, del personal técnico y profesional que trabaja con personas con discapacidad en los ámbitos laboral y formativo, de los cuadros sindicales, y de las familias y las personas afectadas, sobre las necesidades, capacidades y potencialidades de las personas con discapacidad en el desempeño de un trabajo, y de su contribución socioeconómica.
- ◆ Desarrollar actuaciones integrales y personalizadas de búsqueda de empleo y de formación para y en el empleo de las personas con discapacidad, que potencien el acceso y la permanencia en el mercado de trabajo.
- ◆ Impulsar la iniciativa empresarial de las personas con discapacidad, como alternativa viable y realista de acceso y progreso en el mercado laboral.
- ◆ Mejorar la accesibilidad y la adaptación de los recursos y espacios, para que las personas con discapacidad puedan recibir formación, buscar empleo y desempeñar un puesto de trabajo en igualdad de condiciones.
- ◆ Incrementar el número de personas con discapacidad con titulación en las enseñanzas post-obligatorias y facilitar su transición al mundo laboral.
- ◆ Apoyar de manera específica a mujeres con discapacidad, personas con enfermedad mental, personas con discapacidad intelectual y personas con discapacidad residentes en zonas rurales, para neutralizar en cada caso las causas de su menor participación en el mercado laboral.

Este Plan se dirige a una población compuesta por más de 133.593 andaluces y andaluzas. Atendiendo a su situación ante el empleo, las medidas que se adoptan vienen, por un lado, a favorecer que las personas inactivas accedan al mercado laboral como demandantes de empleo y por lo tanto dejen de ser invisibles para el mismo (76.707, que es el 38,7% de la población con discapacidad en edad de trabajar) y, por otro, a seguir mejorando las condiciones de acceso y mantenimiento del empleo de las personas paradas y ocupadas (56.886, que es el 28.7% de la población con discapacidad en edad de trabajar).

La estructura del Plan se ilustra en el cuadro siguiente, donde se distinguen seis Áreas.



La intervención se desarrolla desde un enfoque integral de atención a la persona con discapacidad, basado en la participación activa de representantes de diversas Consejerías de la Junta de Andalucía (Consejería de Empleo, Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa, Consejería de Justicia y Administración Pública y Consejería de Educación).

Entre las medidas que se están llevando a cabo en este Plan están las acciones de orientación, asesoramiento y acompañamiento a la persona con discapacidad, para aumentar sus posibilidades de contratación, potenciando mediante los programas de empleo con apoyo la participación de personas con enfermedad mental y discapacidad intelectual en el mercado de trabajo.

Desarrolla actuaciones integrales y personalizadas dirigidas a la inserción laboral de la persona con discapacidad; con el objetivo de sensibilizar y mejorar el conocimiento del empresariado, del personal técnico y profesional sobre las posibilidades y ventajas de la integración laboral de estas personas.

El presupuesto comprometido en el Plan para el periodo 2007-2013 prevé medidas dirigidas a la mejora de la empleabilidad, actuando sobre los espacios de acceso al empleo, autoempleo y empresas, educación y entorno laboral.

Información

Consejería de Empleo. Junta de Andalucía.

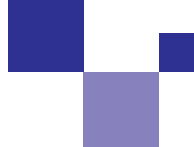
http://www.cem.junta-andalucia.es/empleo/www/index_tematicas.php

8.1. ENTIDADES PROMOTORAS ¿QUIÉN PUEDE SOLICITAR ESTAS AYUDAS?

- ◆ Empresas Ordinarias: Empresas y entidades sin ánimo de lucro con capacidad jurídica y de obrar para ser empresario conforme al Estatuto de los trabajadores.
- ◆ Centros Especiales de Empleo.
- ◆ Fundaciones, Asociaciones y Entidades sin ánimo de lucro, de ámbito autonómico: A través del Capítulo VI de la Orden de 11 de mayo de 2007, cuando desarrollen proyectos que generen posibilidades de empleo de calidad para personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresa del mercado ordinario de trabajo. Deben ser asociaciones, fundaciones o entidades sin ánimo de lucro de ámbito regional que representen a las personas con discapacidad. Se financian gastos salariales y gastos generales, con las limitaciones indicadas en la mencionada Orden.

8.2. SUBVENCIONES A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y A LA ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Entre las medidas aludidas en el Plan cabe destacar la que concierne a los Incentivos a las contrataciones indefinidas y a las transformaciones de contratos de duración determinada en indefinidos, haciendo una distinción entre Empresas Ordinarias y Centros Especiales de Empleo, que queda reflejada en el Decreto 58/2007, de 6 de marzo, por el que se modifica el Decreto 149/2005, de 14 de junio, por el que se regulan los incentivos a la contratación con carácter indefinido.



8.2.1. NORMATIVA DE INTERÉS

- ◆ Decreto 58/2007, de 6 de marzo, por el que se modifica el Decreto 149/2005, de 14 de junio, por el que se regulan los incentivos a la contratación con carácter indefinido. BOJA núm.75 de 17 de abril.
- ◆ Decreto 149/2005, de 14 de junio, por el que se regulan los incentivos a la contratación con carácter indefinido. BOJA núm. 122, de 24 de junio.
- ◆ Corrección de errores al Decreto 149/2005, de 14 de junio, de la Consejería de Empleo, por el que se regulan los incentivos a la contratación con carácter indefinido. BOJA núm. 194, de 04 de octubre.
- ◆ Orden de 21 de julio de 2005, de la Consejería de Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de incentivos a la contratación con carácter indefinido reguladas en el Decreto 149/2005, de 14 de junio. BOJA núm. 146 de 28 de julio.
- ◆ Corrección de errores de la Orden de 21 de julio de 2005, de la Consejería de Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de incentivos a la contratación con carácter indefinido reguladas en el Decreto 149/2005, de 14 de junio. BOJA núm. 205, de 20 de octubre.
- ◆ Decreto 141/2002, de 7 de mayo, sobre incentivos, programas y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo. BOJA núm. 71 de 18 de junio.
- ◆ Orden de 4 de octubre de 2002, de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, por la que se desarrollan los incentivos al fomento del empleo en Centros Especiales de Empleo. BOJA núm. 132 de 12 de noviembre.
- ◆ Resolución de 27 de junio de 2006, del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se aprueban las áreas territoriales preferentes para actuaciones integrales de empleo. BOJA núm. 136 de 17 de julio 2006
- ◆ Acuerdo de 15 de mayo de 2007, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueban los planes de actuaciones territoriales integrales preferentes para el empleo del Bajo Guadalquivir, la Bahía de Cádiz, el Campo de Gibraltar, el Valle del Guadiato, la Comarca de Guadix, la Sierra de Segura-El Condado, la Zona Minera de Huelva, el Polígono Sur de Sevilla y la ciudad de Córdoba. BOJA núm. 109 de 4 de junio 2007.
- ◆ Orden de 22 de junio de 2007, por la que se establece un plazo excepcional de presentación de solicitudes para el año 2007, de las

ayudas de apoyo directo a la creación de empleo establecidas en el Acuerdo de 15 de mayo de 2007, del Consejo de Gobierno, que se cita. BOJA núm. 127 de 28 de junio 2007.

- ◆ Decreto 109/2006, de 6 de junio, por el que se establecen los indicadores para las áreas territoriales preferentes para actuaciones integrales de empleo. BOJA núm. 127 de 4 de julio 2006.
- ◆ Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE núm. 312 de 30 de diciembre.
- ◆ Corrección de errores de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE núm. 37 de 12 febrero de 2007.
- ◆ Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. BOE núm. 94 de 20 de abril de 2005.
- ◆ Resolución de 17 de abril de 2009, de la Dirección General de Empleabilidad e Intermediación Laboral del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se hacen públicos los formularios para el cumplimiento alternativo, con carácter excepcional, de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad. BOJA núm. 84 de 5 de mayo 2009.
- ◆ Real Decreto 290/2004, de 21 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. BOE núm. 45 de 21 de febrero 2004.
- ◆ Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. BOE núm. 27 de 31 de enero.
- ◆ Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. BOE núm. 133 de 4 de junio.

8.2.2. INCENTIVOS A EMPRESAS ORDINARIAS

Las Empresas y Entidades sin ánimo de lucro con capacidad jurídica y de obrar para ser empresario/a, conforme al Estatuto de los Trabajadores, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras que conforman su plantilla, cuando

formalizan un contrato indefinido con una persona con discapacidad, con un grado de minusvalía igual o superior al 33%, pueden obtener los siguientes incentivos (Decreto 58/2007, de 6 de marzo, por el que se modifica el Decreto 149/2005, de 14 de junio, por el que se regulan los incentivos a la contratación con carácter indefinido. Capítulo VII, Sección 1ª. Artículo 20):

- ♦ Si se trata de una **nueva contratación indefinida** de persona desempleada con discapacidad, puede concederse un incentivo en cuantía de hasta **4.750 euros** por cada nuevo contrato.
- ♦ Si se trata de la **transformación de un contrato de duración determinada en indefinido**, puede concederse un incentivo en cuantía de **3.907 euros** por cada contrato que se transforme.
- ♦ Cuando las contrataciones o transformaciones mencionadas se realicen a tiempo parcial, el importe del incentivo se reduce proporcionalmente, tomando como base la cuantía de 4.750 euros si se trata de una contratación indefinida con persona desempleada o de 3.907 euros si se trata de una transformación de contrato de duración determinada en indefinido.
- ♦ Cuando la modalidad de contratación indefinida sea la de fijos discontinuos, igualmente el importe del incentivo se calcula en proporción al puesto de trabajo equivalente a tiempo completo y tomando como base la cuantía de 4.750 euros si se trata de una contratación indefinida con persona desempleada o de 3.907 euros si se trata de una transformación de contratos de duración determinada en indefinidos.
- ♦ **Autorización de bonificación en la cuota de la Seguridad Social**, conforme a la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Las entidades empleadoras tienen derecho, durante toda la vigencia del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, de su equivalente diario, por cada persona trabajadora con discapacidad contratada por tiempo indefinido a jornada completa o parcial, en las cuantías que se expresan en la siguiente tabla:

CONTRATOS INDEFINIDOS Y TRANSFORMACIONES DE CONTRATOS TEMPORALES DE FOMENTO DEL EMPLEO Y FORMATIVOS EN INDEFINIDOS

JORNADA A TIEMPO COMPLETO		Duración de las bonificaciones: Toda la duración del contrato			
		Trabajadores con discapacidad		Trabajadoras con discapacidad	
		Cuantía mensual	Cuantía anual	Cuantía mensual	Cuantía anual
Personas con discapacidad en general	Menores de 45 años	375 €	4.500 €	445,83 €	5.350 €
	Mayores de 45 años	475 €	5.700 €	475 €	5.700 €
Personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual (= ó + 33%) ó Personas con discapacidad física o sensorial (= ó + 65%):	Menores de 45 años	425 €	5.100 €	495,83 €	5.950 €
	Mayores de 45 años	525 €	6.300 €	525 €	6.300 €

Si la contratación se realiza a **tiempo parcial**, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el art. 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

Porcentaje sobre las bonificaciones anteriores aplicable según la jornada concertada

Igual o superior a $\frac{3}{4}$ de la jornada habitual o a tiempo completo	100 %
Igual o superior a la mitad de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a $\frac{3}{4}$ de la misma	75%
Igual o superior a $\frac{1}{4}$ de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a la mitad de la misma	50%
Inferior a $\frac{1}{4}$ de la jornada habitual o a tiempo completo	25%

A esas mismas bonificaciones tienen derecho las entidades empleadoras por la transformación en indefinidos de contratos temporales de fomento del empleo o contratos para la formación o en prácticas suscritos con personas trabajadoras con discapacidad, en cualquier momento de su vigencia.

Las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social pueden aplicarse por las entidades empleadoras con carácter automático en los correspondientes documentos de cotización, sin perjuicio de su control y revisión por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la Tesorería General de Seguridad Social y por el Servicio Público de Empleo Estatal.

- ♦ **Ayuda para la adaptación de puestos de trabajo** o dotación de medios de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales por cuantía máxima de 901,52 euros por cada contratación indefinida realizada (Decreto 58/2007, de 6 de marzo, por el que se modifica el Decreto 149/2005, de 14 de junio, por el que se regulan los incentivos a la contratación con carácter indefinido. Cap. VII, Sección 1ª. Artículo 21).
- ♦ Así mismo, las entidades sujetas al **Impuesto sobre Sociedades** pueden beneficiarse de **una deducción de 6.000,00 euros**, de aplicación a los periodos impositivos iniciados a partir del 1 de enero de 2003, en la cuota íntegra del Impuesto por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de personas trabajadoras con discapacidad contratadas por tiempo indefinido a jornada completa, respecto al ejercicio inmediatamente anterior (Ley 46/2002, de 18 de diciembre, de reforma parcial del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y por la que se modifican las Leyes de los Impuestos sobre Sociedades y sobre la Renta de no Residentes. Capítulo 2. Artículo quincuagésimo séptimo).

Las personas trabajadoras con discapacidad contratadas que den derecho a esta deducción, no se computan a efectos del incentivo fiscal de libertad de amortización con creación de empleo. Por consiguiente, la práctica de la deducción referida es incompatible con la libertad de amortización en lo que concierne a las personas trabajadoras con discapacidad.

Condiciones de las Entidades Empleadoras

En cualquier caso las ayudas indicadas deben cumplir con las siguientes condiciones:

- ♦ No pueden exceder del **60%** de los costes salariales durante el período de un año siguiente a la contratación.

- ♦ Los puestos de trabajo creados, salvo en los supuestos de despido procedente, están vinculados a la realización de una contratación con una duración mínima de **cuatro años**, con la obligatoriedad de proceder a la sustitución de las posibles bajas que se produzcan respecto de los contratos indefinidos en el plazo máximo de un mes, a contar desde la fecha en la que se produzca la baja y siempre que ésta no sea consecuencia de despido declarado improcedente o nulo.

Tal extremo deberá ser comunicado al órgano administrativo que resolvió el expediente de subvención.

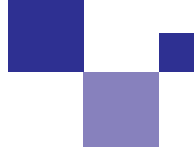
Requisitos de las personas trabajadoras con discapacidad

A los efectos de la aplicación de los incentivos a la contratación de personas con discapacidad en empresas ordinarias, las personas pensionistas de la Seguridad Social que reúnan el requisito de tener reconocida una pensión por incapacidad permanente en el grado de total, así como aquéllas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de retiro por incapacidad permanente para el servicio, siempre que se encuentren en edad laboral, se consideran afectadas por una discapacidad en grado igual o superior al 33%.

Exclusiones

Los incentivos indicados no se aplicarán a los supuestos siguientes (Decreto 141/2002, de 7 de mayo, sobre incentivos, programas y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo. Capítulo VII, Artículo 22):

1. Relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2.1, apartados a), b), c), d), e), f), h) e i) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o en otras disposiciones legales.
2. Contrataciones de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas o entidades sin ánimo de lucro. Esta exclusión no será de aplicación a los centros especiales de empleo cuya fórmula jurídica de constitución esté incluida entre las de economía social.



3. Asimismo, los incentivos recogidos en los Capítulos II, III y IV del presente Decreto no se aplicarán en supuestos de contrataciones realizadas con trabajadores que, en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación, hubiesen prestado servicios en la misma empresa o grupo de empresas mediante un contrato por tiempo indefinido.

Lo dispuesto en el párrafo anterior precedente será también de aplicación en el supuesto de vinculación laboral anterior del trabajador con empresas a las que la solicitante de los incentivos haya sucedido en virtud de lo establecido en el artículo 44 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

4. No se aplicarán incentivos a la contratación indefinida cuando se contrate a trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto para los supuestos regulados en el artículo 14, apartado 4, de este Decreto.

Plazo de presentación de solicitudes

Se establecen dos plazos para la presentación de las solicitudes de ayuda tanto para las transformaciones como para las nuevas contrataciones (Orden de 21 de julio de 2005, de la Consejería de Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de incentivos a la contratación con carácter indefinido reguladas en el Decreto 149/2005, de 14 de junio. Cap. II, Artículo 2): Durante el mes de enero y julio de cada año respecto de aquellas nuevas contrataciones o transformaciones de contratos de duración determinada en indefinidos que se hayan efectuado por las entidades empleadoras en los 6 meses inmediatamente anteriores.

Competencias para resolver

Dirección General de Autónomos, Igualdad y Fomento del Empleo del Servicio Andaluz de Empleo.

8.2.3. ACTUACIONES TERRITORIALES INTEGRALES PREFERENTES. ZONAS ATIPES

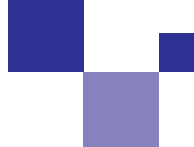
El Acuerdo de 15 de mayo de 2007, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueban los planes de actuaciones territoriales integrales preferentes para el empleo, aprueba medidas de intervención intensiva, especiales y focalizadas hacia circunstancias particulares existentes en determinados contextos de acción.

Los Planes de actuaciones territoriales preferentes para el empleo se dan en la zona de Bajo Guadalquivir, Bahía de Cádiz, Campo de Gibraltar, Valle del Guadiato, Comarca de Guadix, Sierra de Segura - El Condado, Zona Minera de Huelva, Polígono Sur de Sevilla y la ciudad de Córdoba. En las zonas afectadas por los Planes aprobados tendrán prioridad las actuaciones en materia de políticas activas de empleo que se desarrollen por la Consejería de Empleo, dentro del marco de la normativa reguladora y de las disposiciones presupuestarias.

- ◆ Se incrementan los incentivos a las nuevas contrataciones indefinidas y a la transformación de contratos de duración determinada en indefinidos y se eliminan algunos de los requisitos exigidos para la obtención de los mismos con carácter general.
- ◆ Las acciones de Apoyo Directo a la creación de Empleo establecidas dentro de los planes ATIPE, se tramitan y resuelven de acuerdo con las normas generales establecidas en el Capítulo V de la Orden de 21 de julio de 2005; que desarrolla el Decreto 149/2005, de 14 de junio, modificado por el Decreto 58/2007; con las particularidades que a continuación se señalan.

Solicitudes y competencia para resolver

- ◆ Dirección Provincial del SAE correspondiente, cuando la zona ATIPE tenga carácter provincial.
- ◆ Dirección General de Autónomos, Igualdad y Fomento del Empleo del Servicio Andaluz de Empleo, cuando la zona ATIPE tenga carácter interprovincial por afectar a más de una provincia.



Plazo de solicitud

Se establecen dos periodos anuales:

- ♦ Enero de cada año, para las nuevas contrataciones y transformaciones de contratos de duración determinada en indefinidos que se formalicen entre el 1 de julio y el 31 de diciembre del año anterior.
- ♦ Julio de cada año, para las nuevas contrataciones y transformaciones de contratos de duración determinada en indefinidos que se formalicen entre el 1 de enero y el 30 de junio del ejercicio anterior.

Plazo de resolución

El plazo máximo para resolver y notificar la resolución de concesión de las ayudas será de 3 meses contados desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el órgano competente para su tramitación (Orden de 21 de julio de 2005, de la Consejería de Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de incentivos a la contratación con carácter indefinido reguladas en el Decreto 149/2005, de 14 de junio. Capítulo V, Artículo 16.)

Transcurrido dicho periodo sin que se haya dictado resolución expresa, la solicitud podrá entenderse desestimada por silencio administrativo, según disponen las normas de regulación del sentido del silencio administrativo.

Requisitos

- ♦ Oferta de empleo SAE
- ♦ Mantenimiento mínimo de los contratos de duración indefinida será de 4 años.
- ♦ Dentro de dicho periodo, cabe sustitución del trabajador en los términos del artículo 15 de la Orden de 21 de julio de 2005.
- ♦ Tanto las empresas como los trabajadores contratados deberán tener su domicilio o centro de actividad en el territorio comprendido en cada zona ATIPE.
- ♦ No es necesario que como consecuencia de las contrataciones indefinidas se produzca incremento de plantilla en la empresa.
- ♦ Se elimina el contrato programa en caso de entidades empleadoras de más de 250 trabajadores.

Incentivos por la contratación de personas con discapacidad

Respecto a las actuaciones relativas a las contrataciones que se realicen por las entidades empleadoras de personas residentes en dichos territorios, se intensifican los incentivos a la contratación recogidos en el Decreto 149/2005, de forma que todas aquellas contrataciones que se realicen con mujeres, jóvenes, parados de larga duración mayores de 45 años, personas con discapacidad, colectivos en riesgo de exclusión y, de forma específica, la de personas trabajadoras procedentes del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, incrementarán su cuantía según la siguiente escala:

- ◆ Como mínimo con carácter general, 6.000 euros por cada contrato a jornada completa.
- ◆ Empresas de 1 a 50 trabajadores: 9.000 € para cada contrato
- ◆ Empresas de 51 a 250 trabajadores: 7.500 € para cada contrato

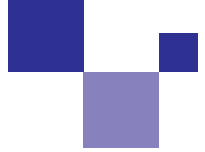
Respecto a las transformaciones de contratos temporales en indefinidos, cualquiera que sea el sector y el tamaño de la empresa empleadora, la cuantía de las ayudas se eleva a 4.000 €. Y cuando se realicen, de forma simultánea transformaciones de 25 o más contratos, se incrementarán las cuantías de ayudas para las contrataciones de mujeres hasta un máximo de 6.000 €.

Incentivos para las nuevas contrataciones bajo la modalidad de fijo-discontinuos que ascenderán a la cuantía de 6.000 €, proporcionalmente calculados. Teniendo carácter preferente aquellos que se formalicen con mujeres, jóvenes, personas desempleadas de larga duración, personas con discapacidad y colectivos en riesgo de exclusión.

8.2.4. INCENTIVOS PARA LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Concepto

Los Centros Especiales de Empleo son empresas productivas presentes en una amplia gama de sectores cuya plantilla está integrada al menos en un 70% por personas con una discapacidad igual o superior al 33%. Para obtener las ayudas previstas, previamente a su solicitud las empresas deberán haber sido calificadas



como Centros Especiales de Empleo e inscritas en el Registro (Orden de 4 de octubre de 2002, de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, por la que se desarrollan los incentivos al fomento del empleo en Centros Especiales de Empleo).

El objetivo principal será realizar cualquier actividad productiva participando regularmente en las operaciones del mercado y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad.

Carácter y titularidad de los centros especiales de empleo

Los Centros Especiales de Empleo, según su titularidad, podrán tener carácter público o privado y, atendiendo a la aplicación de sus posibles beneficios, podrán carecer o no de ánimo de lucro, según que dichos beneficios repercutan en su totalidad en la propia entidad o se aproveche parte de ellos en otra finalidad distinta. Dichos centros podrán ser creados por las Administraciones públicas, bien directamente o en colaboración con otros organismos, o por personas físicas, jurídicas, o comunidades de bienes que tengan capacidad jurídica y de obrar para ser empresarios/as.

La creación de centros especiales de empleo exigirá su calificación e inscripción en el Registro de Centros que la Administración Central o, en su caso, las Administraciones Autonómicas hayan creado al efecto en el ámbito de sus competencias.

Organización y gestión

Sin perjuicio de la función social que los centros especiales de empleo han de cumplir y de sus peculiaridades, su estructura y organización se ajustarán a las de las empresas ordinarias.

Dichos centros están obligados a realizar una gestión sujeta a las mismas normas y requisitos que los que afectan a cualquier empresa del sector al que pertenezcan.

Calificación e inscripción de centros especiales de empleo en Andalucía

Podrán ser calificados e inscritos en la Comunidad Autónoma de Andalucía como Centros Especiales de Empleo, en el Registro que a tales efectos existe en la Consejería de Empleo, aquellas entidades, personas físicas o jurídicas, comunidades de bienes, Administraciones públicas, bien directamente o en colaboración con otros Organismos, que tengan capacidad jurídica y de obrar para ser empresarios/as, respecto de sus centros de trabajo ubicados en el ámbito territorial de dicha Comunidad.

La solicitud para la calificación como Centro Especial de Empleo se presentará en la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo correspondiente a la ubicación del centro, y por ésta, una vez instruido el expediente, se elevará a la Dirección General de Autónomos, Igualdad y Fomento del Empleo del Servicio Andaluz de Empleo, propuesta de calificación a los efectos de su calificación definitiva.

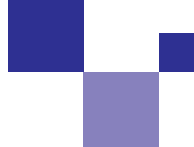
Cualquier alteración producida con posterioridad a la obtención de la calificación como Centro Especial de Empleo, tanto respecto de la forma jurídica, actividad económica, deberá comunicarse con carácter previo a la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo correspondiente, quien la elevará con propuesta de modificación en el Registro a la Dirección General de Autónomos, Igualdad y Fomento del Empleo. El incumplimiento de esta comunicación podrá determinar el inicio de expediente para la pérdida de la calificación obtenida.

Asimismo los Centros Especiales de Empleo vendrán obligados a comunicar el cambio de domicilio, teléfono, fax o e-mail, tanto a la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo correspondiente como a la Dirección General de Autónomos, Igualdad y Fomento del Empleo.

Incentivos para la creación y mantenimiento de empleo estable de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo en Andalucía

a) Bonificaciones de cuotas empresariales a la Seguridad Social

Los centros especiales de empleo tienen derecho, durante toda la vigencia del contrato, a la bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad



Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, por cada persona trabajadora con discapacidad contratada mediante un contrato indefinido o temporal, incluidos los contratos formativos, a jornada completa o parcial.

La misma bonificación pueden aplicar los centros especiales de empleo en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento de empleo de personas con discapacidad o de transformación en indefinidos de los contratos formativos suscritos con personas trabajadoras con discapacidad.

(Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. Capítulo I, Sección Primera. Artículo 2)

b) Incentivos a la creación de empleo indefinido.

Las nuevas contrataciones con carácter indefinido así como las transformaciones de contratos de duración determinada en indefinidos que se realicen en los centros especiales de empleo, y beneficien a personas trabajadoras con discapacidad, se incentivan con una cuantía que puede alcanzar hasta 12.021 euros.

Cuando las nuevas contrataciones o transformaciones, se efectúen a tiempo parcial el incentivo se reducirá proporcionalmente a la jornada. Dicho incentivo se concede una sola vez por cada puesto de trabajo de carácter indefinido que se cree, salvo en aquellos casos en que la persona con discapacidad que ocupe el nuevo puesto de trabajo indefinido pase a desarrollar su actividad en un enclave laboral en una empresa no calificada como centro especial de empleo.

(Decreto 58/2007, de 6 de marzo, por el que se modifica el Decreto 149/2005, de 14 de junio, por el que se regulan los incentivos a la contratación con carácter indefinido. Cap. VII. Sección 2ª Incentivos para los centros especiales de empleo)

Periodo mínimo de mantenimiento del puesto de trabajo

El período mínimo de mantenimiento de los contratos indefinidos creados al amparo de la Orden de 4 de octubre de 2002, será de tres años. Si por cualquier incidencia las personas contratadas causan baja sin cubrir el citado período, en el plazo máximo de tres meses se realizará la sustitución mediante una nueva

contratación de carácter estable, que deberá ser comunicada a la Consejería de Empleo acompañada de copia del nuevo contrato así como alta en Seguridad Social y fotocopia compulsada del certificado de minusvalía o documento que acredite el grado de discapacidad correspondiente al trabajador/a sustituto/a, sin que este nuevo contrato genere derecho a nueva ayuda. En caso de no proceder a la sustitución, la cuantía de la ayuda relativa a la baja producida será reintegrada en su totalidad.

Competencia para resolver

Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, en función de la localización geográfica de la entidad solicitante, salvo que tengan carácter multiprovincial, en cuyo supuesto se presentarán ante la Dirección General de Autónomos, Igualdad y Fomento del Empleo.

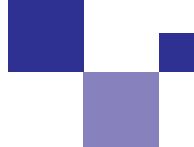
Forma y plazo de presentación de solicitudes

Las solicitudes de incentivos se formalizarán en impresos normalizados, a las que se acompañará la documentación establecida al efecto. Los incentivos destinados a la creación de puestos de trabajo de carácter estable para personas con discapacidad, sean a tiempo completo o parcial, podrán solicitarse desde el 1 de enero hasta el 29 de septiembre de cada año. Serán elegibles, en este caso, las contrataciones efectuadas con posterioridad a la solicitud y las que se efectúen en un plazo máximo de un año desde la fecha de concesión del incentivo (Orden de 4 de octubre de 2002, de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, por la que se desarrollan los incentivos al fomento del empleo en Centros Especiales de Empleo)

c) Incentivos al mantenimiento de los puestos de trabajo ya creados.

c.1. Mantenimiento del Salario.

Igualmente se incentiva el mantenimiento de puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad en los centros especiales de empleo, sean los contratos de trabajo a tiempo completo o parcial, así como indefinidos o de duración determinada. El incentivo puede alcanzar una cuantía equivalente, de hasta el 50% del salario mínimo interprofesional vigente en el momento de presentación de la solicitud. Estos incentivos no son excluyentes de los anteriores si recayeran en el mismo contrato.



Competencia para resolver

Direcciones Provinciales del Servicio Andaluz de Empleo.

Plazo de presentación de solicitudes

Las solicitudes de incentivos para el mantenimiento de puestos de trabajo de carácter estable que se creen durante el año podrán formularse en el plazo máximo de dos meses desde que se produzcan las contrataciones. Los destinados al mantenimiento de puestos de trabajo de carácter estable existentes a 31 de diciembre anterior, deberán formularse durante el primer mes de cada año natural.

Los incentivos destinados al mantenimiento del empleo de carácter temporal se solicitarán en el plazo de dos meses desde que se produzcan las contrataciones. En este supuesto, las solicitudes presentadas en el último trimestre del año podrán ser consideradas en el siguiente ejercicio económico. Las solicitudes de mantenimiento de puestos de trabajo de carácter temporal existentes a 31 de diciembre anterior podrán presentarse durante el primer mes de cada año natural.

C.2. Adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras.

Los centros especiales de empleo pueden solicitar ayudas, que son compatibles con los incentivos para la creación y mantenimiento de puestos anteriores, destinadas a la eliminación de barreras arquitectónicas o a la adaptación de los puestos de trabajo que con carácter indefinido estén ocupados por personas con discapacidad.

La cuantía del incentivo puede alcanzar hasta un máximo del 80% del coste de la inversión para el supuesto de eliminación de barreras arquitectónicas y de 1.804 euros en el supuesto de adaptación de puestos de trabajo, sin que en ningún caso el importe de la ayuda pueda superar el necesario para la adaptación del puesto de trabajo.

Competencia para resolver

Direcciones Provinciales del Servicio Andaluz de Empleo.

Plazo de presentación de solicitudes

Las ayudas destinadas a la adaptación de puestos de trabajo fijos y/o

eliminación de barreras arquitectónicas se solicitarán hasta el 30 de septiembre del ejercicio correspondiente.

d) Incentivos para el reequilibrio financiero de centros especiales de empleo

Podrán concederse a los centros especiales de empleo ayudas destinadas a equilibrar y reestructurar financieramente los mismos con el objetivo de garantizar su viabilidad y estabilidad, con las condiciones y requisitos que establezcan las disposiciones que se dicten en desarrollo del Decreto 58/2007, de 6 de marzo.

Estas ayudas pueden alcanzar hasta un máximo de 200.000 euros.

A estas ayudas les será de aplicación lo establecido en el artículo 2 del Reglamento (CE) número 1998/2006 de la Comisión, de 15 de diciembre, respecto a norma de "mínimis", o aquel que lo modifique o sustituya, y así deberá constar en la descripción de las actuaciones a efectos de seguimiento y control.

Competencia para resolver

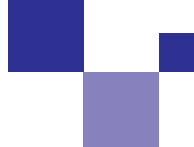
El Consejero de Empleo, previa instrucción del expediente por la Dirección General de Autónomos, Igualdad y Fomento del Empleo.

Plazo de presentación de solicitudes

Las solicitudes de ayudas destinadas a reestructuración financiera se formularán desde el 1 al 29 de septiembre del ejercicio correspondiente.

e) Incentivos para las unidades de apoyo a la actividad profesional

Los centros especiales de empleo que, en el marco de los servicios de ajuste personal y social a que se refiere el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, cuenten con unidades de apoyo a la actividad profesional, pueden beneficiarse de ayudas que financiarán los costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación indefinida de las personas trabajadoras integrantes de las mencionadas unidades de apoyo de hasta un máximo de 1.200 euros anuales por cada persona trabajadora con discapacidad.



En ningún caso el importe de la ayuda puede superar el necesario para compensar los gastos derivados de la unidad de apoyo, de conformidad con las condiciones y los requisitos que establezcan las disposiciones que se dicten en desarrollo del Decreto 58/2007, de 6 de marzo, en función del tipo de discapacidad y grado de la misma, de las modalidades contractuales utilizadas así como del número de personas trabajadoras con discapacidad que conforman la plantilla.

Concepto

Se entiende por Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional los equipos multiprofesionales enmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los centros especiales de empleo, que mediante el desarrollo de las funciones y cometidos previstos, permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que las personas trabajadoras con discapacidad de dichos centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia y progresión en el mismo (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).

Funciones de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional

El personal integrado en las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional debe desarrollar las siguientes funciones:

- ◆ Detectar y determinar, previa valoración de capacidades de la persona y análisis del puesto de trabajo, las necesidades de apoyo para que la persona trabajadora con discapacidad pueda desarrollar su actividad profesional.
- ◆ Establecer las relaciones precisas con el entorno familiar y social de la persona trabajadora con discapacidad, para que éste sea un instrumento de apoyo y estímulo a la misma en la incorporación a un puesto de trabajo y la estabilidad en el mismo.
- ◆ Desarrollar cuantos programas de formación sean necesarios para la adaptación de la persona trabajadora al puesto de trabajo así como a las nuevas tecnologías y procesos productivos.
- ◆ Establecer apoyos individualizados para cada persona trabajadora en el puesto de trabajo.

- ◆ Favorecer y potenciar la autonomía e independencia de las personas trabajadoras con discapacidad, principalmente, en su puesto de trabajo.
- ◆ Favorecer la integración de nuevas personas trabajadoras al Centro Especial de Empleo mediante el establecimiento de los apoyos adecuados a tal fin.
- ◆ Asistir a la persona trabajadora del Centro Especial de Empleo en el proceso de incorporación a Enclaves Laborales y al mercado ordinario de trabajo.
- ◆ Detectar e intervenir en los posibles procesos de deterioro evolutivo de las personas trabajadoras con discapacidad a fin de evitar y atenuar sus efectos.

Destinatarios/as finales

Las personas destinatarias finales de este programa serán las personas trabajadoras con discapacidad de los centros especiales de empleo que se encuentren en alguno de los supuestos que se describen a continuación:

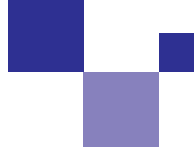
- ◆ Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
- ◆ Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.

Estos grupos son calificados por el Programa de fomento del empleo para 2007 como afectados por una discapacidad severa.

Las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional podrán prestar servicio también a las personas trabajadoras con discapacidad del centro especial de empleo no incluidas en los grupos anteriores, siempre y cuando la dedicación a estas personas trabajadoras no menoscabe la atención de los incluidos en dichos grupos.

Subvenciones

Se establecen subvenciones destinadas a financiar costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación indefinida de las personas



trabajadoras de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional en los Centros Especiales de Empleo, para el desarrollo de las funciones descritas.

Su gestión se atribuye a las Comunidades Autónomas que tengan transferidas las correspondientes competencias, como es el caso de Andalucía.

El programa de incentivos en Andalucía es el regulado por el Decreto 58/2007, de 6 de marzo. Se ha incluido en apartado dedicado a los Incentivos para la creación y mantenimiento de empleo estable de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo en Andalucía.

Composición de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional

Los Centros Especiales de Empleo, para acceder a las subvenciones establecidas, deberán disponer de Unidades de apoyo a la Actividad Profesional cuya composición se establecerá de acuerdo con los módulos que se indican a continuación:

- ♦ Hasta 15 personas trabajadoras con discapacidad severa, un/a Técnico/a de Grado Medio o Superior, o con conocimientos y/o experiencia equiparables, al menos al 20% de su jornada y una persona encargada de apoyo a la producción a tiempo completo, o las que correspondan proporcionalmente si la contratación se realiza a tiempo parcial.
- ♦ De 16 a 30 personas trabajadoras, un/a Técnico/a de Grado Medio o Superior, o con conocimientos y/o experiencia equiparables, al menos al 80% de su jornada, y dos personas encargadas de apoyo a la producción a tiempo completo, o las que correspondan proporcionalmente si la contratación se realiza a tiempo parcial.
- ♦ De 31 a 45 personas trabajadoras, dos Técnicos/as de Grado Medio o Superior, o con conocimientos y/o experiencia equiparables, uno/a de los/as técnicos/as a tiempo completo y el/la otro/a al menos al 50% de su jornada, y tres personas encargadas de apoyo a la producción a tiempo completo, o las que correspondan proporcionalmente si la contratación se realiza a tiempo parcial.
- ♦ De 46 a 60 personas trabajadoras, dos Técnicos/as de Grado Medio o Superior, o con conocimientos y/o experiencia equiparables, a tiempo completo, y cuatro personas encargadas de apoyo a la producción a

tiempo completo, o las que correspondan proporcionalmente si la contratación se realiza a tiempo parcial.

- ♦ De 61 a 75 personas trabajadoras, tres Técnicos/as de Grado Medio o Superior, o con conocimientos y/o experiencia equiparables, dos de los/as técnicos/as a tiempo completo y el/la otro/a al menos al 50% de su jornada, y cinco personas encargadas de apoyo a la producción a tiempo completo, o las que correspondan proporcionalmente si la contratación se realiza a tiempo parcial
- ♦ Para más de 75 personas trabajadoras, se establecerá la plantilla de la Unidad de Apoyo a la Actividad Profesional proporcionalmente, según los criterios anteriormente expresados.

Cuando el número de personas trabajadoras con el tipo de discapacidad severa al que se dirige el servicio no se corresponda con los topes de cada módulo, el tiempo de dedicación del personal de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional será proporcional al número de dichas personas trabajadoras con discapacidad.

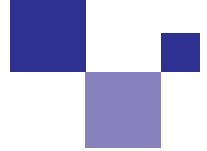
f) Incentivos al establecimiento de enclaves laborales

Concepto

Se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores/as con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

La dirección y organización del trabajo en el enclave corresponde al centro especial de empleo, con el que el/la trabajador/a con discapacidad mantiene, durante la vigencia del enclave, su relación laboral de carácter especial.

Será de aplicación a los enclaves laborales lo establecido en la normativa laboral y de Seguridad Social en materia de contratación y subcontratación de obras y servicios correspondientes a la propia actividad del/de la empresario/a contratante (empresa colaboradora).



La realización del contrato de enclave laboral permite a la empresa colaboradora su aplicación como medida alternativa en el cumplimiento de la obligación de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, en el caso de estar obligada, pero carece de incentivos económicos hasta que la empresa colaboradora incorpora a los/as trabajadores/as del enclave a su propia plantilla mediante un contrato laboral indefinido, en su caso.

Objetivos

Los objetivos de los enclaves laborales son los siguientes:

- ◆ Favorecer el tránsito desde el empleo protegido en los centros especiales de empleo al empleo en empresas del mercado ordinario de trabajo de las personas con discapacidad y, en particular, de aquéllas que por sus características individuales presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo.
- ◆ Permitir a los/as trabajadores/as con discapacidad de un centro especial de empleo desarrollar su actividad laboral en una empresa que no esté calificada como tal y conseguir que dicha empresa tenga un mejor conocimiento de la capacidad y de las aptitudes reales de esas personas y, en consecuencia facilitarles el acceso al mercado laboral.
- ◆ Posibilitar el crecimiento de la actividad desarrollada por los centros especiales de empleo y, por tanto, la contratación por éstos de nuevos/as trabajadores/as con discapacidad, favoreciendo la creación de empleo estable para personas con discapacidad.
- ◆ Facilitar a las empresas, públicas o privadas, con cincuenta o más trabajadores/as, el cumplimiento de la obligación de la cuota de reserva legal del 2% de trabajadores/as con discapacidad, transitoriamente, como medida alternativa y, definitivamente, mediante la contratación directa de los/as trabajadores/as con discapacidad del enclave por la empresa colaboradora u otra empresa del mercado ordinario de trabajo.

Requisitos de los centros especiales de empleo

Podrán realizar enclaves los centros especiales de empleo, calificados e inscritos como tales, que lleven inscritos en el registro correspondiente al menos seis meses y que hayan desarrollado su actividad de forma continuada en los seis meses anteriores a la celebración del contrato de enclave laboral con la empresa colaboradora.

El centro especial de empleo no podrá tener como actividad exclusiva la derivada de uno o más enclaves determinados, sino que deberá mantener una actividad propia como tal centro especial de empleo.

Requisitos de las empresas colaboradoras

Podrá actuar como empresa colaboradora cualquier empresa del mercado ordinario de trabajo que formalice con un centro especial de empleo el contrato de enclave laboral.

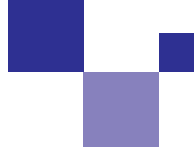
Contrato de enclave laboral

Para la realización del enclave laboral, el centro especial de empleo y la empresa colaboradora suscribirán un contrato, que deberá formalizarse por escrito, con el siguiente contenido mínimo:

- ◆ Identificación de ambas partes, haciendo constar la denominación social, domicilio, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
- ◆ Determinación precisa de la obra o servicio objeto del contrato y de la actividad en la que, dentro de la organización general de la empresa colaboradora, vayan a ser ocupados los/as trabajadores/as destinados al enclave.
- ◆ Datos identificativos del centro de trabajo donde se va a realizar la obra o prestar el servicio.
- ◆ Duración prevista para el enclave.
- ◆ Número de trabajadores/as con discapacidad que se ocuparán en el enclave.
- ◆ Precio convenido.

La duración mínima del enclave será de tres meses y la duración máxima de tres años, y se podrá prorrogar por períodos no inferiores a tres meses hasta alcanzar la indicada duración máxima.

Transcurridos los tres años de duración máxima a que se refiere el párrafo anterior, el enclave sólo podrá prorrogarse si el centro especial de empleo acreditara que la empresa colaboradora u otra empresa del mercado ordinario de trabajo hubieran contratado con carácter indefinido a trabajadores/as con



discapacidad del enclave que presenten especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, según la siguiente proporción:

- ◆ Cuando se trate de enclaves que ocupen hasta 20 trabajadores/as, un/a trabajador/a, como mínimo.
- ◆ Cuando se trate de enclaves que ocupen a un número superior de trabajadores/as, dos trabajadores/as, como mínimo.

La duración mínima de la prórroga será de tres meses y la duración máxima de tres años, y se podrá prorrogar por períodos no inferiores a tres meses hasta alcanzar la indicada duración máxima.

No podrá prorrogarse el enclave ni iniciarse uno nuevo para la misma actividad si se hubiera llegado a la duración máxima total de seis años, incluido el referido período de prórroga.

El enclave deberá estar formado al menos por cinco trabajadores/as si la plantilla de empresa colaboradora es de 50 o más trabajadores/as, o al menos por tres trabajadores/as si dicha plantilla fuera inferior. A estos efectos, no se incluirá en el cómputo como trabajadores/as del enclave a los/as encargados/as responsables del equipo de producción, salvo que ellos/as mismos/as fueran trabajadores/as con discapacidad.

Será nula la cláusula del contrato que prohíba la contratación por la empresa colaboradora del/de la trabajador/a con discapacidad que esté prestando servicios en el enclave o los haya prestado con anterioridad.

El enclave laboral podrá comenzar su actividad desde la fecha de celebración del contrato de enclave laboral, debiendo informar previamente a los/as trabajadores/as y sus representantes en los términos dispuestos por la normativa laboral sobre contratación y subcontratación de obras y servicios.

Información al Servicio Público de empleo

La empresa colaboradora y, subsidiariamente, el centro especial de empleo remitirá al servicio público de empleo u órgano competente en materia de registro de los centros especiales de empleo (en Andalucía, el Servicio Andaluz

de Empleo y la Consejería de Empleo, respectivamente), el contrato de enclave laboral, así como sus prórrogas, en el plazo de un mes desde su firma.

El servicio público de empleo o el referido órgano podrá solicitar informe de control a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

A estos efectos, se considerará órgano competente el del lugar en que se encuentre el centro de trabajo donde se vaya a ubicar el enclave, con independencia de la Comunidad Autónoma donde esté registrado el centro especial de empleo.

Selección de los/as trabajadores/as destinados al enclave

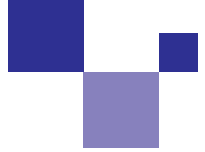
En cualquier caso el enclave estará formado por trabajadores/as con discapacidad del centro especial de empleo, que serán seleccionados por éste, de acuerdo con lo siguiente.

El 60%, como mínimo, de los/as trabajadores/as del enclave deberá presentar especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo. A estos efectos, se consideran trabajadores/as con discapacidad que presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo:

- ♦ Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
- ♦ Las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.
- ♦ Las mujeres con discapacidad no incluidas en los grupos anteriores con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100. Este grupo podrá alcanzar hasta un 50% del porcentaje citado del 60%.

Las restantes personas trabajadoras del enclave, hasta un 40% como máximo, deberán tener un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.

El 75%, como mínimo, de los/as trabajadores/as del enclave deberá tener una antigüedad mínima de tres meses en el centro especial de empleo.



Relaciones laborales en el enclave

Los/as trabajadores/as con discapacidad ocupados en el enclave laboral mantendrán, a todos los efectos, su relación laboral de carácter especial con el centro especial de empleo durante la vigencia del enclave (ver el apartado correspondiente).

El centro especial de empleo y la empresa colaboradora responderán específicamente de sus obligaciones laborales y de Seguridad Social en materia de contratación y subcontratación de obras y servicios correspondientes a la propia actividad del/de la empresario/a contratante (empresa colaboradora).

Para la dirección y organización del trabajo del enclave el centro especial de empleo contará en el enclave con encargados/as responsables del equipo de producción.

La facultad disciplinaria corresponde al centro especial de empleo.

Una vez constituido el enclave, el centro especial de empleo sólo podrá sustituir a los/as trabajadores/as destinados a dicho enclave cuando exista causa justificada, respetando siempre lo establecido respecto a la selección de trabajadores/as destinados/as al enclave.

Una vez finalizado el contrato entre la empresa colaboradora y el centro especial de empleo, todos/as los/as trabajadores/as con discapacidad que hubieran prestado servicios en el enclave laboral seguirán manteniendo su relación laboral con el centro especial de empleo, salvo aquéllos/as que hubieran sido contratados/as para trabajar en el enclave bajo la modalidad de obra o servicio determinado y sin perjuicio de que unos/as u otros/as se incorporen a la plantilla de la empresa colaboradora.

Prevención de riesgos laborales en el enclave

La empresa colaboradora y el centro especial de empleo deberán cooperar, respecto a los/as trabajadores/as que formen el enclave, en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, particularmente en lo dispuesto sobre coordinación de actividades empresariales y protección de trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos.

No podrá constituirse un enclave laboral para la realización de ciertas actividades y trabajos (que se determinan en el anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención).

Otros derechos de los/as trabajadores/as y de sus representantes

Será de aplicación a los/as trabajadores/as con discapacidad del centro especial de empleo ocupados en el enclave, lo dispuesto por la regulación de la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajen en centros especiales de empleo en materia de los derechos de representación colectiva y de reunión y de negociación colectiva.

La empresa colaboradora y el centro especial de empleo, en su condición de empresa principal y de empresa contratista, respectivamente, deben cumplir las obligaciones de información a los/as trabajadores/as y a sus representantes dispuestas en la normativa laboral sobre contratación y subcontratación de obras y servicios, con anterioridad al comienzo del enclave.

Incentivos a la contratación indefinida por la empresa colaboradora de personas trabajadoras con discapacidad procedentes del enclave laboral.

De conformidad con lo establecido en el Reglamento (CE) número 2204/2002 de la Comisión, de 12 de diciembre de 2002, publicado en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas L 337/3, de 13 de diciembre de 2002, relativo a la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado CE, las empresas colaboradoras que en cualquier momento contraten con carácter indefinido a personas trabajadoras del enclave laboral tendrán derecho a los siguientes incentivos:

- ♦ Ayuda de hasta 7.814 euros por cada contrato a tiempo completo, o la parte proporcional si el contrato es a tiempo parcial. El importe concreto del incentivo quedará determinado por los tramos que establezcan las disposiciones que se dicten en desarrollo del Decreto 58/2007, de 6 de marzo, en función del tipo de discapacidad y grado de minusvalía de la persona trabajadora contratada por la empresa colaboradora.
- ♦ Ayudas por adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas de acuerdo con lo establecido en el artículo 24 del Decreto 58/2007, de 6 de marzo (esto es, tanto por adaptación como por eliminación de barreras).

- ◆ Bonificación del 100 por cien en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta durante toda la vigencia del contrato a aquellas empresas colaboradoras que contraten con carácter indefinido a una persona trabajadora del enclave con discapacidad que presente especiales dificultades para el acceso al mercado de trabajo ordinario (Personas con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%; Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%). Real Decreto 290/2004, de 21 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.
- ◆ Incentivos fiscales a las entidades sujetas al Impuesto sobre Sociedades
- ◆ Deducción de la cuota íntegra del Impuesto sobre Sociedades por creación de empleo. Las entidades sujetas al Impuesto sobre Sociedades pueden beneficiarse de una deducción de 6.000,00 euros, de aplicación a los periodos impositivos iniciados a partir del 1 de enero de 2003, en la cuota íntegra del Impuesto por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de personas trabajadoras con discapacidad contratadas por tiempo indefinido a jornada completa, respecto al ejercicio inmediatamente anterior. Las personas trabajadoras con discapacidad contratadas que den derecho a esta deducción, no se computan a efectos del incentivo fiscal de libertad de amortización con creación de empleo. Por consiguiente, la práctica de la deducción referida es incompatible con la libertad de amortización en lo que concierne a las personas trabajadoras con discapacidad.

Régimen de exclusiones

Los incentivos indicados no se aplicarán a los supuestos siguientes (Decreto 141/2002, de 7 de mayo, sobre incentivos, programas y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo. Capítulo VII, Artículo 22):

1. Relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2.1, apartados a), b), c), d), e), f), h) e i) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o en otras disposiciones legales.

2. Contrataciones de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas o entidades sin ánimo de lucro.

Esta exclusión no será de aplicación a los centros especiales de empleo cuya fórmula jurídica de constitución esté incluida entre las de economía social.

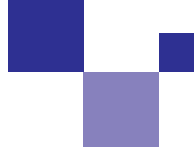
3. Asimismo, los incentivos recogidos en los Capítulos II, III y IV del presente Decreto no se aplicarán en supuestos de contrataciones realizadas con trabajadores que, en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación, hubiesen prestado servicios en la misma empresa o grupo de empresas mediante un contrato por tiempo indefinido.

Lo dispuesto en el párrafo anterior precedente será también de aplicación en el supuesto de vinculación laboral anterior del trabajador con empresas a las que la solicitante de los incentivos haya sucedido en virtud de lo establecido en el artículo 44 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

4. No se aplicarán incentivos a la contratación indefinida cuando se contrate a trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto para los supuestos regulados en el artículo 14, apartado 4, de este Decreto.

Aplicación de los enclaves laborales como medida alternativa en el cumplimiento de la obligación de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad por parte de las empresas colaboradoras

Las empresas que hayan quedado exentas del cumplimiento directo de la obligación de reserva de puestos de trabajo en favor de los/as trabajadores/as con discapacidad, conforme a la normativa de aplicación, podrán optar por la aplicación de los enclaves laborales como medida alternativa (Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad).



Los formularios para el cumplimiento alternativo, con carácter excepcional, de la cuota de reserva a favor de las personas trabajadoras con discapacidad, se hacen públicos de acuerdo a la Resolución de 17 de abril de 2009, de la Dirección General de Empleabilidad e Intermediación Laboral del Servicio Andaluz de Empleo (BOJA núm. 84 de 5 de mayo de 2009).

En este caso, el importe anual del contrato entre el centro especial de empleo y la empresa colaboradora deberá ser, como mínimo, de tres veces el indicador público de renta a efectos múltiples (IPREM) anual por cada trabajador/a con discapacidad dejado/a de contratar por debajo de la cuota de reserva del 2%.

A las empresas colaboradoras que tengan constituidos enclaves laborales anteriores al 21 de abril de 2005 y que opten por la aplicación de dichos enclaves como medida alternativa no les serán de aplicación los procedimientos relativos a la declaración de excepcionalidad y la adopción de medidas alternativas. No obstante, estarán obligadas a comunicar dicha opción al servicio público de empleo competente.

Régimen transitorio

Los enclaves laborales existentes antes del 22 de febrero de 2004, deberán ajustarse a la regulación que le es aplicable en el plazo de un año desde dicha fecha.

En estos enclaves, a las empresas colaboradoras que opten por la aplicación del enclave como medida alternativa no les resultará de aplicación el procedimiento regulado para la acreditación de la excepcionalidad, tanto para el supuesto de imposibilidad de los servicios públicos de empleo de atender la oferta de empleo, como para el caso de alegación por la empresa obligada de causas diferentes a la anterior, motivada en la especial dificultad para incorporar trabajadores/as con discapacidad a su plantilla.

Adaptación de disposiciones por las Comunidades Autónomas que hayan asumido el traspaso de la gestión.

Las Comunidades Autónomas que hayan asumido el traspaso de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito del trabajo, el empleo

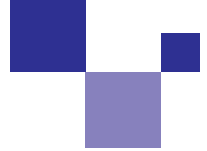
y la formación podrán acomodar las disposiciones en materia de enclaves laborales a sus particularidades organizativas.

La Junta de Andalucía gestiona tales competencias desde el 1 de mayo de 2003.

8.3. BONIFICACIONES EMPRESARIALES A LA CONTRATACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD MEDIANTE EL CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DEL EMPLEO

Conforme a la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento del empleo, las entidades empleadoras tienen derecho, durante la vigencia del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, de su equivalente diario por cada persona trabajadora con discapacidad contratada mediante el **contrato temporal de fomento del empleo**, a jornada completa o parcial, en las cuantías que se expresan en la siguiente tabla (art. 2.4 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo)

CONTRATOS TEMPORALES DE FOMENTO DEL EMPLEO					
JORNADA A TIEMPO COMPLETO		Duración de las bonificaciones: Toda la duración del contrato			
		Trabajadores con discapacidad		Trabajadoras con discapacidad	
		Cuantía mensual	Cuantía anual	Cuantía mensual	Cuantía anual
Personas con discapacidad en general	Menores de 45 años	291,66 €	3.500 €	341,66 €	4.100 €
	Mayores de 45 años	341,66 €	4.100 €	391,66 €	4.700 €
Personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual (= ó + 33%) ó Personas con discapacidad física o sensorial (= ó + 65%):	Menores de 45 años	341,66 €	4.100 €	391,66 €	4.700 €
	Mayores de 45 años	391,66 €	4.700 €	441,66 €	5.300 €



Si la contratación se realiza a **tiempo parcial**, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el art. 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

Porcentaje sobre las bonificaciones anteriores aplicable según la jornada concertada	
Igual o superior a $\frac{3}{4}$ de la jornada habitual o a tiempo completo	100 %
Igual o superior a la mitad de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a $\frac{3}{4}$ de la misma	75%
Igual o superior a $\frac{1}{4}$ de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a la mitad de la misma	50%
Inferior a $\frac{1}{4}$ de la jornada habitual o a tiempo completo	25%

La duración de estos contratos no podrá ser inferior a doce meses ni superior a tres años. Cuando se concierten por un plazo inferior al máximo establecido podrán prorrogarse antes de su terminación por períodos no inferiores a doce meses (Disposición adicional primera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre).

8.4. INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SUPUESTOS DE CONTRATACIÓN EN PRÁCTICAS, CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Las Entidades empleadoras pueden solicitar las ayudas establecidas en cada caso, conforme a la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento del empleo.

8.5. INCENTIVOS A CONTRATOS DE INTERINIDAD PARA SUSTITUIR BAJAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL DE PERSONAS TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD Y OTROS SUPUESTOS DE INTERINIDAD

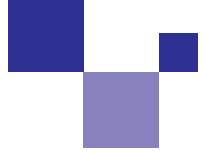
El contrato de interinidad es el celebrado para sustituir a una persona trabajadora de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual, o bien para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

También se rige por las disposiciones establecidas para el contrato de interinidad el celebrado para sustituir a una persona trabajadora autónoma, a una persona socia trabajadora o a una persona socia de trabajo de una sociedad cooperativa en los supuestos de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural o en los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, o paternidad.

El contrato de interinidad se incentiva con bonificaciones en las cotizaciones empresariales en determinados supuestos, como es el caso de la sustitución de trabajadores y trabajadoras con discapacidad que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal por personas con discapacidad desempleadas, durante el periodo en que persista esa situación.

No obstante, se comentan también otros supuestos de incentivación al contrato de interinidad que, aunque no constituyen un apoyo directo al empleo de personas con discapacidad, permiten la conciliación entre la vida familiar y laboral cuando éstas o sus familiares trabajen y accedan a las medidas correspondientes en particular cuando se trate de sustituir a una persona trabajadora durante los periodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento o situaciones de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural o cuando se encuentre en excedencia por cuidado de un/a familiar que por razones de discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a.

Ver los apartados correspondientes que establece la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento del empleo (BOE núm. 37 de 12 de



febrero) y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71 de 23 de marzo.)

8.6. MEDIDAS DE EMPLEO SELECTIVO Y BENEFICIOS A LAS EMPRESAS POR LA READMISIÓN

Por empleo selectivo se entiende las condiciones de reincorporación y readmisión de las empresas con sus propias personas trabajadoras declaradas en situación de incapacidad permanente, tras concluir, en su caso, los correspondientes procesos de rehabilitación o readaptación.

Las readmisiones de personas trabajadoras que efectúen las empresas después de una incapacidad permanente total o absoluta, darán derecho a reducciones del 50% de la cuota patronal de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes durante un período de dos años.

El supuesto de reincorporación de personas trabajadoras a las empresas tras una incapacidad permanente parcial no tiene previsto beneficios.

La gestión corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) a través de sus Agencias, con carácter general o, en su caso, al Instituto Social de la Marina (ISM), si se trata de personas trabajadoras incluidos en el campo de aplicación del Régimen Especial del Mar.

8.7. EMISIÓN DE LOS INFORMES RELATIVOS A LA ADECUACIÓN Y ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

DECRETO 536/2008, de 30 de diciembre, por el que se modifica el Decreto 246/2003, de 2 de septiembre, por el que se regulan los ingresos y traslados de personas con discapacidad en Centros residenciales y Centros de día, y el Decreto 258/2005, de 29 de noviembre, por el que se regulan la organización y funciones de los Centros de Valoración y Orientación de personas con discapacidad de Andalucía. BOJA núm. 12 de 20 de enero 2009.

La modificación introducida en el Decreto 258/2005, de 29 de noviembre, por el Decreto 536/2008, de 30 de diciembre, establece que en los supuestos en los que se establece en el ordenamiento jurídico vigente, la emisión de los informes relativos a la adecuación y adaptación de puestos de trabajo a las personas con discapacidad, será competencia del Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo, que mediante Orden establecerá la designación del órgano competente para su emisión, así como aquellos supuestos en los que dichos informes sean preceptivos.

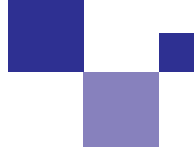
Al tiempo que establece que la Unidad de seguimiento y evaluación laboral de los Centros de Valoración y Orientación de Personas con Discapacidad en Andalucía, es el órgano que colaborará con el Servicio Andaluz de Empleo en el seguimiento y evaluación de procesos de inserción en el ámbito laboral de personas con discapacidad, así como de las posibles repercusiones que, sobre las discapacidades de estos y estas trabajadoras, pudiera ocasionar el desempeño de las tareas que requiera el puesto de trabajo, tanto en el mercado ordinario de trabajo como en el ámbito del empleo protegido.

Conforme al Decreto 258/2005, de 29 de noviembre, los Centros de Valoración y Orientación de personas con discapacidad de Andalucía emitirán los dictámenes sobre adaptación de tiempos y medios para la realización de exámenes y pruebas selectivas, y los dictámenes vinculantes sobre la aptitud para el ejercicio de las funciones, tareas y actividades correspondientes a los cuerpos de funcionarios, y en las categorías de personal laboral y estatutario al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y de las Entidades Locales radicadas en el territorio andaluz.

8.8. EMPLEO PÚBLICO

El acceso y provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en los cuerpos de funcionarios/as y en las categorías de personal laboral y estatutario de las distintas Administraciones Públicas se rige básicamente por cinco directrices:

- ♦ La reserva de cupo para personas con discapacidad en las ofertas de empleo público.



- ♦ La concurrencia en igualdad de condiciones con los/as demás aspirantes a las pruebas selectivas.
- ♦ Las adaptaciones necesarias de tiempos y medios para la realización de dichas pruebas selectivas, a instancia de los/as interesados/as.
- ♦ La acreditación de las condiciones personales de aptitud para el desempeño de las funciones correspondientes al puesto de trabajo.
- ♦ La adaptación del puesto de trabajo solicitado en función de la discapacidad, en su caso.

8.8.1. EL ACCESO Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO (AGE)

Normativa

- ♦ Real Decreto 248/2009, de 27 de febrero, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2009. BOE núm. 53 de 3 de marzo.
- ♦ Ley 7/2007, de 12 de abril, reguladora del Estatuto Básico del Empleado Público, BOE núm. 89 de 13 de abril.
- ♦ Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad. BOE núm. 140 de 13 de junio.
- ♦ Real Decreto 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. BOE núm. 303 de 17 de diciembre.
- ♦ Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados. BOE núm. 296 de 11 de diciembre.
- ♦ Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el reglamento general de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado. BOE de 10 de abril de 1995.
- ♦ Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública. BOE núm. 185 de 3 de agosto.
- ♦ Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos. BOE núm. 103 de 30 de abril.

Las pruebas selectivas para el ingreso en las Administraciones Públicas

La Ley de integración Social de los Minusválidos estableció unas normas básicas en el acceso a la función pública, que se exponen a continuación.

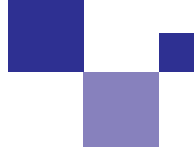
En las pruebas selectivas para el ingreso en los Cuerpos de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas, Administración Local, Institucional y de la Seguridad Social, las personas con discapacidad serán admitidas en igualdad de condiciones con los demás aspirantes.

Las condiciones personales de aptitud para el ejercicio de las funciones correspondientes se acreditarán, en su caso, mediante dictamen vinculante expedido por el equipo multiprofesional competente, que deberá ser emitido con anterioridad a la iniciación de las pruebas selectivas.

La Reserva de cupo en la Administración General del Estado

Los Poderes Públicos han previsto diversas medidas para facilitar el acceso a las personas con discapacidad. En este sentido, el Real Decreto 2271/2004, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, prevé, entre otras, la reserva de un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, la adaptación de tiempo y/o medios para la realización de las pruebas de tal forma que se asegure que se participa en condiciones de igualdad. Asimismo, ha previsto la posibilidad del alterar el orden de prelación para la elección de plazas en determinados supuestos o la necesaria adaptación del puesto que se le adjudique.

La Oferta de Empleo Público (OEP) de este año 2009 establece por primera vez que el 2% de los puestos se reservarán a personas con algún tipo de discapacidad intelectual. Este porcentaje se añade al 5% de reserva para personas con discapacidad física o sensorial que ya se venía aplicando en anteriores convocatorias, lo que eleva a un 7% el porcentaje total de plazas destinadas a personas con algún tipo de discapacidad en la Administración General del Estado (AGE).



Por otra parte, la convocatoria profundiza en las medidas que aseguran la igualdad de hombres y mujeres en los procesos selectivos. Así, en aquéllos en los que existan pruebas físicas se establecerán baremos diferentes para mujeres y hombres, y se permitirá aplazar las pruebas a las mujeres que, por embarazo de riesgo o parto, no puedan concluir los procesos selectivos con el resto de las personas aspirantes. Todo ello, en el marco de lo establecido en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Además, garantiza que toda la tramitación necesaria para participar en las distintas pruebas, así como el seguimiento del proceso, pueda realizarse por vía telemática.

Personas destinatarias

Las personas con cualquier tipo de discapacidad tienen derecho a acceder al empleo público en las condiciones que a continuación se exponen.

De conformidad con lo previsto en el artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquéllas a quienes se les haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento (Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad).

El acceso de las personas con discapacidad al empleo público se inspira en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad universal y compensación de desventajas.

a) Reserva de plazas para personas con discapacidad

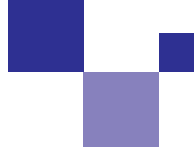
A este apartado le será de aplicación lo establecido en el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

Conforme al Real Decreto 248/2009, de 27 de febrero, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2009, se establece que de acuerdo con lo previsto en el artículo 59 de la Ley 7/2007, se reservará un 7 por ciento de las plazas ofertadas para ser cubiertas por personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1, de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad así como la compatibilidad en el desempeño de las funciones, de modo que, progresivamente, se alcance el 2 por ciento de los efectivos totales en la Administración General del Estado. Del 7 por ciento de plazas reservadas, el 2 por ciento lo serán específicamente para personas que acrediten discapacidad intelectual.

El 7 por ciento de reserva antes mencionado, se aplicará en los mismos términos en las convocatorias de acceso libre y promoción interna, así como en las convocatorias de personal laboral fijo y temporal.

La opción a estas plazas reservadas ha de formularse en la solicitud de participación en las convocatorias, con declaración expresa de los/as interesados/as de que reúnen el grado de discapacidad requerido, acreditado mediante certificado expedido al efecto por los órganos competentes del Ministerio de Trabajo e Inmigración o, en su caso, de la Comunidad Autónoma competente (en Andalucía, las Delegaciones Provinciales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social). Para ello, en la solicitud se ha de marcar la casilla 22 y señalar en la casilla 21 el grado de minusvalía (que deberá ser igual o superior al 33%).

Las plazas reservadas para personas con discapacidad podrán convocarse conjuntamente con las plazas ordinarias o mediante convocatoria independiente a la de los procesos libres, garantizándose, en todo caso, el carácter individual de los procesos. En el supuesto de que alguna de las personas aspirantes con discapacidad que se hubiera presentado por el cupo de reserva superase los ejercicios, y no obtuviese plaza en el citado cupo, siendo su puntuación superior a la obtenida por otras personas aspirantes del sistema de acceso general, éste, será incluido por su orden de puntuación en el sistema de acceso general.



Convocatorias ordinarias con reserva de plazas para personas con discapacidad

El Ministerio de Administraciones Públicas debe realizar la distribución de la reserva de plazas dando preferencia y mayor cupo de reserva a las vacantes en cuerpos, escalas o categorías cuyas actividades o funciones son compatibles, en mayor medida, con la posible existencia de una minusvalía. El número de plazas reservadas quedarán recogidas en las correspondientes bases específicas de las convocatorias.

Las plazas reservadas para las personas con discapacidad que queden desiertas en los procesos de acceso libre, no se podrán acumular al turno general, adicionándose al cupo de la oferta del siguiente año, hasta un límite máximo del 10 por 100.

Las pruebas selectivas tienen idéntico contenido para todos/as los/as aspirantes, independientemente del turno por el que se opte, sin perjuicio de las adaptaciones y ajustes razonables de tiempo y medios para la realización de las pruebas selectivas previstos para las personas con discapacidad que lo soliciten.

Durante el procedimiento selectivo se debe dar un tratamiento diferenciado a los dos turnos, libre y reservado, en lo que se refiere a las relaciones de admitidos/as, los llamamientos a los ejercicios y la relación de aprobados/as. No obstante, al finalizar el proceso, se ha de elaborar una relación única en la que se incluyan a todos los/as candidatos/as que hayan superado todas las pruebas selectivas, ordenados/as por la puntuación total obtenida, con independencia del turno por el que hayan participado. Dicha relación es la determinante para la petición y la adjudicación de destinos, salvo que, por motivos de dependencia personal, dificultades de desplazamiento u otras análogas, se solicite la alteración del orden de prelación para la elección de plazas dentro del ámbito territorial que se determine en la convocatoria.

Convocatorias en turno independiente para personas con discapacidad

En el ámbito de la Administración General del Estado, el órgano convocante puede solicitar al Ministerio de Administraciones Públicas la realización de convocatorias independientes, no supeditadas a las ordinarias, en las que las plazas estén reservadas a personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía

sea igual o superior al 33%. Las pruebas tendrán el mismo contenido y grado de exigencia que las que se realicen en las convocatorias ordinarias, sin perjuicio de las citadas adaptaciones y ajustes razonables de tiempo y medios para la realización de las pruebas selectivas. En cualquier caso, los/as aspirantes deben acreditar la discapacidad y el grado de minusvalía.

Las plazas incluidas en estas convocatorias se computan, en todo caso, en el cupo reservado en la oferta de empleo público para su cobertura entre personas con discapacidad.

Reserva de plazas en las convocatorias de promoción interna

Las convocatorias de pruebas selectivas para acceso por promoción interna a cuerpos, escalas o categorías de la Administración General del Estado que se hayan previsto en la oferta de empleo público, deben incluir también la reserva de un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33%.

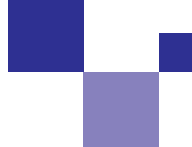
El Ministerio de Administraciones Públicas ha de distribuir este cupo entre los distintos cuerpos, escalas o categorías y debe reflejar esta reserva en las convocatorias indicadas. Las plazas reservadas que queden desiertas deben acumularse a las del turno ordinario de promoción interna.

En estas convocatorias se aplican también los mismos criterios establecidos para las convocatorias ordinarias, comentados antes, en materia de contenidos de las pruebas, tratamiento diferenciado a los dos turnos, relación única de aprobados y prelación para la elección de plazas.

Reserva de plazas en las convocatorias de personal temporal

En las convocatorias para la cobertura de plazas por personal temporal que incluyan fase de oposición y en las que se convoquen 20 plazas o más en un mismo ámbito de participación, debe reservarse un cupo no inferior al 5% de las plazas en dichos ámbitos para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33%. Las plazas del cupo reservado que queden vacantes han de acumularse a las libres.

Las adaptaciones de medios que se realicen en ningún caso deberán perjudicar la necesaria urgencia y celeridad que debe regir estos procesos.



En estas convocatorias se aplican también los mismos criterios establecidos para las convocatorias ordinarias, comentados antes, en materia de contenidos de las pruebas, tratamiento diferenciado a los dos turnos, relación única de aprobados y prelación para la elección de plazas.

b) Desarrollo de los procesos selectivos

Admisión de los/as aspirantes con discapacidad en condiciones de igualdad

En los procesos selectivos para el ingreso en los cuerpos, escalas o categorías de la Administración General del Estado, las personas con discapacidad deben ser admitidas en igualdad de condiciones que los/as demás aspirantes.

Adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios para la realización de pruebas selectivas

En las pruebas selectivas, incluyendo los cursos de formación o periodos de prácticas, se establecerán para las personas con discapacidad con grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento que lo soliciten, las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios de tiempo y medios para su realización, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad.

Si como consecuencia de la discapacidad presenta especiales dificultades para la realización de las pruebas selectivas, podrá solicitar las adaptaciones de tiempo y/o medios que sean oportunas expresándolo en la casilla 23 de la solicitud. Además, con el fin de que la Comisión Permanente de Selección pueda resolver con objetividad la solicitud planteada, se deberá adjuntar dictamen técnico facultativo emitido por el Órgano Técnico de Valoración que dictaminó el grado de minusvalía

Adjudicación de puestos de trabajo

Una vez superado el proceso selectivo, las personas que ingresen en cuerpos o escalas de funcionarios o categorías de personal laboral de la Administración General del Estado y hayan sido admitidos en la convocatoria ordinaria con plazas reservadas para personas con discapacidad pueden solicitar al órgano convocante la alteración del orden de prelación para la elección de las plazas

dentro del ámbito territorial que se determine en la convocatoria, por motivos de dependencia personal, dificultades de desplazamiento u otras análogas, que deben ser debidamente acreditados.

El órgano convocante decide dicha alteración cuando se encuentre debidamente justificada, y deberá limitarse a realizar la mínima modificación en el orden de prelación necesaria para posibilitar el acceso al puesto de la persona con discapacidad.

Adaptación de puestos de trabajo

En las solicitudes de adjudicación de destino correspondientes a pruebas de nuevo ingreso o promoción interna y en las de participación en procesos de provisión, los/as empleados/as públicos/as con discapacidad pueden pedir la adaptación del puesto o de los puestos de trabajo correspondientes.

A la solicitud se debe acompañar un informe expedido por el órgano competente en la materia, que acredite la procedencia de la adaptación y la compatibilidad con el desempeño de las funciones que tenga atribuido el puesto o los puestos solicitados.

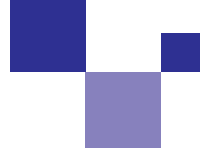
En cualquier caso, la compatibilidad con el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo se ha de valorar teniendo en cuenta las adaptaciones que se puedan realizar en él.

El Ministerio u organismo al que esté adscrito el puesto de trabajo será el encargado de la valoración, la realización y la financiación de las adaptaciones necesarias para la incorporación del/a empleado/a con discapacidad, sin perjuicio de las subvenciones u otro tipo de ayudas que se puedan aplicar a esta finalidad.

d) Otras medidas favorecedoras de la integración

Formación de empleados/as públicos/as

Entre los criterios de valoración que se establezcan para la participación en los cursos de formación de empleados/as públicos/as que realicen las organizaciones del sector público estatal se debe incluir el de estar afectado por una discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33%.



Para el desarrollo de dichos cursos, deben realizarse las adaptaciones y ajustes razonables necesarios para que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad en los procesos formativos. Los/las participantes deben formular la petición concreta en la solicitud de participación. La Administración resolverá sobre la conveniencia de dicha adaptación, que sólo podrá denegar cuando suponga una carga desproporcionada.

Así mismo, la Administración puede realizar cursos de formación destinados únicamente a personas con discapacidad.

Estos cursos, que han de ofrecerse en condiciones de accesibilidad, deben dirigirse bien a la formación de los/las trabajadores/as para el mejor desempeño de su puesto de trabajo bien a la formación para apoyar la promoción desde puestos de trabajo reservados para personas con discapacidades específicas.

Colaboración y cooperación con otras entidades

La Administración debe fomentar la realización de convenios o contratos con personas físicas o jurídicas, incluidas las asociaciones representativas de los distintos tipos de discapacidad, que estén orientados a la realización de proyectos de empleo con apoyo o de cualquier otro tipo, siempre que su finalidad sea facilitar la integración en el ámbito del sector público estatal de las personas con discapacidad que presentan especiales dificultades para la plena incorporación al puesto de trabajo.

Sistema de indicadores e informe balance anual

El Ministerio de Administraciones Públicas debe establecer un sistema de indicadores y registros que permita disponer de información estadística exacta, actualizada y global del acceso e ingreso de personas con discapacidad al empleo público.

Con carácter anual, el Ministerio de Administraciones Públicas ha de elaborar un informe balance en el que conste toda la información y las estadísticas relevantes producidas en el período sobre acceso de personas con discapacidad al empleo público. Dicho informe ha de elevarse, para su conocimiento, a la Comisión Superior de Personal y al Consejo Nacional de la Discapacidad.

Más información

Instituto Nacional de Administración Pública del Ministerio de Administraciones Públicas.

8.8.2. EL ACCESO Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

Normativa

- ◆ Decreto 93/2006, de 9 de mayo, por el que se regula el ingreso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración General de la Junta de Andalucía. BOJA núm.96 de 22 de mayo.
- ◆ Decreto 33/2009, de 17 de febrero, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente a 2009. BOJA núm. 40 de 27 de febrero.
- ◆ Ley 7/2007, de 12 de abril, reguladora del Estatuto Básico del Empleado Público, BOE núm. 89 de 13 de abril de 2007.
- ◆ Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad.
- ◆ Decreto 528/2004, de 16 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento General de Ingreso, Promoción Interna, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía, aprobado por Decreto 2/2002, de 9 de enero. BOJA núm. 232 de 26 de noviembre.
- ◆ Resolución de 22 de noviembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena su inscripción, depósito y publicación del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la Junta de Andalucía (suscrito el 15 de noviembre de 2002 y publicado en BOJA núm. 139 de 28 de noviembre).
- ◆ Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- ◆ Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

- ◆ Decreto 2/2002, de 9 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía. BOJA núm. 8 de 19 de enero.
- ◆ Ley 1/1999, de 31 de marzo, de atención a las personas con discapacidad en Andalucía. BOJA núm. 45 de 17 de abril.
- ◆ Decreto 116/1994, de 24 de mayo, de la Consejería de Gobernación, por el que se determinan los criterios a que habrán de ajustarse las bases de la convocatoria de los procesos selectivos para el acceso a la condición de personal laboral fijo al servicio de la Junta de Andalucía. BOJA núm. 97 de 28 de junio.
- ◆ Decreto 132/1991, de 9 de julio, de la Consejería de Gobernación, por el que se aprueba el baremo de provisión de puestos de trabajo de personal laboral por los procedimientos de traslados y promoción, y el contenido de las pruebas objetivas a realizar por los aspirantes en el turno de promoción que acredite la adecuación al puesto de trabajo. BOJA núm. 61 de 18 de julio.
- ◆ Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía. BOJA núm. 112, de 28 de noviembre y BOE núm. 122, de 21 de diciembre.
- ◆ Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos. BOE núm. 103 de 30 de abril.

Concepto y principios inspiradores

La Ley de Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía garantiza la igualdad de condiciones con los y las demás aspirantes a las personas con discapacidad que concurran a las pruebas selectivas para ingreso en los cuerpos de funcionarios/as y en las categorías de personal laboral y estatutario al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y de las entidades locales. Para ello la Ley dispone la reserva de un cupo no inferior al 3% del conjunto de las plazas vacantes de la Oferta de Empleo Público para las personas cuya discapacidad se determine reglamentariamente.

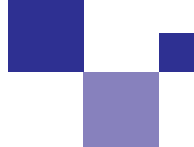
De acuerdo con las previsiones que en este sentido estableció el Acuerdo de 24 de octubre de 2003, de la Mesa Sectorial de Negociación de Administración

General, sobre mejoras en las condiciones de trabajo y en la prestación de los servicios públicos en la Administración General de la Junta de Andalucía, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 18 de noviembre de 2003, la Oferta de Empleo Público correspondiente a 2003 elevó la reserva de cupo a un 5% para su cobertura por personas con discapacidad, porcentaje que viene aplicándose desde entonces y que se estableció específicamente en el Reglamento General de Ingreso, Promoción Interna, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía mediante la reforma operada en noviembre de 2004.

En 2006 se han desarrollado las condiciones específicas para el ingreso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Una característica de esta nueva regulación consiste en la previsión de una reserva específica de plazas para personas con retraso mental leve o moderado. La Ley de Atención a las personas con discapacidad en Andalucía establece, así mismo, las disposiciones relativas a la igualdad de condiciones en la realización de las pruebas selectivas que a continuación se exponen.

- ◆ Las personas con discapacidad deberán superar las pruebas selectivas que realizarán en condiciones de igualdad con los/as aspirantes del turno correspondiente.
- ◆ En dichas pruebas se establecerán para las personas con discapacidad que lo soliciten las adaptaciones necesarias de tiempo y medios para su realización, debiendo formular los/as interesados/as la petición concreta correspondiente en la solicitud de participación.
- ◆ Las condiciones personales de aptitud para el ejercicio de las funciones correspondientes se acreditarán, en su caso, mediante dictamen vinculante expedido por los centros de valoración y orientación, que deberá ser emitido con anterioridad a la iniciación las pruebas selectivas.
- ◆ En atención a la naturaleza de las funciones a desarrollar, en las convocatorias se podrá establecer la exención de alguna de las pruebas o la modulación de las mismas a fin de posibilitar efectivamente el acceso



al empleo público a las personas con retraso mental. Este precepto se encuentra pendiente de desarrollo.

La regulación de 2006 viene a garantizar el respeto del principio de igualdad de trato de las personas con discapacidades físicas, sensoriales o psíquicas cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33%, en el acceso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo en la Administración General de la Junta de Andalucía.

A estos efectos, tienen la consideración de personas con discapacidad, conforme a lo previsto por la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad, aquéllas a quienes se les haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33%.

Acceso al empleo público, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo en la Administración General de la Junta de Andalucía

Las personas con discapacidades físicas, sensoriales o psíquicas pueden participar en las convocatorias de pruebas selectivas para el ingreso en los Cuerpos y, en su caso, Especialidades u opciones de acceso de funcionarios y en las categorías profesionales de personal laboral, en las de promoción interna y en los concursos de provisión de puestos de trabajo de la Administración General de la Junta de Andalucía, en igualdad de condiciones con el resto de aspirantes, siempre que su grado de minusvalía sea compatible con el desempeño de las funciones y tareas correspondientes.

El acceso de las personas con discapacidad al empleo público, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo debe inspirarse en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad universal y compensación de desventajas.

Se rige por la normativa específica que les sea de aplicación la selección, la promoción interna, la provisión de puestos de trabajo y las bolsas de trabajo del personal estatutario de los Centros e Instituciones sanitarias del Servicio Andaluz de Salud y del personal docente no universitario.

Igualdad en los turnos para las personas con discapacidad

Las convocatorias pueden establecer turnos para las personas con discapacidad física, sensorial o psíquica cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33%. Los y las aspirantes que participen por el turno de personas con discapacidad deben gozar de igualdad de condiciones para la realización de las pruebas selectivas, incluidos los períodos de prácticas, cursos de formación o de habilitación.

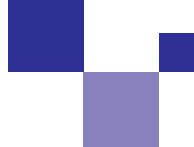
Las personas con discapacidad consistente en retraso mental leve o moderado pueden participar en las pruebas selectivas que, con reserva exclusiva y con bases diferenciadas, se convoquen en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Reserva de vacantes para personas con discapacidad

En cumplimiento del artículo 59 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, y de conformidad con el Decreto 93/2006, de 9 de mayo, por el que se regula el ingreso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración General de la Junta de Andalucía, se reserva un 5% de las plazas para las personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33%, desglosándose por cuerpos, especialidades, opciones y categorías profesionales, destinado tanto a las personas con discapacidad física, sensorial o psíquica como a las personas cuya discapacidad tenga su origen en retraso mental leve o moderado.

Dicha reserva mínima del 5% puede desglosarse, siempre que la Oferta de Empleo Público lo permita, de la siguiente forma:

- ◆ Un mínimo del 4% de las plazas vacantes se puede reservar para ser cubiertas por personas con discapacidad física, sensorial o psíquica que no tenga origen en retraso mental leve o moderado.
- ◆ Un mínimo del 1% de las plazas vacantes se puede reservar para ser cubiertas por personas con discapacidad que tenga origen en retraso mental leve o moderado, en las condiciones establecidas.



Cuando de la aplicación de los citados porcentajes resulten fracciones decimales, éstas se deben redondearse por exceso para su cómputo.

Decreto 33/2009, de 17 de febrero, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente a 2009, establece que las plazas de este cupo de reserva para personas con discapacidad ofertadas por el sistema de promoción interna que no resulten cubiertas, se podrán acumular a las incluidas en las respectivas convocatorias de acceso libre, manteniendo su destino inicial para personas con discapacidad.

Opción al turno de reserva

La opción a participar en cualquier proceso selectivo por el turno de discapacidad debe formularse en la solicitud de participación en las convocatorias, con indicación, por parte de las personas interesadas, de su grado de minusvalía.

En el supuesto de que alguno de los y las aspirantes con discapacidad que se hayan presentado por el turno de reserva supere los ejercicios correspondientes pero no obtuviera plaza, y su puntuación resulte superior a la obtenida por otros aspirantes del turno libre, habrá de ser incluido por su orden de puntuación en el sistema de acceso general.

Convocatorias

Las plazas reservadas para personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33% pueden incluirse dentro de las convocatorias ordinarias o convocarse de forma independiente, determinándose por la Consejería competente en materia de función pública, el tipo de convocatoria.

Convocatoria ordinaria con reserva de plazas para personas con discapacidad

Cuando se realicen convocatorias ordinarias con reserva de plazas para personas con discapacidad, las pruebas selectivas tendrán idéntico contenido para todos los y las aspirantes, independientemente del turno por el que se opte, sin

perjuicio de las adaptaciones de tiempos y medios que puedan corresponder y de la posibilidad de exención o modulación de pruebas a las personas con retraso mental leve o moderado.

Durante el procedimiento selectivo se debe dar un tratamiento único a los dos turnos, en lo que se refiere a las relaciones de admitidos y los llamamientos a los ejercicios. No obstante, se debe dar un tratamiento diferenciado a la relación de aprobados, así como en la oferta de plazas, petición y adjudicación de destino, al objeto de la adjudicación de los puestos de trabajo.

Convocatoria independiente para personas con discapacidad

Cuando se realicen convocatorias independientes a las ordinarias, las pruebas deben tener el mismo contenido y grado de exigencia que las que se realicen en las convocatorias ordinarias, sin perjuicio de las adaptaciones de tiempos y medios que puedan corresponder y de la posibilidad de exención o modulación de pruebas a las personas con retraso mental leve o moderado.

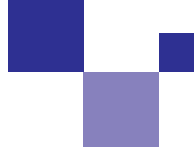
El número de plazas incluidas en estas convocatorias debe ser, en todo caso, las reservadas en la Oferta de Empleo Público para su cobertura entre personas con discapacidad.

Adaptaciones de tiempos y medios

Las pruebas selectivas deben realizarse en condiciones de igualdad con los y las aspirantes de acceso libre, sin perjuicio de las adaptaciones que se exponen en los apartados siguientes y con excepción, en su caso, de lo dispuesto respecto a la reserva de plazas para personas con retraso mental leve o moderado.

En las pruebas selectivas, incluidos los períodos de prácticas, cursos de formación, o de habilitación, han de establecerse para las personas con discapacidad que lo soliciten, las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios de tiempo y medios para su realización, para asegurar que las personas con discapacidad participan en condiciones de igualdad.

En las convocatorias debe indicarse expresamente esta posibilidad, así como que las personas interesadas deben formular la correspondiente petición



concreta en la solicitud de participación, en la que se reflejen las necesidades específicas que tiene la persona candidata para participar en el proceso de selección en igualdad de condiciones.

La adaptación de tiempos consiste en la concesión de un tiempo adicional para la realización de las pruebas selectivas.

La adaptación de medios y los ajustes razonables consiste en la puesta a disposición de los y las aspirantes de los medios materiales y humanos, de las asistencias y apoyos y de las ayudas técnicas y/o tecnologías asistidas que precisen para la realización de las pruebas en las que participen, así como en la garantía de la accesibilidad de la información y la comunicación de los procesos y la del recinto o espacio físico donde se desarrollen.

A efectos de valorar la procedencia de las adaptaciones solicitadas, se puede solicitar a la persona candidata el correspondiente certificado o información adicional y los órganos de selección pueden requerir un informe y, en su caso, la colaboración de los órganos técnicos de la Administración laboral, sanitaria o asistencial correspondiente. La adaptación no se otorga de forma automática, sino únicamente en aquellos casos en que la discapacidad guarde relación directa con la prueba a realizar.

Acreditación de la condición de persona con discapacidad y de la compatibilidad funcional

La condición de persona con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33% se acredita mediante certificado expedido por los órganos competentes en la materia, de la Junta de Andalucía u otras Administraciones Públicas. Dicha condición debe mantenerse hasta que los aspirantes adquieran la condición de personal funcionario o laboral fijo de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Las condiciones personales de aptitud para el ejercicio de las funciones y tareas correspondientes a los Cuerpos y, en su caso, Especialidades u opciones o categorías profesionales a las que se aspiran se acreditan en el momento de la petición de destino mediante certificado, expedido por la Consejería competente

en la materia, de la Junta de Andalucía, en el que conste su capacidad para el desempeño de las funciones y tareas correspondientes a los mismos

La forma de acreditación en ambos casos debe establecerse en la convocatoria correspondiente, donde se puede prever la posibilidad de la sustitución de los certificados a presentar, previo consentimiento de la persona interesada, por la transmisión telemática de datos de los órganos de la Administración de la Junta de Andalucía que deban emitir dichos certificados.

Adjudicación de puestos de trabajo

En la adjudicación de destino debe garantizarse que las condiciones de la asignación de las plazas convocadas resulten adecuadas a las circunstancias de las personas con discapacidad que sean determinantes para posibilitar la efectiva ocupación del puesto.

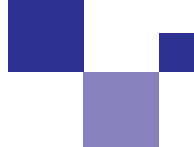
Adaptaciones de los puestos de trabajo

En las solicitudes de petición de destino correspondientes a las pruebas de nuevo ingreso, de promoción interna y en las de participación en los procesos de provisión, los y las aspirantes con discapacidad pueden instar a adaptación del puesto de trabajo.

El órgano o entidad convocante puede requerir a la persona interesada la información que estime necesaria en orden a la adaptación solicitada, así como el dictamen del órgano competente sobre la procedencia de la adaptación y de la compatibilidad con el desempeño de las funciones y tareas del puesto concreto a ocupar.

El dictamen debe ser expedido por los órganos técnicos de la Administración laboral, sanitaria o asistencial correspondiente de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Las adaptaciones de puestos de trabajo pueden ser solicitadas, en cualquier momento de su vida profesional, por el personal funcionario o interino, así como por el personal laboral fijo o temporal, cuando acredite una minusvalía en grado igual o superior al 33%.



La Consejería, el organismo o entidad a la que esté adscrito el puesto de trabajo es la encargada de la valoración, la realización y la financiación de las adaptaciones necesarias para la incorporación de la persona con discapacidad.

Reserva de plazas para personas con retraso mental leve o moderado

Del cupo general del 5% del total de plazas vacantes reservadas para personas con discapacidad que tengan reconocida una minusvalía de grado igual o superior al 33%, se puede reservar una cuota mínima del 1% del mencionado total, para personas con retraso mental leve o moderado.

Los puestos de trabajo vacantes que no se cubran en estas convocatorias se pueden acumular al cupo del 1% de la Oferta de Empleo Público siguiente, con un límite máximo del 2%. El acceso de las personas a que se refiere este artículo se puede llevar a cabo mediante convocatoria independiente.

En atención a la naturaleza de las funciones a desarrollar, en las convocatorias se puede establecer la exención de alguna de las pruebas o la modulación de las mismas a fin de posibilitar efectivamente el acceso al empleo público a las personas con retraso mental leve o moderado. Los contenidos de las pruebas estarán fundamentalmente dirigidos a comprobar que los y las aspirantes poseen los conocimientos imprescindibles que les permitan el ejercicio de las funciones propias del puesto de trabajo.

Los y las aspirantes que participen en las convocatorias por el turno reservado para personas con retraso mental leve o moderado no pueden participar en ningún otro turno para acceder a la misma categoría profesional, cuando dichos turnos se convoquen en ejecución de la misma Oferta de Empleo Público.

Reserva de plazas para su provisión de forma provisional por personas con discapacidad

Como consecuencia de las convocatorias públicas de ingreso en la Administración General de la Junta de Andalucía, se han de constituir bolsas de trabajo, de acuerdo con el Decreto 2/2002, de 19 de enero, para puestos de trabajo adscritos a personal laboral.

Los y las aspirantes que hayan concurrido a las pruebas selectivas por el turno de discapacidad y no hayan obtenido plaza, pueden ser seleccionados para desempeñar puestos de trabajo con carácter temporal, en régimen de personal interino o de personal laboral temporal, conforme a dicho Decreto 2/2002 y a lo previsto el VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía. Por Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de Administración General de la Junta de Andalucía, o por Acuerdo de la Comisión de Convenio, deben establecerse los criterios aplicables a la bolsa de trabajo, al objeto de hacer efectivo su llamamiento, reservándose una cuota mínima del 4% de las vacantes que vayan a proveerse a través de bolsa de trabajo para las personas con discapacidad que reúnan los requisitos para ser seleccionados.

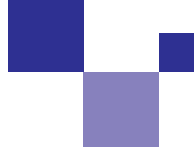
Se debe constituir, en su caso, una bolsa específica de aspirantes que hayan concurrido a las pruebas selectivas para personas con discapacidad intelectual consistente en retraso mental leve o moderado y no hayan obtenido plaza, al objeto de cubrir aquellas vacantes cuya cobertura sea necesaria a través de bolsa de trabajo. Se reserva una cuota mínima del 1% de las vacantes que vayan a proveerse mediante bolsa de trabajo para dichas personas.

Formación

Entre los criterios de valoración que se establezcan para la participación en los cursos que organice el Instituto Andaluz de Administración Pública se ha de incluir el de estar afectado por una discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33%.

Para el desarrollo de dichos cursos, se deben realizar las adaptaciones y ajustes razonables necesarios para que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad en los procesos formativos. Los participantes deben formular la petición concreta en la solicitud de participación. La Administración debe resolver sobre la procedencia de dicha adaptación.

La Administración puede realizar cursos destinados únicamente a personas con discapacidad. Estos cursos, que deben ofrecerse en condiciones de accesibilidad, están dirigidos bien a la formación de los/as trabajadores/as para el mejor



desempeño de su puesto de trabajo bien a la formación para apoyar la promoción desde puestos de trabajo reservados para personas con discapacidades específicas.

Exención de la tasa por derechos de examen

Los y las aspirantes que acrediten tener un grado de minusvalía igual o superior al 33%, quedan exentos, con independencia del turno por el que concurren, del pago de la tasa por derechos de examen.

Régimen transitorio

Los procedimientos selectivos y de provisión de puestos de trabajo ya iniciados antes del 23 de mayo de 2006 continúan rigiéndose por la normativa vigente a la fecha de publicación de la correspondiente convocatoria.

La reserva de plazas para que sean cubiertas en régimen de personal interino o de personal laboral temporal es de aplicación a partir de las convocatorias públicas de ingreso a la Administración General de la Junta de Andalucía derivadas de la Oferta de Empleo Público correspondiente a 2006.

8.9. AUTOEMPLEO

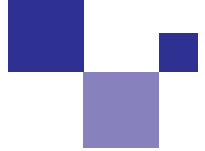
8.9.1. EMPLEO AUTÓNOMO

Se establecen un conjunto de medidas para la constitución de las personas con discapacidad como trabajadores/as autónomos/as, tanto de carácter estatal, con la posibilidad de capitalización de la prestación por desempleo y exención de la misma en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, como de gestión autonómica, con la bonificación de cuotas al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, tanto para perceptores/as de la prestación por desempleo en pago único como para los/as que no lo sean, y las ayudas directas para el inicio y ejercicio de la actividad empresarial.

8.9.2. PAGO ÚNICO DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO COMO MEDIDA DE FOMENTO DEL EMPLEO DE TRABAJADORES/AS AUTÓNOMOS/AS CON DISCAPACIDAD

Normativa

- ◆ Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual de su importe, como medida de fomento de empleo. BOE núm. 157 de 2 de julio.
- ◆ Ley 22/1992, de 30 de julio, de Medidas Urgentes sobre el Fomento de Empleo y Protección por Desempleo. BOE de 4 de agosto.
- ◆ Orden Ministerial de 13 de abril de 1994, por la que se regula la concesión de las ayudas y subvenciones sobre fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, que establece el Capítulo II del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.
- ◆ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE núm. 154 de 29 de junio.
- ◆ Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. BOE núm. 298 de 13 de diciembre.
- ◆ Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo. BOJA nº 153 de 28 de diciembre.
- ◆ Real Decreto 467/2003, de 25 de abril, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Andalucía de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación. BOE núm. 103 de 30 de abril y BOJA núm. 89 de 13 de mayo.
- ◆ Ley 36/2003, de 11 de noviembre, de medidas de reforma económica. BOE núm. 271 de 12 de noviembre.
- ◆ Orden de 17 de febrero de 2004, de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas públicas consistentes en el abono de las cuotas a la Seguridad Social a los/as trabajadores/as que hayan percibido la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por la cuantía



total a que tuviera derecho en el momento de la capitalización. BOJA núm. 48 de 10 de marzo.

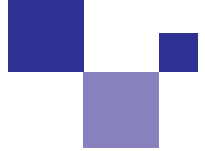
- ◆ Real Decreto Legislativo 3/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. BOE núm. 60 de 10 de marzo, corrección de errores en BOE núm. 61 de 11 de marzo.
- ◆ Orden de 18 de noviembre de 2004, de la Consejería de Empleo, por la que se modifica la de 17 de febrero de 2004, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas públicas consistentes en el abono de las cuotas a la Seguridad Social a los/as trabajadores/as que hayan percibido la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por la cuantía total a que tuvieran derecho en el momento de la capitalización. BOJA núm. 240 de 10 de diciembre.
- ◆ Orden de 9 de noviembre de 2005, de la Consejería de Empleo, de adecuación de diversas Órdenes de la Consejería de Empleo a la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. BOJA núm. 222 de 14 de noviembre.
- ◆ Real Decreto 1413/2005, de 25 de noviembre, por el que se modifica la disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. BOE de 15 de diciembre de 2005.
- ◆ Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio. BOE núm. 285 de 29 de noviembre, corrección de errores en BOE núm. 57 de 7 de marzo.
- ◆ Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE núm. 312 de 30 de diciembre, corrección de errores en BOE núm. 37 de 12 de febrero.
- ◆ Decreto del Presidente 3/2009, de 23 de abril, sobre reestructuración de Consejerías. BOJA núm. 78, 24 de abril 2009
- ◆ Decreto 170/2009, de 19 de mayo, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo. BOJA núm. 95 Sevilla, 20 de mayo 2009

Modalidad de pago único de la prestación por desempleo para los trabajadores/as con discapacidad que inicien una actividad como autónomos/as

Los/as trabajadores/as con discapacidad con derecho a la prestación por desempleo del nivel contributivo, que inicien una actividad profesional como trabajadores/as autónomos/as tendrán derecho a la percepción de dicha prestación mediante una de las siguientes opciones:

- ◆ Opción primera: en su modalidad de pago único como medida de fomento del empleo. Dicho pago se efectuará por la entidad gestora por el valor actual del importe total de la prestación a percibir en el momento de la solicitud. El abono de la prestación se realizará de una sola vez por el importe que a la inversión necesaria para desarrollar la actividad en el caso de los/as trabajadores/as autónomos/as con discapacidad. Se abonará como pago único la cuantía de la prestación, calculada en días completos, de la que se deducirá el importe relativo al interés legal del dinero, (que hasta el 31 de agosto de 2008 es de 5,50%). No obstante, si no se obtiene la prestación por su importe total, el importe restante se podrá obtener conforme se expresa en la segunda opción, que se comenta a continuación.
- ◆ Opción segunda. La entidad gestora podrá abonar trimestralmente el importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo para subvencionar la cotización del/de la trabajador/a con discapacidad a la Seguridad Social, y en este supuesto:
 - ◆ La cuantía de la prestación a abonar corresponderá al importe de la aportación íntegra del/de la trabajador/a a la Seguridad Social, calculada en días completos de prestación.
 - ◆ El abono se realizará trimestralmente por la Entidad Gestora, previa presentación por los/as trabajadores/as de los correspondientes documentos acreditativos de la cotización.

Los/as trabajadores/as que perciban su prestación por desempleo en esta modalidad de pago único no podrán volver a percibir la prestación hasta que no transcurra un tiempo igual al que capitalizó la prestación, ni solicitar una nueva capitalización mientras no transcurran, al menos, cuatro años.



La percepción de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único será compatible con otras ayudas que para la promoción del trabajo autónomo puedan obtenerse.

Idénticos derechos se les reconoce a los/as trabajadores/as con discapacidad, (también sin discapacidad), beneficiarios/as de prestaciones por desempleo, que pretendan incorporarse de forma estable y a tiempo completo como socios/as trabajadores/as o de trabajo en cooperativas o en sociedades laborales, siempre que no hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades superior a los doce meses, con la única salvedad de que el abono de la prestación de una sola vez se realizará por el importe que corresponda a la aportación obligatoria establecida con carácter general en cada cooperativa, o al de la adquisición de acciones o participaciones del capital social en una sociedad laboral, en ambos casos en lo necesario para acceder a la condición de socio/a.

El plazo y lugar de presentación de las solicitudes son los siguientes:

- ♦ Las solicitudes se presentarán con anterioridad al inicio de la actividad como trabajador/ a autónomo/a.
- ♦ Se podrá efectuar la solicitud en el momento de tramitar la prestación por desempleo o en un momento posterior, siempre que se tenga pendiente de percibir, al menos, tres mensualidades.
- ♦ Se presentarán en la correspondiente Oficina del Servicio Público de Empleo, (en Andalucía el Servicio Andaluz de Empleo), Área de Prestaciones, o en la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal o del Instituto Social de la Marina, (éstos últimos son las entidades gestoras de las prestaciones por desempleo).

Los requisitos y obligaciones del beneficiario/a son los siguientes:

- ♦ Acreditar un grado de minusvalía igual o superior al 33%.
- ♦ Ser beneficiario/a de una prestación contributiva por desempleo y tener pendiente de percibir al menos tres mensualidades.
- ♦ No haber hecho uso del derecho al pago único de la prestación por desempleo en los cuatro años inmediatamente anteriores.
- ♦ Presentar memoria explicativa del proyecto de inversión a realizar y documentación acreditativa sobre su viabilidad.

- ◆ Iniciar la actividad laboral para la que se concede la prestación en el plazo máximo de un mes después de percibir la misma.
- ◆ Destinar la cantidad percibida a la inversión necesaria para desarrollar la actividad. En caso contrario, causa la obligación de reintegro.

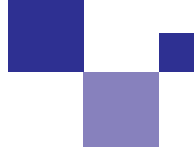
Exención del IRPF de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único para trabajadores/as con discapacidad que se constituyan como autónomos/as

Se reconoce como renta exenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas la prestación por desempleo reconocida por la respectiva entidad gestora cuando la perciban en la modalidad de pago único los/as trabajadores/as con discapacidad que se conviertan en trabajadores/as autónomos/as, siempre que las cantidades percibidas se destinen a las finalidades y en los casos previstos por la normativa aplicable. Esta exención se condiciona al mantenimiento de la actividad como trabajador/a autónomo/a durante un período de cinco años.

También se reconoce como renta exenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en este caso con el límite de 12.020,24 euros, la prestación por desempleo reconocida por la respectiva entidad gestora cuando la perciban en su modalidad de pago único los/as trabajadores/as con discapacidad, (también sin discapacidad), que pretendan incorporarse de forma estable y a tiempo completo como socios/as trabajadores/as o de trabajo en cooperativas o en sociedades laborales, siempre que las cantidades percibidas se destinen a las finalidades y en los casos previstos por la normativa aplicable. Esta exención se condiciona al mantenimiento de la acción o participación en la cooperativa de trabajo asociado o sociedad laboral durante un periodo de cinco años.

Bonificación de la cuota al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos para los/as perceptores/as con discapacidad de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único

Así mismo, las personas con discapacidad, perceptoras de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, que se constituyan como trabajadores/as autónomos/as se beneficiarán de una ayuda del 50% de la cuota al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, calculado sobre la base



mínima de cotización, durante el tiempo en el que se hubiera percibido la prestación por desempleo de no haberse percibido en su modalidad de pago único, computándose a efectos de esta ayuda a partir de la fecha de alta en el correspondiente Régimen de la Seguridad Social.

Idéntico derecho se reconoce a los/as trabajadores/as, en particular aquéllos/as con discapacidad, perceptores/as de prestaciones por desempleo en su modalidad de pago único que pretendan incorporarse de forma estable y a tiempo completo como socios/as trabajadores/as o de trabajo en cooperativas o en sociedades laborales, siempre que no hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades superior a los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud. En este supuesto, la ayuda ascenderá al 50% de la cuota al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, calculado sobre la base mínima de cotización o, en su caso, al 100% de la aportación del/de la trabajador/a en las cotizaciones al Régimen General de la Seguridad Social, durante el tiempo en el que se hubiera percibido la prestación por desempleo de no haberse percibido en su modalidad de pago único, computándose a efectos de esta ayuda a partir de la fecha de alta en el correspondiente Régimen de la Seguridad Social.

Transferida la gestión de las políticas activas de empleo a la Comunidad Autónoma de Andalucía, ésta ha regulado el procedimiento para el abono de las citadas cuotas en su territorio.

Los/as beneficiarios/as de estas ayudas, tanto en el supuesto de constitución como trabajador/a autónomo/a como de incorporación como socios/as trabajadores/as a cooperativas o sociedades laborales, han de reunir estos requisitos:

- ◆ Tener reconocida la prestación por desempleo de nivel contributivo en su modalidad de pago único por la cuantía total a que tuviera derecho en el momento de la capitalización.
- ◆ Haberse constituido como socios/as trabajadores/as en cooperativas o sociedades laborales, o como trabajador/a autónomo/a, en caso de tratarse de trabajadores/as con discapacidad igual o superior al 33%, en el plazo de dos meses desde el reconocimiento de la prestación por desempleo.

- ◆ Haber iniciado la actividad con posterioridad a la fecha de solicitud de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único y en el plazo máximo de dos meses desde el reconocimiento de la misma, o, acreditar, en su caso, que se está en fase de iniciación.
- ◆ Haberse dado de alta en el correspondiente Régimen de la Seguridad Social.

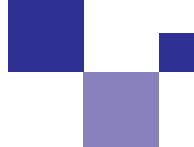
Las solicitudes se presentarán en impresos normalizados ante la correspondiente Dirección Provincial del Servicio Andaluz de Empleo, ante las oficinas de empleo de dicho Servicio sin perjuicio de las demás formas previstas en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

El plazo de presentación de las solicitudes será de dos meses desde la fecha de la resolución aprobatoria de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único. Las solicitudes presentadas durante el último trimestre de cada año podrán ser atendidas con cargo a los Presupuestos del siguiente año.

El plazo máximo de resolución será de seis meses a contar desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro competente para su tramitación. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído y notificado resolución expresa, podrá entenderse desestimada.

Bonificación de la cuota al Régimen Especial de Trabajadores/as Autónomos/as para los/as trabajadores/as que se constituyan como trabajadores/as autónomos/as, que no sean perceptores/as de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único

Las personas con discapacidad, que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, aunque no sean perceptores/as de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, se beneficiarán, durante los cinco años siguientes a la fecha de alta, de una bonificación del 50% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo vigente en cada momento en el mencionado Régimen Especial.



Exoneración de cuotas en el Régimen Especial de trabajadores/as autónomos/as y otros regímenes respecto de los trabajadores/as con sesenta y cinco o más años

Ver el apartado "La jubilación de trabajadores/as con discapacidad"

Más información

En las oficinas de empleo del Servicio Andaluz de Empleo, respecto del pago único de la prestación por desempleo y bonificaciones de cuotas.

En las Delegaciones provinciales y Administraciones de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, respecto de la exención del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

8.9.3. PROGRAMA DE INCENTIVOS PARA LA CREACIÓN, CONSOLIDACIÓN Y MODERNIZACIÓN DE INICIATIVAS EMPRENDEDORAS DEL TRABAJO AUTÓNOMO

Normativa

- ◆ Orden de 25 de marzo de 2009, por la que se establecen las bases reguladoras de un programa de incentivos para la creación, consolidación y modernización de iniciativas emprendedoras del trabajo autónomo y se efectúan sus convocatorias para el período 2009-2013. BOJA núm. 65, de 3 de abril 2009.
- ◆ Corrección de errata de la Orden de 25 de marzo de 2009, por la que se establecen las bases reguladoras de un programa de incentivos para la creación, consolidación y modernización de iniciativas emprendedoras del trabajo autónomo y se efectúan sus convocatorias para el período 2009-2013 (BOJA núm. 65, de 3.4.2009). BOJA núm. 74, de 20 de abril de 2009.

Concepto

La Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa en su contribución al impulso y apoyo a la actividad económica en Andalucía, ha diseñado el Programa de

Incentivos para la Creación, Consolidación y Modernización de las Iniciativas Emprendedoras del Trabajo Autónomo para el período 2009-2013.

Un programa de incentivos orientado a mejorar la capacidad de financiación de los proyectos, la agilidad y eficacia en la atención y resolución de incentivos, el fomento del empleo, la igualdad de oportunidades y la inserción de los jóvenes en el mercado laboral.

Este programa de incentivos permitirá:

- ◆ Generalizar el acceso a los incentivos a los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia.
- ◆ Primar el lanzamiento y consolidación de autónomos con alto grado competitivo.
- ◆ Favorecer la incorporación a la actividad económica de las personas que buscan su primera ocupación, desempleados y colectivos más desfavorecidos.
- ◆ Reforzar al colectivo de autónomos ya existente en sectores tanto estratégicos preferentes como sectores de carácter tradicional.

Plazo de solicitud

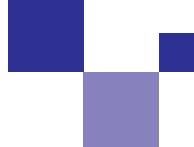
- ◆ Primera convocatoria: 04/04/2009- 18/05/2009
- ◆ Segunda convocatoria: 10/07/2009- 30/07/2009
- ◆ Tercera convocatoria: 10/10/2009- 30/10/2009

Organismo

Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa

Más Información

Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía, IDEA.



8.9.4. AYUDAS DEL PLAN DE FOMENTO Y CONSOLIDACIÓN DEL TRABAJO AUTÓNOMO EN ANDALUCÍA

Normativa

- ◆ Orden de 15 de marzo de 2007, de la Consejería de Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas y su convocatoria al amparo de lo establecido en el Decreto 175/2006, de 10 de octubre, por el que se aprueba el Plan de Fomento y Consolidación del Trabajo Autónomo en Andalucía. BOJA núm. 64 de 30 de marzo.
- ◆ Corrección de errores de la Orden de 15 de marzo de 2007, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas y su convocatoria al amparo de lo establecido en el Decreto 175/2006, de 10 de octubre, por el que se aprueba el Plan de Fomento y Consolidación del Trabajo Autónomo en Andalucía (BOJA núm. 64, de 30.3.2007). BOJA núm. 105, de 29 de mayo de 2007.
- ◆ Orden de 21 de julio de 2008, por la que se modifican algunas disposiciones contenidas en la Orden de la Consejería de Empleo de 15 de marzo de 2007 por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas y su convocatoria al amparo de lo establecido en el Decreto 175/2006, de 10 de octubre, por el que se aprueba el Plan de Fomento y Consolidación del Trabajo Autónomo en Andalucía. BOJA núm. 164 de 19 de agosto de 2008.
- ◆ Orden de 21 de noviembre de 2008, por la que se fija el plazo de presentación de solicitudes de ayudas para el Programa contemplado en el Capítulo IV y para la medida regulada en la sección segunda del Capítulo VIII, regulado por la Orden de 15 de marzo de 2007, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas y su convocatoria al amparo de lo establecido en el Decreto 175/2006, de 10 de octubre, por el que se aprueba el Plan de Fomento y Consolidación del Trabajo Autónomo en Andalucía. BOJA núm. 237 de 28 de noviembre de 2008
- ◆ Orden de 24 de noviembre de 2008, por la que se derogan varios preceptos de la Orden de 15 de marzo de 2007, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas y su convocatoria al amparo de lo establecido en el Decreto 175/2006, de 10 de octubre, por

el que se aprueba el plan de fomento y consolidación del trabajo autónomo en Andalucía. BOJA núm. 240 de 03 de diciembre de 2008.

- ◆ Decreto 175/2006, de 10 de octubre, por el que se aprueba el Plan de Fomento y Consolidación del Trabajo Autónomo en Andalucía. BOJA núm. 213 de 3 de noviembre.

Concepto

Subvenciones dirigidas a demandantes de empleo que inicien una actividad económica y trabajadores autónomos ya constituidos, así como a entidades públicas y privadas que desarrollen programas de formación y asesoramiento al trabajo autónomo.

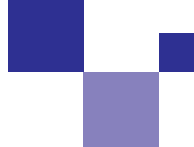
- ◆ Programa para el fomento de la cultura preventiva en materia de riesgos laborales para los trabajadores y trabajadoras autónomos, Programa para potenciar el conocimiento del trabajo autónomo en Andalucía, fomentando el asociacionismo de los trabajadores y trabajadoras autónomos: 01/12/2008- 31/12/2008
- ◆ Medida de apoyo a las primeras contrataciones de carácter indefinido, o transformaciones de contratos de duración determinada en indefinido que realice de forma simultánea el trabajador o trabajadora autónomo individual, Medida de apoyo a la trabajadora autónoma: Plazo abierto permanentemente
- ◆ Programa para impulsar proyectos promovidos por las corporaciones locales en el marco de los nuevos yacimientos de empleo, Medida de apoyo a proyectos destinados a la conciliación familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras autónomos: 15/04/2009- 14/05/2009

Organismo

Consejería de Empleo

Más Información

En la Web de la Consejería de Empleo.



8.10. JUBILACIÓN

8.10.1. LA JUBILACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD

Normativa

- ◆ Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social. BOE núm. 299 de 5 diciembre.
- ◆ Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de minusvalía. BOE núm. 304 de 20 de diciembre.
- ◆ Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. BOE núm. 284 de 27 de noviembre.
- ◆ Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial. BOE núm. 284 de 27 de noviembre.
- ◆ Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. BOE núm. 167 de 12 de julio.
- ◆ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 75 de 29 de marzo.
- ◆ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE núm. 154 de 29 de junio.

La jubilación de las personas trabajadoras

La edad ordinaria de jubilación se sitúa en España en los 65 años.

A esa edad tiene derecho a una prestación económica por causa de jubilación y de carácter vitalicio denominada pensión de jubilación que, en su modalidad contributiva, presenta un requisito mínimo de cotización de quince años y cuya cuantía es ascendente en función de los años cotizados.

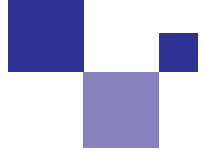
De no alcanzarse los requisitos mínimos de cotización exigidos, se tiene derecho a una pensión de jubilación en su modalidad no contributiva, exigiéndose en este caso, determinados requisitos de rentas o ingresos.

No obstante, el sistema de jubilación establecido permite, de una parte, la jubilación con anterioridad a la edad ordinaria de jubilación de 65 años en diversos supuestos, denominada jubilación anticipada, en la que la cuantía de la pensión sufre una reducción hasta alcanzar los 65 años, salvo en el caso de jubilación anticipada a los 64 años como medida de fomento de empleo en que la pensión no se reduce y se contrata a una persona desempleada con un contrato de sustitución de la persona trabajadora jubilada por periodo mínimo de un año.

De otra parte, se fomenta la realización de la actividad laboral después de los 65 años, bien cuando las personas trabajadoras por cuenta propia o ajena, mayores de 65 años, se mantienen en sus puestos de trabajo retrasando la jubilación, en que se incrementa la cuantía de la pensión por cada año transcurrido y se exonera de cotizar a la Seguridad Social durante ese periodo en los términos establecidos, o bien, cuando percibiendo ya la pensión de jubilación, se suspende la misma por la realización de un trabajo por cuenta propia o ajena, en cuyo caso no se concede la exención de cuotas, pero las cotizaciones mejoran la cuantía de la pensión.

Pero también se posibilita la jubilación parcial, cuando la persona trabajadora por cuenta propia o ajena, al llegar a la edad ordinaria de jubilación, continúa a tiempo parcial en su puesto de trabajo percibiendo simultáneamente una pensión de jubilación parcial, en cuyo caso no se exige la celebración simultánea de un contrato de relevo o también cuando la persona trabajadora con 60 años o más concierta una reducción de jornada y salario con la empresa, (y, por tanto, continúa en su trabajo a tiempo parcial) y percibe simultáneamente una pensión de jubilación parcial, siempre que se celebre un contrato de relevo con una persona desempleada para sustituir la jornada que la persona trabajadora jubilada parcialmente deja vacante.

Por último, se permite la jubilación flexible cuando, percibiendo ya la pensión de jubilación, la persona trabajadora concierta un contrato de trabajo a tiempo



parcial, compatibilizándolo con dicha pensión, que se reduce en proporción inversa a la reducción de jornada aplicable con relación a la de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

La persona trabajadora con discapacidad puede ser beneficiaria de cualquiera de estas modalidades. Pero además se regula la posibilidad de anticipar la jubilación manteniendo la cuantía de su pensión siempre que tenga un grado de minusvalía igual o superior al 65%.

La reducción de la edad de jubilación de las personas trabajadoras con discapacidad

El sistema de jubilación gradual y flexible establecido en julio de 2002, previó que la edad ordinaria de acceso a la pensión de jubilación, establecida en 65 años, podría ser reducida en el caso de personas trabajadoras con discapacidad que acrediten un grado de minusvalía igual o superior al 65%.

Dicha previsión normativa tiene como fundamento el mayor esfuerzo y la penosidad que ocasiona para una persona trabajadora con discapacidad la realización de una actividad profesional, circunstancia ésta que puede posibilitar la reducción ordinaria de la edad de jubilación, de acuerdo con los condicionantes establecidos en la normativa de Seguridad Social.

En diciembre de 2003 se establecen las reducciones de edad indicadas, permitiendo que las personas trabajadoras con una minusvalía grave puedan acceder anticipadamente a la jubilación, sin reducción de la cuantía de la pensión correspondiente.

Para la regulación de la reducción se ha optado por la fijación de coeficientes reductores, (una de las dos formas que existen en el ordenamiento de la Seguridad Social para llevar a cabo dicha reducción, siendo la segunda el establecimiento de edades de acceso ordinario a la jubilación antes de los 65 años), en cuanto que conecta la reducción de la edad de jubilación con el tiempo en el que la persona trabajadora con discapacidad desarrolle una actividad, acreditando durante aquél el grado de minusvalía requerido.

Personas beneficiarias

Las personas trabajadoras por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social y en los Regímenes Especiales Agrario, de Trabajadores/as del Mar y de la Minería del Carbón que realicen una actividad retribuida y durante ésta acrediten un grado de minusvalía igual o superior al 65%.

Acreditación de la minusvalía

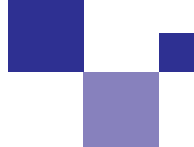
La existencia de la minusvalía, así como el grado correspondiente, se acreditarán mediante certificación del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales o del órgano correspondiente de la respectiva Comunidad Autónoma que haya recibido la transferencia de las funciones y servicios de aquél, (en Andalucía las Delegaciones Provinciales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social).

Cuando no sea posible la expedición de certificación por los órganos mencionados, por tratarse de períodos anteriores a la asunción de competencias en la materia por los mismos, la existencia de la minusvalía podrá acreditarse por certificación o acto administrativo de reconocimiento de dicha condición, expedido por el organismo que tuviese tales atribuciones en cada momento, y, en su defecto, por cualquier otro medio de prueba que se considere suficiente por la entidad gestora de la Seguridad Social.

Reducción de la edad de jubilación

La edad ordinaria de 65 años, exigida para el acceso a la pensión de jubilación, se reducirá en un período equivalente al que resulte de aplicar al tiempo efectivamente trabajado los coeficientes que se indican, siempre que durante los períodos de trabajo realizados se acrediten los siguientes grados de minusvalía:

- ♦ El coeficiente del 0,25, en los casos en que la persona trabajadora tenga acreditado un grado de minusvalía igual o superior al 65%.
- ♦ El coeficiente del 0,50, en los casos en que la persona trabajadora tenga acreditado un grado de minusvalía igual o superior al 65% y acredite la necesidad del concurso de otra persona para la realización de los actos esenciales de la vida ordinaria.



Exclusiones en el cómputo del tiempo trabajado

Para el cómputo del tiempo efectivamente trabajado, a efectos de la aplicación de los citados coeficientes, se descontarán todas las faltas al trabajo, salvo:

- ♦ Las que tengan por motivo la baja médica por enfermedad común o profesional, o accidente, sea o no de trabajo.
- ♦ Las que tengan por motivo la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, acogimiento o riesgo durante el embarazo.
- ♦ Las autorizadas en las correspondientes disposiciones laborales con derecho a retribución.

Cuantía de la pensión de jubilación

El período de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación se computará como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable para calcular el importe de la pensión de jubilación.

Reducción de la edad de jubilación en otros Regímenes de la Seguridad Social

Tanto la reducción de la edad de jubilación como el cómputo, a efectos de cotización, del tiempo en que resulte reducida dicha edad, serán de aplicación también habiendo estado incluidos en los Regímenes General y Especiales Agrario, de Trabajadores/as del Mar y de la Minería del Carbón en algún momento de su vida laboral, se jubilen estando incluidos en cualquier otro régimen de la Seguridad Social.

Entre estos Regímenes se encuentran el Especial de Trabajadores/as por Cuenta Propia o Autónomos/as y el de los/as Funcionarios/as Públicos/as, civiles o militares.

Aplicación de los coeficientes reductores en los supuestos de jubilación anticipada de personas trabajadoras con discapacidad

A las personas trabajadoras con discapacidad con un grado de minusvalía igual o superior al 65% que deseen jubilarse anticipadamente a partir de los 61 años

de edad, les serán de aplicación los coeficientes reductores indicados, a los efectos de determinar el coeficiente reductor de la cuantía de la pensión de jubilación que corresponda en cada caso, y se tendrá en cuenta, a todos los demás efectos, la edad real de la persona trabajadora.

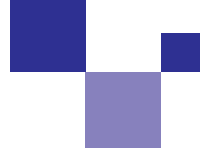
Aplicación de los coeficientes reductores a los y las mutualistas con discapacidad con anterioridad al 1 de enero de 1967 en los supuestos de jubilación anticipada

A las personas trabajadoras con discapacidad con un grado de minusvalía igual o superior al 65% que, por haber tenido la condición de mutualista en cualquier mutualidad de personas trabajadoras por cuenta ajena con anterioridad al día 1 de enero de 1967 o ese día, tengan derecho a causar la pensión de jubilación a partir de los 60 años, les serán de aplicación los coeficientes reductores indicados, a los efectos de determinar el coeficiente reductor de la cuantía de la pensión de jubilación que corresponda en cada caso, y se tendrá en cuenta, a todos los demás efectos, la edad real de la persona trabajadora.

La referencia al 1 de enero de 1967 se entenderá realizada a la fecha que se determine en sus respectivas normas reguladoras, respecto de los regímenes o colectivos que contemplen otra fecha distinta, en orden a la posibilidad de anticipar la edad de jubilación.

Calificación de la incapacidad permanente cuando la persona trabajadora con discapacidad no tiene derecho a pensión de jubilación

En el supuesto en que la persona trabajadora, con 65 años o más, acceda a la pensión de incapacidad permanente, derivada de contingencias comunes, por no reunir los requisitos exigidos para la pensión de jubilación, (salvo edad, claro está), será de aplicación la norma de carácter general, relativa a la calificación de la incapacidad permanente en el caso de personas trabajadoras con discapacidad, que dispone que las reducciones anatómicas o funcionales existentes en la fecha de la afiliación de la persona interesada en la Seguridad Social no impedirán la calificación de la situación de incapacidad permanente, cuando se trate de personas con discapacidad 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 que tenía la persona interesada en el momento de su afiliación.

Exoneración de cuotas de Seguridad Social respecto de las personas trabajadoras por cuenta ajena con sesenta y cinco o más años

Las entidades empleadoras y personas trabajadoras quedarán exentas de cotizar a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas, respecto de aquellas personas trabajadoras por cuenta ajena con contratos de trabajo de carácter indefinido, así como de las personas socias trabajadoras o de trabajo de las cooperativas, en los que concurren las circunstancias de tener cumplidos sesenta y cinco o más años de edad y acreditar treinta y cinco o más años de cotización efectiva a la Seguridad Social, sin que se compute a estos efectos las partes proporcionales de pagas extraordinarias.

Si al cumplir sesenta y cinco años de edad la persona trabajadora no tiene cotizados treinta y cinco años, la citada exención será aplicable a partir de la fecha en que se acrediten los treinta y cinco años de cotización efectiva.

Las exenciones mencionadas no serán aplicables a las cotizaciones relativas a personas trabajadoras que presten sus servicios en las Administraciones públicas o en los Organismos públicos de la Administración General del Estado.

Exoneración de cuotas en el Régimen Especial de personas trabajadoras autónomas y otros regímenes respecto de las personas trabajadoras con sesenta y cinco o más años

Las personas trabajadoras por cuenta propia incluidos en el campo de aplicación de los Regímenes Especiales Agrario, de los Trabajadores/as del Mar y de Trabajadores/as por Cuenta Propia o Autónomos/as quedan exentas de cotizar a la Seguridad Social salvo, en su caso, por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, en el supuesto de tener cumplidos 65 o más años de edad y acreditar 35 o más años de cotización efectiva a la Seguridad Social, sin que se computen a estos efectos las partes proporcionales de pagas extraordinarias.

Si al cumplir 65 años de edad la persona trabajadora no reúne el requisito exigido, la citada exención será aplicable a partir de la fecha en que se acredite éste.

Por los períodos de actividad en los que la persona trabajadora no haya efectuado cotizaciones, en los términos anteriores, a efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones excluidas de cotización, las bases de cotización correspondientes a las mensualidades de cada ejercicio económico exentas de cotización serán equivalentes al resultado de incrementar el promedio de las bases de cotización del año natural inmediatamente anterior en el porcentaje de variación media conocida del IPC en el último año indicado, sin que las bases así calculadas puedan ser inferiores a las cuantías de las bases mínimas o únicas de cotización fijadas anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las personas trabajadoras por cuenta propia incluidas en los citados Regímenes Especiales de la Seguridad Social.

Más información

En las Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

8.11. PRINCIPALES MEDIDAS PARA EL EMPLEO

Normativa

- ♦ Ley 1/1999 de 31 de marzo, de Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía. BOJA nº 45 de 17 de abril.
- ♦ Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo. BOJA nº 153 de 28 de diciembre.
- ♦ Real Decreto 467/2003 de 25 de abril, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Andalucía de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación. BOE núm. 130 de 30 de abril.
- ♦ Decreto 85/2003, de 1 de abril, por el que se establecen los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía. BOJA nº 79 de 28 de abril.

- ◆ Decreto 192/2003, de 1 de julio, por el que se asignan a la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico las funciones y Servicios de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación. BOJA nº 151 de 7 de agosto.
- ◆ Orden de 13 de marzo de 2006, por la que se establece la tramitación telemática de los procedimientos de renovación, consulta y modificación de la demanda de empleo en el Servicio Andaluz de Empleo BOJA nº 62 del 31 de marzo de 2006.
- ◆ Decreto 118/2008 de 29 de Abril por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo. BOJA núm. 87 de 2 de mayo.
- ◆ Acuerdo de 20 de noviembre de 2007 del consejo de Gobierno por el que se aprueba el Plan de Empleabilidad para Personas con Discapacidad en Andalucía 2007-2013. Boja núm. 7 de 10 de enero.
- ◆ Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE núm. 312 de 30 de diciembre, corrección de errores en BOE núm. 37 de 12 de febrero.
- ◆ Resolución de 3 de febrero de 2005, de la Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se define la implementación de los itinerarios personalizados de inserción, y se establece el procedimiento de cómputo de la atención directa y de personas beneficiarias en Orientación Profesional relativos a la Orden que se cita BOJA núm. 34 de 17 de febrero.
- ◆ Resolución de 5 de mayo de 2006, Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral del SAE, se publica instrucción para la interpretación y aplicación del procedimiento de concesión de ayudas del programa de Orientación Profesional . BOJA núm. 93 de 18 de mayo de 2006.
- ◆ Orden de 26 de diciembre de 2007, por la que se desarrollan los programas de orientación profesional, itinerarios de Inserción, Acciones Experimentales, Estudios y Difusión sobre el Mercado de Trabajo, Experiencias Profesionales para el Empleo y Acompañamiento para la Inserción, establecidos por 85/2003 de 1 de abril, y se determinan las bases reguladoras de concesión de ayudas para su ejecución BOJA núm. 7 de 10 de enero de 2008.
- ◆ Corrección de errores de la Orden de 26 de diciembre de 2007 por la que se desarrollan los Programas de Orientación Profesional, Itinerarios de

Inserción, Acciones Experimentales, Estudios y Difusión sobre el Mercado de Trabajo, Experiencias Profesionales para el Empleo y Acompañamiento para la Inserción, establecidos por el Decreto 85/2003 de 1 de abril y se determinan las bases reguladoras de concesión de ayudas para su ejecución. BOJA núm. 7 de 10 de enero de 2008. BOJA núm. 75 de 16 de Abril de 2008.

- ◆ Decreto 170/2009, de 19 de mayo, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo. BOJA núm. 95 Sevilla, 20 de mayo 2009.
- ◆ Orden de 23 de marzo de 2009, por la que se modifica la Orden de 31 de octubre de 2008, por la que se establece el Plan Extraordinario para la mejora de empleabilidad de las personas demandantes de empleo y se regulan y convocan las ayudas para la ejecución del mismo. BOJA núm. 63 de 1 de abril 2009.
- ◆ Orden de 25 de junio de 2009, por la que se modifican los plazos para la resolución y notificación de diversos procedimientos administrativos, en el ámbito de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo. BOJA núm. 129 de 6 de julio 2009.

MEDIDAS DESARROLLADAS POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEABILIDAD Y FORMACIÓN PROFESIONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

A la Dirección General de Empleabilidad y Formación Profesional del Servicio Andaluz de Empleo le corresponden, en general, las funciones relativas a la empleabilidad de las personas demandantes de empleo, su formación y la de las personas trabajadoras ocupadas, así como la mejora del funcionamiento del mercado de trabajo.

La empleabilidad constituye el eje fundamental de todas las actuaciones de la Consejería de Empleo, en particular, la de aquellas personas con mayores dificultades de acceso y/o permanencia en el mercado de trabajo, entre las que se encuentran las personas con discapacidad.

En este sentido, las principales medidas desarrolladas son:

- ◆ **Orientación profesional:** Andalucía Orienta, acompañamiento a la inserción y experiencias profesionales para el empleo, acciones experimentales.
- ◆ **Formación Profesional para el Empleo.**
- ◆ Desarrollo de los programas y acciones para el desarrollo del empleo local, atendiendo a las necesidades específicas de cada territorio en colaboración con las Administraciones Locales y coordinando las **actividades de las Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico**, red adscrita a la Consejería de Empleo por el artículo 5.2 del Decreto del Presidente 3/2009, de 23 de abril.
- ◆ **Programa Comunitario Leonardo Da Vinci:** El Consejo de la Unión Europea aprobó mediante decisión de 6 de Diciembre de 1994 el establecimiento de un Programa de acción para la puesta en marcha de una política de formación profesional de la Comunidad Europea denominado "Leonardo Da Vinci", cuyo objetivo principal es promover nuevos enfoques en las políticas y prácticas de formación profesional inicial y continua. Las acciones encuadradas dentro del Programa Leonardo Da Vinci se dividen en tres grandes bloques:
 - Proyectos piloto transnacionales.
 - Programas transnacionales de estancias e intercambios.
 - Encuestas y análisis transnacionales e intercambio de datos comparables.
- ◆ **EURES** (Servicios Europeos de Empleo) es una red de colaboración entre Servicios Públicos de Empleo de los países miembros de la Unión Europea, para facilitar el derecho a la libre circulación de trabajadores y trabajadoras en todo su territorio . Se ha convertido en un programa líder de búsqueda de empleo, facilitando la movilidad laboral sin necesidad de permiso de trabajo, en cualquier país miembro, garantizando igualdad de derechos con los nacionales del país. El único requisito indispensable es ser ciudadano/a de la Unión Europea.

MEDIDAS DESARROLLADAS POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE AUTÓNOMOS, IGUALDAD Y FOMENTO DEL EMPLEO DEL SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

A la Dirección General de Autónomos, Igualdad y Fomento del Empleo del Servicio Andaluz de Empleo le corresponden, en general, las funciones relativas al fomento del trabajo autónomo y del autoempleo; el desarrollo de las medidas favorecedoras de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, así como las encaminadas a incentivar la creación de empleo estable y de calidad.

Entre las medidas desarrolladas por esta Dirección General, se encuentran las siguientes:

- ♦ **Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo**, son programas que integran la cualificación profesional y la experiencia laboral. La Orden de 21 de noviembre de 2008, relativa a la modificación de la Orden de 5 de diciembre de 2006, por la que se regulan los Programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio, Talleres de Empleo y Unidades de Promoción y Desarrollo en la Junta de Andalucía, establece las bases reguladoras de la concesión de ayudas públicas a dichos Programas", como una eficaz medida de inserción en el mercado de trabajo a través de la cualificación y profesionalización de desempleados y desempleadas, mediante la formación en consonancia con el trabajo y la práctica profesional, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Se reserva un cupo del 5% de plazas de alumnos/as trabajadores/as en los centros para personas con discapacidad.
- ♦ **Programas de Mejora de la Empleabilidad y Calidad en el Empleo**

Normativa específica

- ♦ Orden de 11 de mayo de 2007, por la que se regulan los programas de fomento de la empleabilidad y la cultura de la calidad en el empleo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas públicas a dichos programas. BOJA núm. 104, 28 de mayo.

- ◆ Corrección de errores de la Orden de 11 de mayo de 2007, de la Consejería de Empleo, por la que se regulan los programas de fomento de la empleabilidad y la cultura de la calidad en el empleo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas públicas a dichos programas BOJA núm. 104, de 28 de mayo.

Concepto

El VI Acuerdo de Concertación Social en Andalucía contempla la creación de más y mejor empleo como uno de sus objetivos prioritarios, para lo que resulta imprescindible desarrollar políticas de empleo enmarcadas en la cultura de la calidad en el empleo.

Para ello, mediante la Orden de 11 de mayo de 2007, se articulan una serie de programas que tienen por objeto desarrollar acciones específicas para el fomento del empleo de calidad que desarrolla la Administración de la Junta de Andalucía a través del Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo.

En su articulado se regula un programa destinado a desarrollar **proyectos de empleo con apoyo para personas con discapacidad** que generen posibilidades reales de un empleo en el marco de la cultura de la calidad en el empleo y la consecuente inserción de estas personas en empresas del mercado ordinario de trabajo en similares condiciones al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes (Capítulo VI de la Orden de 11 de mayo de 2007, Programa para el fomento de proyectos integrales de empleo para personas con discapacidad).

PROGRAMA PARA EL FOMENTO DE PROYECTOS INTEGRALES DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Objeto

Tiene por finalidad desarrollar proyectos que generen posibilidades de empleo y faciliten un empleo de calidad para personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo

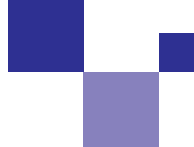
en similares condiciones al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes mediante el desarrollo de acciones de apoyo y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo en todas aquellas materias que sean necesarias.

Los proyectos deberán contener, al menos, las siguientes acciones:

- ◆ Orientación, asesoramiento y acompañamiento a la personas con discapacidad, elaborando para cada trabajador un programa de adaptación para el puesto de trabajo.
- ◆ Labores de acercamiento y mutua ayuda entre el trabajador beneficiario del proyecto de empleo con apoyo, el empleador y el personal de la empresa que comparta tareas con el Apoyo al trabajador en el desarrollo de habilidades sociales y comunitarias, de modo que pueda relacionarse con el entorno laboral en las mejores condiciones para el trabajador con discapacidad.
- ◆ Capacitación y formación específica del trabajador con discapacidad en y para el puesto de trabajo.
- ◆ Seguimiento del trabajador y evaluación del proceso de inserción en el puesto de trabajo. Estas acciones tendrán por objeto la detección de necesidades y la prevención de posibles amenazas o riesgos, tanto para el trabajador como para la empresa que le contrata, que pongan en peligro el objetivo de inserción y permanencia en el empleo.
- ◆ Asesoramiento e información a la empresa sobre las necesidades y procesos de adaptación del puesto de trabajo.
- ◆ Previsión de una evaluación final del proyecto, que se desarrollará en el periodo de un año desde su finalización y en la que deberá quedar plasmada el grado de inserción y la permanencia en el empleo de los destinatarios. Los datos obtenidos mediante dicha evaluación podrán ser tenidos en cuenta para futuras convocatorias.

Personas destinatarias

Las personas destinatarias de los proyectos de empleo con apoyo serán las personas con discapacidad inscritas en el Servicio Andaluz de Empleo como demandantes de empleo no ocupadas, teniendo preferencia a tales efectos:



- 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%.

De las personas con discapacidad que, en el marco de estos proyectos, reciban las acciones de apoyo al empleo, al menos el 30% deberán ser contratadas por empresas ordinarias (excluidos los Centros Especiales de Empleo) para ser empleados/as efectivamente en la organización productiva de la empresa, mediante un contrato cuya duración deberá ser como mínimo de 6 meses. Dichas contrataciones podrán ser incentivadas al amparo de lo dispuesto por el Decreto 149/2005, de 14 de junio, por el que se regulan los Incentivos a la contratación con carácter indefinido.

Entidades promotoras beneficiarias

Los proyectos de empleo con apoyo podrán ser promovidos, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Andalucía, por asociaciones, fundaciones o entidades sin ánimo de lucro de ámbito regional que representen a la personas con discapacidad.

Tutores laborales

Las acciones a desarrollar en el marco de estos proyectos respecto de las personas con discapacidad serán llevadas a cabo por personal cualificado y deberán estar en posesión de una titulación mínima de formación profesional de grado medio o equivalente y acreditar una experiencia mínima previa de al menos un año en actividades de integración laboral de personas con discapacidad que les capacite para la realización de las funciones propias de su puesto.

El número de trabajadores/as con discapacidad que pueden ser atendidos por cada tutor/a laboral dependerá de la discapacidad del tipo de apoyo que en cada caso sea necesario prestar, sin que en ningún supuesto un/a tutor/a laboral, con jornada de trabajo a tiempo completo, pueda atender a más de 12

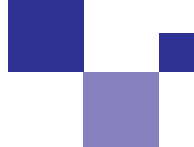
trabajadores/as con discapacidad sin que en dicho numero puedan computarse mas de:

- a) Tres trabajadores/as con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%
- b) Cinco trabajadores/as con parálisis cerebral, enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33% e inferior al 65%.
- c) Ocho trabajadores/as con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.

Incentivos y duración de los proyectos

Las entidades que desarrollen y ejecuten estos proyectos podrán beneficiarse de un incentivo que podrá alcanzar hasta el 100% del coste total del mismo. El incentivo se destinará a financiar los siguientes costes:

- a) Costes salariales, entendiéndose por tales aquellos gastos destinados a sufragar los costes salariales del personal encargado del desarrollo y ejecución del proyecto, ya sean personas contratadas para el desarrollo del mismo como personal de la propia entidad promotora asignado a ello, incluidos en los mismos el correspondiente al prorrateo de pagas extraordinarias y las cotizaciones a la Seguridad Social.
- b) Gastos generales
 - Amortización de instalaciones y equipos. Para el cálculo de la misma se utilizarán las tablas de coeficiente anuales de amortización establecidas por el Ministerio de Hacienda.
 - Gastos de auditoría externa para la comprobación de las certificaciones de gastos en los términos descritos por el artículo 74 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de diciembre, General de Subvenciones.
 - Otros gastos de funcionamiento necesarios para el desarrollo del proyecto formativo.



El periodo máximo durante el que se prestará el apoyo a las mismas personas con discapacidad computable a efectos de los incentivos antes señaladas será de dos años.

Los proyectos podrán tener una duración de hasta dos años.

La convocatoria es anual.

PROGRAMA DE RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN

Normativa

- ◆ Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultades para encontrar empleo. BOE núm. 290 de 5 diciembre 2006.
- ◆ Disposición final quinta y artículo 206 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. BOE de 29 de junio de 1994.

Concepto

El objetivo del programa es incrementar las oportunidades de retorno al mercado de trabajo de determinados colectivos de trabajadores desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo. Dichos colectivos son los desempleados mayores de 45 años, emigrantes retornados, personas con discapacidad, víctimas de violencia de género y víctimas de violencia doméstica.

Este programa comprende políticas activas de empleo gestionadas por los servicios públicos de empleo con la finalidad de incrementar las oportunidades de reinserción laboral, y el abono de una prestación económica, denominada renta activa de inserción, gestionada por el Servicio Público de Empleo Estatal, vinculada a la realización de las acciones en materia de políticas activas de empleo que no conlleven retribuciones salariales.

Personas beneficiarias

Podrán ser beneficiarios/as de este programa los/as trabajadores/as desempleados/as menores de sesenta y cinco años que, a la fecha de solicitud de incorporación al programa, reúnan los siguientes requisitos:

- ♦ Tener menos de 65 años y acreditar la condición de minusvalía en grado igual o superior al 33%, o tener reconocida una incapacidad que suponga una disminución en su capacidad laboral del porcentaje anteriormente indicado.
- ♦ Ser demandante de empleo inscrito/a ininterrumpidamente en la Oficina del Servicio Público de Empleo durante doce o más meses.
- ♦ No tener derecho a las prestaciones o subsidios por desempleo o a la renta agraria.
- ♦ No haber sido beneficiario/a de tres programas de renta activa de inserción.
- ♦ En cuanto a las rentas que se perciban:
 - Si la persona solicitante vive solo/a: Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
 - Si tiene cónyuge y/o hijos/as menores de 26 años, o mayores incapacitados/as o menores acogidos/as: La suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar así constituida, incluido/ el/la solicitante, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

Obligaciones de los/as beneficiarios/as

Los/as trabajadores/as, para su incorporación y mantenimiento en el programa deberán:

- ♦ Suscribir un compromiso de actividad en virtud del cual realizarán las distintas actuaciones que se acuerden con los Servicios Públicos de

Empleo o, en su caso, entidades que colaboren con los mismos, en el plan personal de inserción, que se desarrollarán mientras la persona se mantenga incorporado al programa.

- ◆ Proporcionar la documentación e información precisa para la incorporación y mantenimiento en el programa.
- ◆ Participar en los programas de empleo o en acciones de inserción, orientación, promoción, formación o reconversión profesionales, o en aquellas otras de mejora de la ocupabilidad.
- ◆ Aceptar la colocación adecuada que les sea ofrecida considerándose como tal, en todo caso, la coincidente con la última actividad laboral desempeñada en tiempo igual o superior a tres meses. No obstante, y teniendo en cuenta la duración del trabajo, la jornada de trabajo, el salario y las circunstancias profesionales y personales, se considera también colocación adecuada:
 - La profesión demandada por el trabajador o trabajadora.
 - La profesión que se corresponda con su profesión habitual o cualquier otra que se ajuste a sus aptitudes físicas y formativas.
 - Otras colocaciones que a juicio del Servicio Público de Empleo puedan ser ejercidas por la persona, si ha transcurrido un año de percepción ininterrumpida de las prestaciones.
 - La que se ofrezca en la localidad de residencia habitual del trabajador/a o en otra localidad situada en un radio inferior a 30 kilómetros desde la localidad de la residencia habitual.
- ◆ Renovar la demanda de empleo en la forma y fecha que se determinen en el documento de renovación de la demanda y comparecer cuando sea previamente requerido ante el Servicio Público de Empleo Estatal o ante los Servicios Públicos de Empleo.
- ◆ Comunicar las causas de baja, pérdida de requisitos o incompatibilidades en el momento en que se produzcan esas situaciones.
- ◆ Presentarse a cubrir la oferta de empleo y devolver a los Servicios Públicos de Empleo en el plazo de cinco días el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por aquéllos.
- ◆ Reintegrar las cantidades de la renta activa de inserción indebidamente percibidas.
- ◆ Buscar activamente empleo.

La realización del trabajo por cuenta propia o ajena no supondrá la baja en el programa durante el tiempo en que el trabajo pueda ser compatible con la percepción de la renta activa de inserción; no obstante, durante ese tiempo no se exigirá el cumplimiento de las obligaciones como demandante de empleo ni la participación en acciones de inserción laboral.

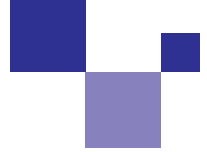
Desarrollo del programa

El programa comprende las siguientes acciones que se mantendrán complementándose entre sí, mientras el trabajador o trabajadora permanezca en el mismo:

- ◆ Tutoría individualizada.
- ◆ Itinerario de inserción laboral.
- ◆ Entrevista profesional por el tutor o tutora para definir su perfil profesional.
- ◆ Elaboración de un plan personal de inserción laboral. Determinación de un calendario y actividades a desarrollar.
- ◆ Gestión de ofertas de colocación.
- ◆ Incorporación a planes de empleo y/o formación.
- ◆ Incorporación a acciones de voluntariado.

Duración, contenido y cuantía

- ◆ La duración máxima de la renta es de once meses.
- ◆ La cuantía de la renta es del 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) mensual vigente en cada momento.
- ◆ Si la solicitud de la RAI fue anterior al 6 de diciembre de 2006, durante su percepción el Servicio Público de Empleo Estatal no tiene que cotizar a la Seguridad Social. Para solicitudes posteriores, cotizará por asistencia sanitaria y protección a la familia, teniendo como base el tope mínimo de cotización vigente en cada momento.
- ◆ El pago de la renta se realizará por mensualidades de treinta días y el mes siguiente al que corresponde el devengo.
- ◆ Se percibe a partir del día siguiente a la fecha de incorporación al programa.



Compatibilidad e incompatibilidad de la ayuda

La renta activa de inserción será compatible:

- ◆ Con las becas y ayudas, de cualquier naturaleza, que se pudieran obtener por la asistencia a acciones de formación profesional vinculadas al Plan nacional de formación e inserción profesional.
- ◆ Con el trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial, en cuyo caso la cuantía de la renta activa de inserción que se abone al trabajador se reducirá a la mitad, y el período de la renta pendiente por percibir mientras se compatibiliza con ese trabajo, se ampliará al doble.
- ◆ La realización del trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial no supondrá la baja en el programa durante el tiempo en que el trabajo se compatibilice con la percepción de la renta activa de inserción; no obstante, durante ese tiempo no se exigirá el cumplimiento de las obligaciones como demandante de empleo, salvo renovar la demanda de empleo, ni la participación en acciones de inserción laboral. La no renovación de la demanda de empleo en la forma y fechas que se determinen en el documento de renovación de la demanda, durante el período que se compatibilice la renta activa de inserción con el contrato a tiempo parcial supondrá la baja definitiva en el programa.

La renta activa de inserción será incompatible:

- ◆ Con la obtención de rentas de cualquier naturaleza que hagan superar los límites establecidos para la renta de inserción, no computándose a esos efectos las rentas que provengan de acciones o trabajos compatibles con la percepción de la renta.
- ◆ Con la percepción de prestaciones o subsidios por desempleo, o de la renta agraria.
- ◆ Con las pensiones o prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social que sean incompatibles con el trabajo o que, sin serlo, excedan en su cuantía de los límites establecidos para la renta de inserción.
- ◆ Con la realización simultánea de trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena a tiempo completo.
- ◆ Con las ayudas sociales que se pudieran reconocer a las víctimas de violencia de género que no puedan participar en programas de empleo.

Cuando concurra alguna de las situaciones de incompatibilidad descritas el/la trabajador/a causará baja, temporal o definitiva, en el programa.

La realización de trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena a tiempo completo da derecho a percibir la ayuda prevista para incentivar el trabajo: Los/as beneficiarios/as de la RAI que realicen un trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena a tiempo completo, percibirán una ayuda equivalente al 25% de la cuantía de la renta durante un máximo de 180 días, con independencia del número de contratos de trabajo o actividades por cuenta propia realizadas. La percepción de la ayuda no aminorará la duración de la Renta Activa de Inserción.

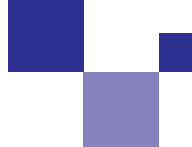
Más información

En la oficina de empleo del Servicio Andaluz de Empleo que le corresponda por su domicilio.

8.12. EL DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO Y A LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

Normativa

- ◆ Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía. BOJA núm. 56 de 20 de marzo.
- ◆ Ley Orgánica 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. BOJA núm. 247 de 18 de diciembre.
- ◆ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. BOE núm. 313 de 29 de diciembre.
- ◆ Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. BOE núm. 313 de 31 de diciembre.
- ◆ Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. (BOE núm. 301 de 17 de diciembre).
- ◆ Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. (BOE núm. 289 de 3 de diciembre).
- ◆ Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo



relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo. Diario Oficial de la Unión Europea núm. L 269 de 05/10/2002.

- ◆ Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento en un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Diario Oficial de la Unión Europea núm. L 303 de 02/12/2000.
- ◆ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE núm. 189 de 8 de agosto y corrección de errores en BOE núm. 228 de 22 de septiembre.
- ◆ Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. Diario Oficial de la Unión Europea núm. L 180 de 19/07/2000.
- ◆ Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas. BOE núm. 148 de 21 de junio y corrección de errores en BOE núm. 227 de 21 de septiembre.
- ◆ Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. BOE núm. 286 de 30 de noviembre.
- ◆ Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. BOE núm. 86 de 11 de abril.
- ◆ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 75 de 29 de marzo.
- ◆ Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública. BOE núm. 185 de 3 de agosto.
- ◆ Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos. (BOE núm. 103 de 30 de abril).
- ◆ Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado. BOE núm. 40 de 15 febrero.

Concepto

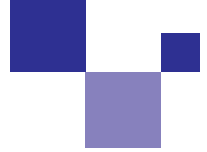
La igualdad de trato y no discriminación en el trabajo de las personas con discapacidad es un principio que preside el ordenamiento laboral desde el reconocimiento constitucional como derecho subjetivo o de la persona, hasta las disposiciones procesales que garantizan la tutela judicial de la prohibición del tratamiento discriminatorio y del acoso, pasando por las Directivas de la Unión Europea en materia de igualdad de oportunidades transpuestas al ordenamiento español.

Este apartado relaciona las medidas para que el principio de igualdad de trato y no discriminación sea real y efectivo en el acceso al empleo, la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales y empresariales, las condiciones de trabajo, la promoción profesional y la formación profesional ocupacional y continua, así como en el acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional y la incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.

El conjunto de garantías suplementarias destinadas a las personas con discapacidad para vivir con plenitud de derechos se complementa con los beneficios previstos en la Ley de Integración Social de los Minusválidos, que desarrolló sobre todo medidas de acción positiva, y con las disposiciones para garantizar el derecho de las personas con discapacidad a la igualdad de oportunidades en la vida política, económica, cultural y social, reconocidos por la Ley de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, que regula aquel derecho en los siguientes ámbitos:

- ◆ Telecomunicaciones y sociedad de la información
- ◆ Espacios públicos urbanizados
- ◆ Transportes
- ◆ Bienes y servicios a disposición del público
- ◆ Relaciones con las Administraciones públicas

La Ley considera la igualdad de oportunidades como la ausencia de discriminación, directa o indirecta, que tenga su causa en una discapacidad, así como la



adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, económica, cultural y social.

Dicha Ley se inspira en los principios de vida independiente, normalización accesibilidad universal, diseño para todos, diálogo civil y transversalidad de las políticas en materia de discapacidad y se aplica a las personas con discapacidad a las que se les haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33%, considerando también afectados por una minusvalía en grado igual o superior al 33%, a los efectos de la Ley, a 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.

No obstante, la garantía y efectividad del derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el ámbito del empleo y la ocupación se rige por su normativa específica y, con carácter supletorio, por la citada Ley. A estos efectos, las disposiciones de aplicación determinan los requisitos y grado mínimo de minusvalía exigibles para generar el derecho a los beneficios establecidos en las medidas de fomento del empleo:

- ◆ Para el mercado ordinario de trabajo a favor de las personas con discapacidad, así como para que las personas con discapacidad puedan ser contratadas en prácticas o para la formación en dicho mercado ordinario de trabajo con aplicación de las peculiaridades previstas para este colectivo deberá ser igual o superior al 33%.
- ◆ Respecto a la contratación de personas con discapacidad por centros especiales de empleo, vinculadas mediante una relación laboral de carácter especial, el grado mínimo de minusvalía será también igual o superior al 33%, junto con una disminución de la capacidad de trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje.

El principio de igualdad de trato en el trabajo

El principio de igualdad de trato en el trabajo supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión

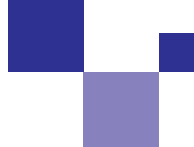
o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona. Las diferencias de trato basadas en una característica relacionada con cualquiera de las causas referidas no supondrán discriminación cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

El principio de igualdad de trato en el trabajo tiene un reconocimiento expreso en el ordenamiento laboral, con disposiciones específicas destinadas a las personas con discapacidad que, también se benefician del conjunto de medidas establecidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en el trabajo, sea cual fuere su causa. Se considera finalidad primordial de la política de empleo de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad su integración, en condiciones que garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato, en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido que se articula sobre las figuras de los centros especiales de empleo y la relación laboral de carácter especial que se concierta entre los/as trabajadores/as con discapacidad y dichos centros.

A estos efectos, se entiende por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa e indirecta basada en la discapacidad.

Existirá discriminación directa cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de su discapacidad.

Existirá discriminación indirecta cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral del/de la empresario/ a, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a las personas con discapacidad respecto de otras personas, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios, o salvo que el/la empresario/a venga obligado a adoptar medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para eliminar las desventajas que supone esa disposición, cláusula, pacto o decisión.



Para garantizar la plena igualdad en el trabajo, el principio de igualdad de trato no impide que se mantengan o adopten medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de discapacidad.

Los/as empresarios/as están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para la empresa.

Para determinar si una carga es excesiva se debe tener en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa.

Medidas de acción positiva

Para garantizar en la práctica la plena igualdad por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o se adopten medidas específicas a favor de determinados colectivos destinadas a prevenir o compensar las desventajas que les afecten relativas a las materias incluidas en el ámbito de aplicación de esta sección.

Derechos laborales básicos de los trabajadores y trabajadoras en materia de no discriminación

Los trabajadores y trabajadoras tienen el derecho básico a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados legalmente, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se encuentren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Tienen también derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, edad u orientación sexual y discapacidad.

Principio de igualdad en el acceso al empleo

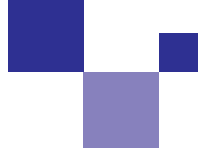
El pasado 26 de septiembre de 2008, el Consejo de Ministros aprobó la Estrategia Global de Acción para el Empleo de personas con discapacidad, negociada y consensuada con los interlocutores sociales y el CERMI, y consultada con las Comunidades Autónomas.

Dicha Estrategia, que se desarrollará entre 2008 y 2012, tiene dos objetivos generales: por un lado, aumentar las tasas de actividad y de ocupación así como la inserción laboral de las personas con discapacidad y, por otro, mejorar la calidad del empleo y dignificar las condiciones de trabajo de este colectivo, que ya representa el 8,6% de la población entre 16 a 64 años, aunque sólo el 4,1% del total de ocupados.

Entre los objetivos generales de la política de empleo en España se encuentran los siguientes:

- ♦ Garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación, teniendo en cuenta lo previsto en la Constitución Española, en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo, así como la libre elección de profesión u oficio sin que pueda prevalecer discriminación alguna, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Dichos principios serán de aplicación a los/as nacionales de Estados miembros del Espacio Económico Europeo y, en los términos que determine la normativa reguladora de sus derechos y libertades, a los/as restantes extranjeros/as.



- ◆ Asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, especialmente jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y parados de larga duración mayores de 45 años.

Se entiende por Sistema Nacional de Empleo el conjunto de estructuras, medidas y acciones necesarias para promover y desarrollar la política de empleo. El Sistema Nacional de Empleo está integrado por el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas.

El Sistema Nacional de Empleo debe garantizar el cumplimiento, entre otros, de los siguientes fines:

- ◆ Fomentar el empleo y apoyar la creación de puestos de trabajo, en especial dirigidos a personas con mayor dificultad de inserción laboral.
- ◆ Ofrecer un servicio de empleo público y gratuito a trabajadores/as y empresas, capaz de captar las ofertas de empleo del mercado de trabajo, sobre la base de una atención eficaz y de calidad con vistas a incrementar progresivamente sus tasas de intermediación laboral.
- ◆ Facilitar la información necesaria que permita a los demandantes de empleo encontrar un trabajo o mejorar sus posibilidades de ocupación, y a los/as empleadores/as, contratar los/as trabajadores/as apropiados a sus necesidades, asegurando el principio de igualdad en el acceso de los/as trabajadores/as y empresas a los servicios prestados por el servicio público de empleo.
- ◆ Asegurar que los servicios públicos de empleo, en el ámbito de sus respectivas competencias, aplican las políticas activas conforme a los principios de igualdad y no discriminación, en los términos previstos en el artículo 9 de la Constitución, y promueven la superación de los desequilibrios territoriales.

El Servicio Andaluz de Empleo tiene encomendadas, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Andalucía, el ejercicio de las funciones necesarias para la gestión de la intermediación laboral y de las políticas activas de empleo. Se entiende por políticas activas de empleo el conjunto de programas y medidas de orientación, empleo y formación que tienen por objeto mejorar las

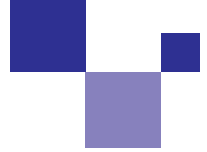
posibilidades de acceso al empleo de los/as desempleados/as en el mercado de trabajo, por cuenta propia o ajena, y la adaptación de la formación y recalificación para el empleo de los/as trabajadores/as, así como aquéllas otras destinadas a fomentar el espíritu empresarial y la economía social.

En el diseño de estas políticas debe tenerse en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de trato entre hombres y mujeres para garantizar en la práctica la plena igualdad por razón de sexo, así como el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo, así como la libre elección de profesión u oficio, sin que pueda prevalecer discriminación alguna conforme a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores.

Los programas y medidas que integren las políticas activas de empleo deben orientarse mediante actuaciones que persigan, entre otros, el objetivo de promover políticas destinadas a inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social.

Respecto a los colectivos prioritarios de las políticas activas de empleo, el Gobierno y las Comunidades Autónomas deben adoptar, de acuerdo con los preceptos constitucionales y estatutarios, así como con los compromisos asumidos en el ámbito de la Unión Europea, programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, especialmente jóvenes, mujeres, parados de larga duración mayores de 45 años, personas con discapacidad e inmigrantes, con respeto a la legislación de extranjería.

Teniendo en cuenta las especiales circunstancias de estos colectivos, los servicios públicos de empleo asegurarán el diseño de itinerarios de inserción que combinen las diferentes medidas y políticas, debidamente ordenadas y ajustadas al perfil profesional de estos/as desempleados/asa y a sus necesidades específicas. Cuando ello sea necesario, los servicios públicos de empleo deberán valorar la necesidad de coordinación con los servicios sociales para dar una mejor atención al desempleado.



Derechos derivados del contrato de trabajo

Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros/as trabajadores/as en la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las decisiones de la empresa que supongan un trato desfavorable de los/as trabajadores/as como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Extinción del contrato de trabajo en supuesto de acoso

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la empresa, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del/de la trabajador/a. Se considerará incumplimiento contractual, entre otros, el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al/la empresario/a o a las personas que trabajan en la empresa.

Obligaciones de las empresas que desplacen a España a sus trabajadores/as en el marco de una prestación de servicios transnacional

Las empresas, (entendiendo como tales a las empresas establecidas en un Estado miembro de la Unión Europea o en un Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, con exclusión de las empresas de la marina mercante respecto de su personal navegante), que desplacen temporalmente a España a sus trabajadores/as en el marco de una prestación de servicios transnacional deberán garantizar a éstos, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española relativas a:

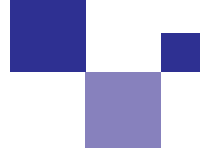
- ◆ El tiempo de trabajo, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.
- ◆ La cuantía del salario, en los términos previstos en la normativa de aplicación.
- ◆ La igualdad de trato y la no discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, edad dentro de los límites legalmente marcados, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros/as trabajadores/ as en la empresa, lengua o, en particular, discapacidad, siempre que los/as trabajadores/ as se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Medidas de carácter procesal

En aquellos procesos del orden jurisdiccional civil y del orden jurisdiccional contencioso-administrativo en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de las personas conforme a la normativa de aplicación, corresponderá al demandado/a la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

En aquellos procesos laborales en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Las demandas laborales de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas para la tutela de los derechos de libertad sindical. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos.



Infracciones y sanciones en el orden social

Tienen la consideración de infracción muy grave en materia de relaciones laborales individuales y colectivas, las siguientes:

- ♦ Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros/as trabajadores/as en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones de la empresa que supongan un trato desfavorable de los/as trabajadores/as como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.
- ♦ El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el/la sujeto/a activo/a del mismo, siempre que, conocido por la empresa, ésta no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

Se califica como infracción grave en materia de empleo el incumplimiento en materia de integración laboral de personas con discapacidad de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para las mismas, o de la aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional.

Se tipifica como infracción muy grave en materia de empleo establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.

Dichas infracciones en materia de relaciones laborales y empleo se sancionan, previa graduación:

- ♦ Las graves con multa, en su grado mínimo de 300,51 a 601,01 euros; en su grado medio, de 600,02 a 1.502,53 euros; y en su grado máximo, de 1.502,54 a 3.005,06 euros.
- ♦ Las muy graves con multa, en su grado mínimo de 3.005,07 a 12.020,24 euros; en su grado medio de 12.020,25 a 48.080,97 euros; y en su grado máximo, de 48.080,98 a 90.151,82 euros.

Por otra parte, la sanción con carácter firme por infracción grave en materia de disciplina de mercado, en materia profesional o en materia de integración laboral de personas con discapacidad o muy grave en materia social, causa la inhabilitación para contratar con las Administraciones públicas.

Fomento de la igualdad en la negociación colectiva

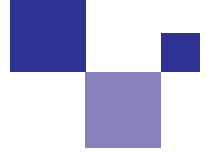
Los convenios colectivos podrán incluir medidas dirigidas a combatir todo tipo de discriminación en el trabajo, a favorecer la igualdad de oportunidades y a prevenir el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Fomento de planes de igualdad

Los poderes públicos fomentarán la adopción por las empresas y por las organizaciones sindicales y empresariales de planes de igualdad a favor de las personas con discapacidad, mediante los incentivos y medidas de apoyo establecidos para ello.

Régimen disciplinario de los/as funcionarios/as públicos/as

Se considera como falta muy grave en el régimen disciplinario de los/as funcionarios/as públicos/as, toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, sexo, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o



cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual.

Este precepto tiene la consideración de base del régimen estatutario de los/as funcionarios/as públicos/as y, por consiguiente, es de aplicación al personal de todas las Administraciones públicas.

Asimismo, los/as funcionarios/as de la Administración civil del Estado tendrán derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Esta disposición tiene carácter supletorio respecto de todas las disposiciones legales y reglamentarias relativas a los/as demás funcionarios/as, cualquiera que sea la clase de éstos/as y la Entidad administrativa a la que presten sus servicios.