

**GUIA DE ORIENTACIÓN LABORAL
PARA MUJERES CON DISCAPACIDAD**



capácitas

iguales ante la diferencia



ADBIERZO

REDES POR LA IGUALDAD

I.C. EQUAL

CONSEJO COMARCAL DEL BIERZO



GUÍA capáçitas

iguales ante la diferencia

Indice

■ PRESENTACIÓN	
■ INTRODUCCIÓN	5
■ ALGUNOS DATOS ESTADÍSTICOS	8
■ ANÁLISIS DE LA MUJER DISCAPACITADA EN ESPAÑA	11
■ SERVICIO DE ORIENTACIÓN LABORAL: CAPÁCITAS EN FEMENINO	13
■ TERMINOLOGÍA BÁSICA: DEFICIENCIA, DISCAPACIDAD Y MINUSVALÍA	16
■ LA MINUSVALÍA	18
■ OTROS CENTROS RELACIONADOS CON LA DISCAPACIDAD	21
■ INCAPACIDADES PERMANENTES Y LESIONES PERMANENTES NO INCAPACITANTES	23
■ NORMATIVA GENERAL PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD	
■ INCENTIVOS POR CUENTA AJENA, AUTOEMPLEO O PARTICIPACIÓN EN SOCIEDADES, COOPERATIVAS PARA PERSONAS DISCAPACITADAS:	33
" PLAN DE MEDIDAS URGENTES	
" JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN	
BONIFICACIONES EMPRESARIALES A LA CONTRATACIÓN LABORAL	
■ MODALIDADES DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	61
■ DIRECCIONES DE INTERES GENERAL	63
DIRECCIONES DE INTERÉS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	
EMPLEO EN INTERNET	
LEYES, DECRETOS Y PLANES	

Prólogo

BIENVENIDO/A

La guía que tienes en tus manos pretende ser la herramienta útil y definitiva para que, las personas discapacitadas residentes en la Comarca del Bierzo, puedan iniciar el proceso de búsqueda de empleo de una forma ordenada, clara y sencilla, y así contribuir y favorecer la integración laboral de este colectivo con sus especiales dificultades.

El Consejo Comarcal del Bierzo, a través de su departamento FEDIO (Formación, Empleo, Desarrollo, Igualdad de Oportunidades y Juventud) espera que esta guía les facilite las claves para iniciar este proceso y les ayude a lograr sus objetivos lo antes posible.

DOLORES HARO
Coordinadora del Departamento de
Formación, Empleo, Desarrollo, Igualdad de
Oportunidades y Juventud
Consejo Comarcal del Bierzo.

Presentación

El colectivo de personas minusválidas ha sido **muchas** veces marginado en diferentes áreas de nuestra sociedad, fruto de los conceptos erróneos sobre sus características o sobre sus necesidades.

Por ello, es importante concienciar y sensibilizar a la sociedad sobre la realidad de estas personas y facilitar la integración de cualquier persona sea cual sea su discapacidad.

Ir en silla de ruedas, no ver, no oír, no hablar, tener una capacidad intelectual inferior, etc... no tienen porqué ser barreras para desarrollar una vida normal en una sociedad abierta y plural. Las barreras se ponen cuando no se quiere ver, oír o decir las muchas injusticias que día a día se producen en nuestra sociedad.

Y es que las barreras están dentro de ti.



Introducción

Vivimos en una sociedad en la que la individualidad y competitividad son valores en alza. Aunque las leyes no son discriminatorias, nuestra sociedad, nuestro estilo de vida, genera irremediabilmente muchas desigualdades; diferencias entre hombres y mujeres, personas adineradas o no, personas de raza blanca o no, etc. Uno de los colectivos que han sufrido estas desigualdades y que han ido quedando al margen de la dinámica social es el de personas con discapacidad

Históricamente, las personas discapacitadas se han encontrado rechazadas muy a menudo por el resto de la sociedad. A partir de la década de los años 50-60 los países europeos empiezan a sensibilizarse ante este colectivo, ya que la II Guerra Mundial provocó muchas discapacidades en los soldados de ambos bandos. La palabra **Integración** define este cambio de actitud hacia las personas con discapacidad, concretándose en la propia aceptación dentro de la sociedad mediante la solidaridad del resto de ciudadanos para eliminar las barreras sociales y hacerlos participar en la vida cotidiana en todos sus niveles (educación, trabajo, deportes...).

Una palabra que va unida a la integración, es la de **Normalización**; quiere decir que debemos tener en cuenta la “normalidad” de cada persona, su situación, para facilitar al máximo que pueda participar

en las actividades sociales en general. Ofrecer todo lo que el resto de la ciudadanía tiene a nuestro alcance, pero adaptado a sus necesidades. En resumen, sería la aceptación de cada persona por sí misma.

La falta de solidaridad y reconocimiento del derecho de cada persona con discapacidad a que sea reconocida su normalidad, conlleva una serie de problemas, de dificultades, que la persona discapacitada debe añadir a las limitaciones que tiene por la propia discapacidad. A esto se le llama Barreras Sociales y Barreras Arquitectónicas.

Por un lado, cuando se mencionan las **Barreras Sociales**, se hace referencia a aquellas actitudes negativas frente al trato con las personas que tienen discapacidades, y que en concreto se manifiestan en una no aceptación de sus ritmos del movimiento, de las etapas evolutivas de la vida como es la niñez, la juventud o el ser persona adulta. Actitudes como las de sobreprotección, impiden que sean responsables de su vida como persona adulta e interfieren en su crecimiento personal, no dejando que hagan su correspondiente aprendizaje y no dejando tomar sus propias decisiones. También, contribuye el hecho de que las dificultades de acceso al mercado de trabajo limitan sus ingresos económicamente, lo que les impide una estabilidad económica necesaria y digna para garantizar su desarrollo integral, como personas con todos sus derechos o la falta de servicios, instalaciones y recursos normalizados, ayudan a conseguir la marginación de las personas con disminución.

Por el otro lado se encuentra las **Barreras Arquitectónicas**. El grado de desarrollo de la edificabilidad actual se basa en el arquetipo de la persona normal, pero no todas las personas tienen las mismas capacidades físicas para lograr evitar la cantidad de obstáculos con los que se pueden encontrar y que reciben el nombre de barreras arquitectónicas. Las escaleras, los peldaños o las aceras sin rampas de acceso o las puertas estrechas, son uno de los ejemplos más corrientes de estos obstáculos. También se pueden encontrar en los medios de transporte (acceso a metro, autobús, etc....) y de manera directa, todos ellos, afectan a la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo, ya que la cotidianidad del día en el desarrollo de la actividad laboral se encuentra llena de estas barreras.

Las barreras sociales y arquitectónicas, provocan diferencias entre las personas que las superan y las que no, y en el caso de las personas con disminución, por una deficiencia, se convierten en personas minusválidas para vivir en una sociedad que prima la máxima eficacia de las personas, en lugar de sus derechos naturales.

Discapacidad y Empleo

Parece un hecho incontestable que en las sociedades industriales avanzadas, el empleo es un bien escaso que se oferta en menor medida que se demanda. En nuestro país las tasas de paro señalan un gran desequilibrio en el mercado de trabajo. Este desequilibrio es todavía mayor cuando hablamos del colectivo de personas con discapacidad. Sus tasas de desempleo son notablemente más altas que las del resto del conjunto social, son pocas las empresas que cumplen las normativas vigentes de reservas de empleo y subsisten posiciones culturales prejuiciosas sobre su incorporación al mercado de trabajo.

Sin embargo, las transformaciones que en el mundo de la producción se están originando abren expectativas más optimistas. El desarrollo tecnológico y de los Nuevos Yacimientos de Empleo que se está produciendo acentúa las necesidades de trabajo intelectual en detrimento de las de tipo meramente físico. Esta generación de cambios hace que se sustituya la fuerza física por el valor intelectual, característica encontrada en parte de los Nuevos Yacimientos de Empleo, tales como las nuevas tecnologías, asistencia a personas dependientes, infancia o prevención de riesgos laborales. Esta reestructuración laboral puede hacer pasar a determinados colectivos de una situación marginal laboral a otra de potencial integración.

Acceder a un puesto de trabajo es tarea complicada como consecuencia de su escasa experiencia laboral y su falta de cualificación o especialización, lo que conlleva una desorientación y desinformación por su parte. A esto se añade la escasa accesibilidad: barreras arquitectónicas, de comunicación, barreras sociales.

Por tanto, se hace necesario realizar actuaciones que sirvan de ayuda a esta tarea: facilitar el camino de su inserción social y laboral de la forma más rápida y satisfactoria posible.

Esta guía laboral proporciona las direcciones y servicios a los que dirigirse para solventar todas aquellas dudas y trámites necesarios para conseguir bienestar y una mejor calidad de vida en la Comarca.



Algunos datos estadísticos

Se estima que una persona de cada diez se ve afectada directamente en la Unión Europea por alguna forma de minusvalía, lo que representa alrededor de 37 millones de personas, de las cuales aproximadamente la mitad se encuentra en edad laboral. Un total de 7 de cada 10 personas discapacitadas adquiere su discapacidad a lo largo de su vida profesional.

En España el 15% de la ciudadanía española, más de 6 millones de personas sufre alguna discapacidad.

Como datos más relevantes acerca de la discapacidad en nuestra Comunidad Autónoma Castilla y León, y provincial León, se pueden extraer los siguientes:

**Personas valoradas con un grado de minusvalía igual o mayor al 33%.
Distribución por comunidades autónomas y provincias.**

PROV./COMUNIDAD	Hombres	Mujeres	TOTAL
Castilla y León	74.017	85.602	159.619
León	20.507	20.571	41.078

Fuente: IMSERSO. Subdirección general de planificación, ordenación y evaluación. "Base de datos estatal de personas con discapacidad. Diciembre de 2001" Desde principios de la década de los 70 hasta Diciembre de 2001



**Personas valoradas con un grado de minusvalía igual o mayor al 33%.
Distribución por tipo de discapacidad**

COMUNIDAD	Osteoarticular	Neuromuscular	Organos interno y piel	Retraso mental	Trastorno mental	Visual	Auditiva	Expresiva	Mixta	Otras
Castilla y León	65.264	22.541	18.094	16.650	17.181	11.779	4.622	900	1.918	670

Tasa de discapacidad por comunidad autónoma por 100 habitantes de 16 a 64 años

COMUNIDAD	Tasa por 100 habitantes
Castilla y León	8,3

INE, agosto de 2003: Encuesta de Población Activa. Módulo de personas con discapacidades y su relación con el empleo. Segundo trimestre de 2002

Tasas de actividad y empleo por comunidad autónoma en la población de 16 a 64 años con y sin discapacidad

	Con discapacidad Tasa de actividad	Con discapacidad Tasa de empleo	Sin discapacidad Tasa de actividad	Sin discapacidad Tasa de empleo
Castilla y León	35,8	31,5	67,7	60,4

INE, agosto de 2003: Encuesta de Población Activa. Módulo de personas con discapacidades y su relación con el empleo. Segundo trimestre de 2002

A pesar de no existir cifras oficiales del total de personas discapacitadas que existen en la Comarca, AMBI Asociación de Minusválidos/as Físicos/as del Bierzo, entidad colaboradora del Servicio de Orientación Laboral, estima teniendo en cuenta datos provinciales, que al menos **un 7% de la población berciana posee alguna discapacidad, alrededor de 10.000 personas.**

Por sexo, **un 58% de las personas con discapacidad en España son mujeres.** Se trata de una realidad que afecta a más de dos millones de mujeres, que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad y muchas de ellas en riesgo de exclusión social, aunque todas comparten, la posibilidad de padecer rechazo social, lo que produce graves lesiones en la autoestima de mujeres con discapacidad. Alrededor de medio millón de mujeres con discapacidad en nuestro país viven recluidas en sus domicilios, sin apenas poder de decisión en el ámbito familiar, sin participación en los ámbitos laboral o público, sin posibilidad de llevar una vida autónoma, con carencias de carácter asistencial, agravadas por la edad avanzada y por asumir casi en exclusiva la función de cuidadoras de sus progenitores.



Análisis de la situación de la mujer discapacitada en España

- **Las mujeres con discapacidad constituyen el 58% del total de personas con discapacidad**, siendo a partir de los 65 años el grupo mayoritario, diferencia que se incrementa en personas mayores de 80 años de las cuales el 69% son mujeres frente al 31% de hombres.

(Fuente: Encuesta de Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, 1999- INE, Fundación ONCE e IMSERSO, en adelante EDDDES)

- En relación con el estado civil de las personas con discapacidad, **las viudas representan el 39% del total de mujeres con discapacidad**, frente al 9% de los hombres con discapacidad viudos. Por lo que se refiere al matrimonio, las mujeres casadas son un 45.2% del total de mujeres, frente a un 67.30% de los hombres que se encuentran en este estado.

(Encuesta EDDDES)

- **El 74,79%, de las mujeres con discapacidad o carece de estudios o tiene estudios primarios:** El porcentaje de analfabetismo causado por razones distintas a los problemas estrictamente físicos o psíquicos afecta al 6,74% de mujeres con discapacidad (43.410), frente al 3,66% de hombres (23.463).

(Encuesta EDDDES)

- **La tasa de actividad de las mujeres con discapacidad (21,7 %) es menor a la de las mujeres globalmente consideradas (44%) y menor que la de los hombres con discapacidad (34%).**
 (EPA 2005)

- **La tasa de paro de las mujeres con discapacidad (19,70%) es tres puntos y medio superior a la de las mujeres sin discapacidad (16,20%) y casi siete puntos superior a la de los hombres con discapacidad (12,80%).**
 (Las personas con discapacidad y su relación con el empleo con datos de la Encuesta de población activa, del 2º trimestre del año 2002, INE, 2003, en adelante INE 2003)

- Existe una brecha considerable en relación con los hombres con discapacidad en los indicadores de impacto de las medidas de fomento de empleo. **De 43.088 personas con discapacidad beneficiadas, sólo 12731 son mujeres, es decir, sólo el 29.54%.**
 (EDDES)

- Un análisis del **perfil de las personas que perciben pensiones no contributivas**, denota un claro predominio de las **mujeres: el 73,46% del total de preceptores**, o dicho de otro modo, el número de mujeres con PNC´s triplica el número de hombres.
 (Mapa de Prestaciones de naturaleza no contributiva, IMSERSO 2004).

- En el perfil de las personas que perciben **pensiones no contributivas de jubilación**, esta preeminencia se hace más evidente, en cuanto que **el 85,01% son mujeres**. La presencia femenina entre pensionistas mayores de 84 años se acentúa aún más, llegando al 89,95%
 (Mapa de Prestaciones de naturaleza no contributiva, IMSERSO 2004).

- El análisis cruzado en función de la capacidad para el desempeño de las actividades de la vida diaria, tanto básicas como instrumentales, muestra los mayores niveles de dependencia. **Del total de personas que necesitan de ayuda para el desempeño de las actividades instrumentales de la vida diaria, el 65,4% son mujeres.**
 (Encuesta EDDES; 1999).

Servicio de Orientación Laboral para Personas con Discapacidad

Programa Capacitas en Femenino

En cuanto a las dificultades de las personas con discapacidad para conseguir su integración, es evidente que éstas se producen en diferentes ámbitos de la sociedad, especialmente en el área de trabajo, puesto que los problemas de acceso al mercado laboral arrojan unas cifras especialmente preocupantes.

La consecución y mantenimiento de un puesto de trabajo es un objetivo prioritario también para las personas con discapacidad.

Cuando se habla de discapacidad hay que tener en cuenta que es un término muy amplio que abarca realidades diferentes. Así, se encuentran personas con discapacidad física, personas con discapacidad sensorial y personas con discapacidad psíquica. Esta última engloba a su vez dos realidades poco comparables: personas con discapacidad intelectual y personas con enfermedad mental.



El IMSERSO, a través de la Subdirección general de planificación, ordenación y evaluación, ha elaborado una "Base de datos estatal de personas con discapacidad" a 31 de diciembre de 2001 que se

compone de 2.052.539 registros, correspondientes a personas que han solicitado la valoración de su minusvalía, de quienes se puede determinar, al menos, las variables de sexo y grado de minusvalía. Las personas que alcanzan o superan un grado de minusvalía del 33 % son 1.782.191.

En cualquier caso, lo que se impone es que cada persona con discapacidad encuentre un trabajo adecuado a su preparación, capacidad y potencialidades para actuar positivamente a partir de la discapacidad.

Ante esta situación se plantea esta guía laboral para conseguir paliar esa desinformación general y facilitar la búsqueda de empleo y el acceso a los recursos sociales de la Comarca.

Dependencia

Consejo Comarcal del Bierzo.

Objetivo

mover la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad de la Comarca del Bierzo que necesiten apoyo, asesoramiento, tutoría y/o seguimiento, favoreciendo así su integración y participación activa en todos los sectores de la sociedad.

Horario y ubicación del Servicio

De Lunes a Viernes en el Consejo Comarcal del Bierzo de 10:00 a 13:00 h.

Funcionamiento

Se trabaja coordinadamente con las Asociaciones de Personas Discapacitadas de la Comarca del Bierzo. En principio, se está colaborando con **AMBI** (Asociación de Minusválidos Físicos del Bierzo), **COCEMFE** (Confederación Coordinadora Estatal de Minusválidos Físicos de España) y **ASORBIER** (Asociación de personas sordas del Bierzo).

Se espera que el número de asociaciones con las que se trabaja se amplíe pronto.

Para que las personas interesadas entren a formar parte de esta bolsa de empleo es preciso realizar una entrevista personal de cara a recoger todos sus datos personales y profesionales con el objetivo de elaborar su perfil profesional.

El servicio ofrece:

1. Desarrollo de Habilidades Sociales.
2. Información sobre cursos de formación.
3. Información sobre ofertas de empleo.
4. Apoyo en la elaboración de herramientas para la búsqueda de empleo.
5. Gestión de ofertas de empleo.
6. Formación.
7. Acompañamiento del/la usuario/a a la empresa.
8. Asesoramiento sobre entrevistas de trabajo.
9. Biblioempleo (direcciones de interés, directorio de empresas, profesiones con más salidas laborales, nuevos yacimientos de empleo, profesiones más demandadas en los servicios de empleo, artículos de interés).

Las personas con discapacidad que ya estaban incluidas en alguna de las bolsas de empleo que gestiona el Consejo Comarcal son derivadas automáticamente a este servicio para poder ofrecerles un asesoramiento personalizado.

Este servicio recibe información puntual sobre cursos de formación y ofertas de empleo que se generan en la Comarca. Tan pronto como se recibe dicha información se hace una búsqueda para comunicárselo a todas aquellas personas interesadas. Si se refiere a cursos de formación, la persona es derivada a la institución, entidad o centro que lo organiza. Si se trata de una oferta de empleo se les informa de las condiciones y requisitos necesarios y, si están de acuerdo con ello, les remitimos su Currículum Vitae a la empresa de que se trate.

Si la persona en cuestión no tiene elaborado dicho documento o no sabe como hacerlo también puede contar con nuestra colaboración y apoyo para elaborarlo.

Una vez que la empresa recibe los currículos pone en marcha el proceso selectivo. Si alguna persona necesita apoyo o asesoramiento para realizar la entrevista de trabajo también puede solicitarlo. Y en caso de necesitarlo, se le acompaña a la empresa que realiza el proceso de selección.



Terminología básica: deficiencia, discapacidad y minusvalía

La OMS - Organización Mundial de la Salud en su “Clasificación internacional de las deficiencias, discapacidades y minusvalía” define estos tres términos:

Deficiencia: Una deficiencia es la pérdida o anomalía de una estructura o función anatómica, fisiológica o psicológica.

La deficiencia se produce como consecuencia de una malformación congénita, una enfermedad adquirida, una lesión accidental, por el propio envejecimiento, etc.

Esta pérdida o anomalía puede ser temporal o permanente e incluye:

- El defecto de un órgano,
- La pérdida de un miembro,
- La alteración de las funciones mentales, etc.

La deficiencia representa la exteriorización de un estado patológico y, en principio, refleja alteraciones a nivel del órgano. Existen deficiencias auditivas, visuales, esqueléticas, intelectuales, etc.

Discapacidad: La deficiencia puede producir discapacidad, que es la restricción o ausencia de la capacidad para realizar una actividad en la forma habitual para un ser humano.

Se trata, pues, de una limitación funcional o una restricción de ciertas aptitudes que poseen la mayoría de las personas no discapacitadas y refleja una alteración a nivel de la persona.

Puede afectarse la capacidad para hablar, escuchar, ver, moverse, comportarse, para actividades que requieran destreza, etc.

Minusvalía: La discapacidad se convierte en minusvalía sólo cuando sus efectos impiden completar una tarea específica o un papel en un momento y lugar determinados, debido a los obstáculos impuestos a la persona por el entorno en el que se ha de desenvolver.

Siempre es una limitación no poder hacer determinadas cosas (andar, leer, practicar un deporte, etc.) y, sin embargo, el que ello suponga o no una minusvalía depende de lo que uno/a quiera hacer, de dónde se encuentre y de si el entorno le ofrece suficientes posibilidades o alternativas para desarrollar sus actividades.



La Minusvalía

TIPOS DE MINUSVALIA:

1. FÍSICA.
2. SENSORIAL:
 - a) Visual.
 - b) Auditiva.
3. PSÍQUICA:
 - a) Mental.
 - b) Intelectual
4. MIXTA (FÍSICA + SENSORIAL).

Origen de la minusvalía:

- 1- De nacimiento.
- 2- Por enfermedad.
- 3- Por accidente.
- 4- Por medicación.

Aspectos a los que afecta la minusvalía:

- a. Tronco/Columna vertebral.
- b. MM.SS. (Miembros Superiores).
- c. MM.II. (Miembros Inferiores).

- d. Deficiencia Visual.
- e. Deficiencia Auditiva.
- f. Minusvalía Psíquica.
- g. Trastornos del Lenguaje/ Habla.
- h. Trastornos Orgánicos.
- i. Sistema Nervioso Central.

Dónde y cómo solicitar el reconocimiento de minusvalía.

Consiste en la solicitud de valoración de las situaciones de minusvalía que presente una persona de cualquier edad, calificando el grado según el alcance de las mismas. El reconocimiento del grado de minusvalía se entenderá producido desde la fecha de solicitud.

No está vinculado a la actividad laboral. Se reconoce la condición de persona minusválida cuando se alcanza un porcentaje igual o superior al 33%.

¿Cuándo solicitarlo?

Durante todo el año.

¿Dónde dirigirse?

Centros de valoración y orientación. También se proporciona información en los Centros de Acción Social (CEAS).

Centro Base de Atención a Minusválidos/as de la Gerencia Territorial de Servicios Sociales.

C/ José Aguado, 36 bajo. 24005 - León.

Tlf. 987.20.20.51 Fax: 987.26.21.74

Procedimiento:

- 1- La declaración de calificación del grado de minusvalía se iniciará a instancia de la persona interesada o representante legal.
- 2- La solicitud se formulará en modelo normalizado acompañada de la siguiente documentación:
 - a) Fotocopia del DNI de la persona interesada o, en su defecto, fotocopia del Libro de Familia.
 - b) En su caso, fotocopia del DNI del Representante Legal y del documento acreditativo de la representación que ostenta.

- c) En caso de no tener nacionalidad española, fotocopia de la Tarjeta de Residente.
- d) Fotocopia de informes médicos y psicológicos que avalen las deficiencias alegadas.
- e) En caso de revisión por agravamiento: fotocopia de los informes que acrediten dicho agravamiento.

Normativa reguladora del reconocimiento del grado de minusvalía:

- Real Decreto 1971/1999, de 23 de Diciembre (BOE de 26 de enero de 2000 y Boe de 13 de marzo de 2000).Orden de la
- Consejería de Sanidad y Bienestar Social, de 15 de junio de 2000 (BOCYL de 6 julio de 2000).



Otros Conceptos relacionados con la Discapacidad

¿Qué es un Centro Base de atención a personas con discapacidad?

Los Centros Base constituyen unidades de referencia de ámbito provincial para las personas con discapacidad, familiares, asociaciones, profesionales, etc., interesadas en esta materia. Están dotados de personal especializado en la valoración de minusvalía, compuestos por: especialistas en medicina, psicología, pedagogía, personal técnico en orientación profesional, trabajo social, estimulación, logopedia, psicomotricidad y fisioterapia.

Desde el Centro Base se prestan los siguientes servicios:

- Información y asesoramiento a personas con discapacidad, familiares y profesionales sobre recursos sociales a los que pueden acceder.
- Orientación a las personas con discapacidad, familias, profesionales y entidades en relación a apoyos personales, educativos, laborales, de accesibilidad y ayudas técnicas.
- Valoración del grado de minusvalía a partir del estudio individual y personalizado de las características físicas, psíquicas y sociales de las personas.
- Atención temprana.

- Intervenciones individualizadas de carácter temporal. Además de orientar, desde el Centro Base se informará de los Servicios de Intermediación especializados existentes a nivel local.

¿Qué se debe presentar?

Impreso de solicitud debidamente cumplimentado.

Se detallan a continuación los documentos originales o fotocopias compulsadas que deben acompañar a la solicitud:

- DNI del interesado/a o, en su defecto, fotocopia del Libro de Familia. En su caso, DNI del representante legal y documento acreditativo de la representación legal.
- Todos los informes médicos y psicológicos que posea y donde consten las secuelas tras la aplicación de medidas terapéuticas (Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, BOE de 26 de enero de 2000).
- En caso de no tener nacionalidad española, tarjeta de residente.
- En caso de revisión por agravamiento: informes que acrediten dicho agravamiento.

¿Cómo solicitarlo?

Trámites:

- Presentación de la solicitud y documentación exigida.
- Reconocimiento por el Equipo del Centro de Valoración y Orientación.
- Información sobre el estado de tramitación de los expedientes.

Resolución: Contra las resoluciones definitivas los interesados/as podrán interponer reclamación previa a la vía jurisdiccional social, de conformidad con lo establecido en el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (BOE del 11 de abril).



Incapacidades Permanentes

Características:

- **Condición otorgada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).**
- **Vinculada a la actividad laboral.**

Es la situación del/la trabajador/a que, después de haber estado sometido al tratamiento médico prescrito y haber sido dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su **capacidad laboral**, dando lugar a distintos grados de incapacidad.

La **resolución** que apruebe o desestime la solicitud de incapacidad presentada por el/la trabajador/a, previa valoración de su estado por el Equipo de Valoración de Incapacidades, será emitida por el **INSS** y, en caso de ser estimatoria, esto es, si reconoce al/la trabajador/a la incapacidad permanente, contendrá el **grado de incapacidad** y el plazo a partir del que se podrá instar la revisión de la calificación tanto por agravación como por mejoría del/la trabajador/trabajador/a.

Las pensiones por **incapacidad permanente** se transformarán en pensiones de **jubilación** cuando el/la beneficiario/a cumpla los **65 años**. Este cambio no implicará modificación alguna respecto a la prestación que hasta esa fecha viniese percibiendo.

Tipos de Incapacidad Permanente

1. -Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.
2. -Incapacidad permanente total para la profesión habitual.
3. -Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.
4. -Gran Invalidez

1- INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL PARA EL DESARROLLO DE LA PROFESIÓN HABITUAL

Es aquella que, sin alcanzar el grado de total, ocasiona al/la trabajador/trabajador/a una **disminución** de al menos el **33%** en el rendimiento normal para su profesión habitual, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.

Esta declaración de incapacidad permanente parcial no tiene por qué afectar al desarrollo de otras actividades profesionales que realice el/la trabajador/trabajador/a.

Requisitos

Son los siguientes:

- Estar en **alta** o **situación asimilada**.
- Si la incapacidad se deriva de **enfermedad común**:

Tener **cotizados 1.800 días** en los **10 años** inmediatamente anteriores a la declaración de incapacidad, computándose por entero los 18 meses de duración máxima de la incapacidad temporal aunque no se hayan agotado.

Los **trabajadores** Los/as **trabajadores/as menores de 21 años** deberán llevar cotizados al menos la mitad del tiempo transcurrido entre los 16 años y la iniciación del proceso de incapacidad temporal del que deriva la situación de incapacidad permanente, computándose igualmente los 18 meses de duración máxima de la incapacidad aunque no se hayan agotado.

- Si la incapacidad permanente está motivada por **accidente** sea o no laboral o **enfermedad profesional**: no se exigirá periodo mínimo de cotización.

Cuantía

Será el importe de **24 mensualidades** de la base reguladora que sirvió para el cálculo de la prestación por incapacidad temporal de la que se derive la incapacidad permanente parcial.

Incompatibilidades

La percepción de la prestación no será incompatible con la percepción de **salarios** en el caso de que el/la trabajador/trabajador/a desarrolle otra actividad profesional, ni con las prestaciones por desempleo.

2- INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA EL DESARROLLO DE LA PROFESIÓN HABITUAL

Es aquella que inhabilita al/la trabajador/a para la realización de todas o de las fundamentales tareas de su **profesión habitual**, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.

Requisitos

- Estar en alta o en situación asimilada.
- Si la incapacidad deriva de **enfermedad común**:

Si el/la trabajador/trabajador/a tiene menos de 26 años, deberá tener cotizados la mitad del tiempo transcurrido entre los 16 años y la fecha del hecho que causa el derecho a la pensión.

Si el/la trabajador/trabajador/a tiene más de 26 años, deberá tener cotizada al menos la cuarta parte del tiempo transcurrido entre la fecha en la que cumplió los 20 años y la del hecho causante de la pensión, con un mínimo en todo caso de 5 años. Además, la quinta parte de este periodo deberá estar comprendida en los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante.

- Si la incapacidad está motivada por accidente sea o no laboral o enfermedad profesional, no se exigirá periodo de cotización.

Incompatibilidades

La percepción de esta pensión es **incompatible** con la pensión por **jubilación** por lo que, al cumplir la edad, el/la trabajador/a deberá optar por una de ellas.

Tampoco será compatible con la percepción de la prestación por **desempleo** por lo que el/la trabajador/a podrá continuar percibiendo la prestación por desempleo hasta que se agote y después la prestación por incapacidad permanente.

Por el contrario, la percepción de la pensión sí será compatible con el desarrollo de otra **actividad laboral** y, por tanto, con la percepción del salario derivado de ésta.

Cuantía

La prestación económica consistirá en una **pensión vitalicia** por importe del **55 %** de la base reguladora que podrá incrementarse en un **20 %** cuando el/la trabajador/a tenga o cumpla **55 años** y no realice otros trabajos.

Esta pensión podrá ser sustituida por una **indemnización** a tanto alzado si el/la trabajador/a es menor de **60 años** y lo solicita dentro de los **3 años** siguientes a la fecha de la resolución.

El **importe** de la indemnización dependerá de la edad del/la trabajador/a y oscilará entre el importe de **84 y 12 mensualidades**.

3- INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA PARA TODO TRABAJO

Es la que la que inhabilita por completo al/la trabajadortrabajador/a para la realización de **toda profesión u oficio**.

Requisitos

- Estar **afiliado/a** a la Seguridad Social.
- Si la incapacidad deriva de **enfermedad común**:
 - Si el/la trabajadortrabajador/a está en alta y es **menor de 26 años**, deberá haber cotizado al menos la mitad del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumpla los 16 años y la fecha en que se produzca el hecho causante.
 - Si el/la trabajadortrabajador/a está en alta y tiene **cumplidos 26 años**, deberá haber cotizado al menos una cuarta parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 20 años y la del día en que se produzca el hecho causante, con un mínimo en todo caso de 5 años. Además una quinta parte de este periodo deberá estar comprendido en los 10 años inmediatamente anteriores a

la fecha del hecho que causa la incapacidad.

- Si la incapacidad deriva de **accidente** sea o no laboral o de **enfermedad** profesional no se exigirá periodo de cotización.

Incompatibilidades

El/la trabajadortrabajador/a podrá realizar aquellas actividades que su incapacidad permita, siendo **compatible** la percepción de la pensión con la retribución de dichas **actividades**.

Por el contrario, la percepción de la pensión por incapacidad absoluta será **incompatible** con la percepción de prestaciones por **desempleo** y con la **pensión** de **jubilación**, por lo que llegado este momento el/la beneficiario/a deberá optar por una de las dos.

Cuantía

La prestación económica consistirá en una **pensión vitalicia** por importe del **100 %** de la base reguladora.

4- GRAN INVALIDEZ

Es la situación del/la trabaadortrabajador/a que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesita la asistencia de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer y similares.

Requisitos

- Estar **afiliado/a** a la Seguridad Social.
- Si la incapacidad deriva de **enfermedad común**:
 - Si el/la trabajadortrabajador/a está en alta y es menor de 26 años, deberá haber cotizado al menos la mitad del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumpla los 16 años y la fecha en que se produzca el hecho causante.
 - Si el/la trabajadortrabajador/a está en alta y tiene cumplidos 26 años, deberá haber cotizado al menos una cuarta parte del tiempo transcurrido entre la fecha en la que cumplió los 20 años y la del día en que se produzca el hecho causante, con un mínimo en todo caso de 5 años. Además una quinta parte de este periodo deberá estar comprendido en los 10 años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho que causa la incapacidad.
- Si la incapacidad deriva de accidente sea o no laboral o de enfermedad profesional no se exigirá periodo de cotización.

Cuantía

La prestación consistirá en una **pensión vitalicia** del **100%** de la base reguladora incrementada en un **50%** destinada a que la persona inválida pueda remunerar a la persona que le atienda.

Dicho incremento podrá sustituirse por el **alojamiento y cuidado** del inválido en régimen de internado en una institución asistencial adecuada, a cargo de la Seguridad Social.

Incompatibilidades

La pensión por incapacidad será **compatible** con la remuneración de aquellos trabajos y servicios realizados por el/la beneficiario/a dentro de los límites de su capacidad.

Por el contrario, no será compatible con la percepción de prestaciones por **desempleo** ni con la pensión de **jubilación**.

LAS LESIONES PERMANENTES NO INCAPACITANTES

Son las **lesiones, mutilaciones o deformidades** de carácter **definitivo** causadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional que no llegan a constituir una incapacidad permanente y que suponen una disminución o alteración en la integridad física del/la trabajador/a y son recogidas por un baremo.

Beneficiarios/as

Son aquellos/as trabajadores/as en alta o situación asimilada a la de alta, que hayan sufrido la lesión, mutilación o deformación con motivo de un **accidente de trabajo** o **enfermedad profesional**.

El contenido de la prestación

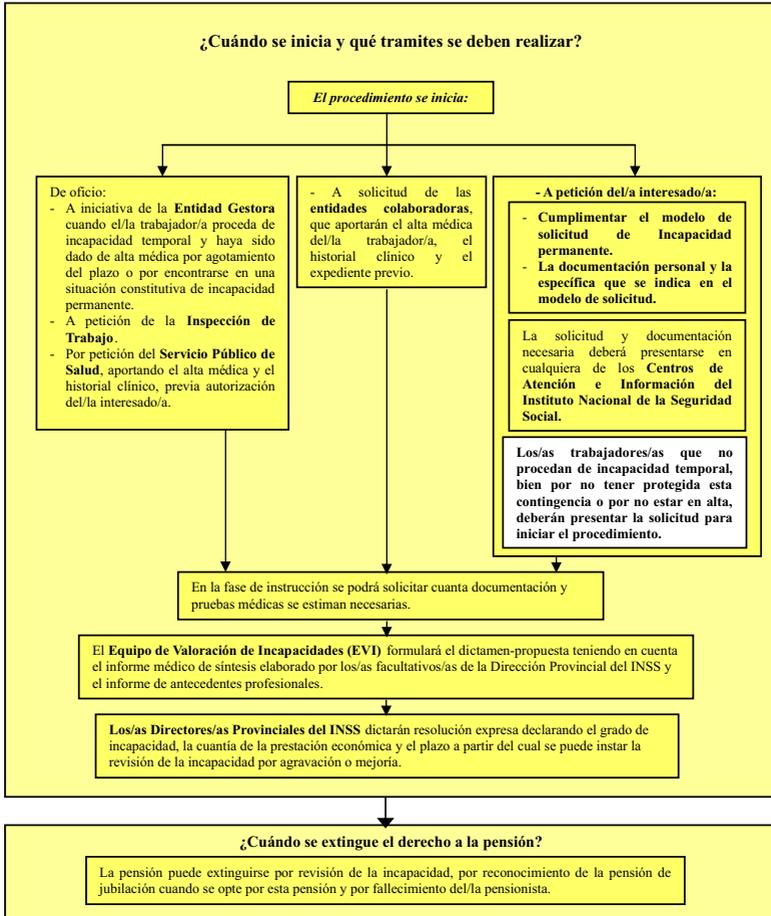
La prestación consistirá en una **indemnización** que se abonará de una sola vez y cuya cuantía se establecerá en el baremo establecido al efecto.

Incompatibilidades

La percepción de esta indemnización será **compatible** con el **trabajo** en la misma empresa y con la prestación por **desempleo** en su caso.

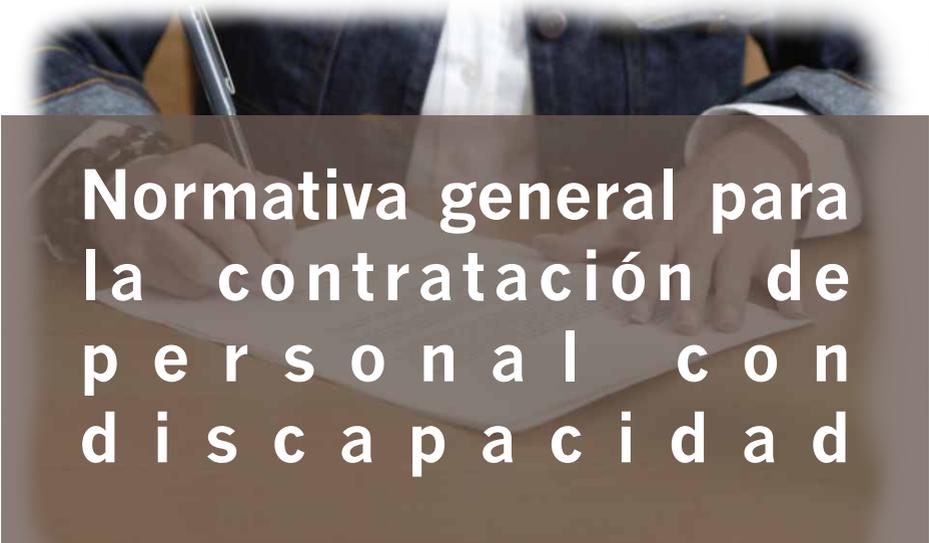
Por el contrario será **incompatible** con la percepción de prestaciones por **invalidez permanente**, salvo que las lesiones, mutilaciones o deformidades, sean totalmente independientes de las tomadas en consideración para declarar la invalidez y su grado.

¿Cuándo se inicia y qué tramites se deben realizar?



Dónde se tramita:	En la Dirección Provincial del INSS donde tenga su domicilio el/la interesado/a, excepto cuando resida en el extranjero que el trámite se realizará en la Dirección Provincial del INSS de la provincia donde acredite las últimas cotizaciones en España.
Entidad competente:	Corresponde a las Direcciones Provinciales del INSS a través de los Equipos de Evaluación de Incapacidades (EVI) y en todas las fases del procedimiento, declarar la situación de incapacidad permanente, a los efectos de reconocimiento de las prestaciones económicas.

Dirección I.N.S.S. en Ponferrada:
 Avda. Gómez Núñez 52; teléfono
 987 456245

A photograph of a person in a dark suit and white shirt, seen from the chest down, signing a document with a pen. The image is partially obscured by a dark, semi-transparent rectangular box containing the title text.

Normativa general para la contratación de personal con discapacidad

EMPRESA PRIVADA. En virtud de lo dispuesto en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de Integración Social de los/as Minusválidos/as, LISMI, y el Real Decreto 27/2000 de 14 de enero, las empresas que empleen un número de 50 ó más trabajadores o trabajadoras vendrán obligadas, salvo excepción, a que de entre ellos y ellas, al menos, el 2 por 100 tendrán la condición de minusvalía.

El cómputo mencionado se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores y las trabajadoras de la empresa.

De manera excepcional, las empresas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total:

Por opción voluntaria del empresario o la empresaria, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente. R.D. 364/2005. Estas son:

1. Realización de un contrato civil o mercantil con un Centro Especial de Empleo, o con un trabajador/a autónomo/a con

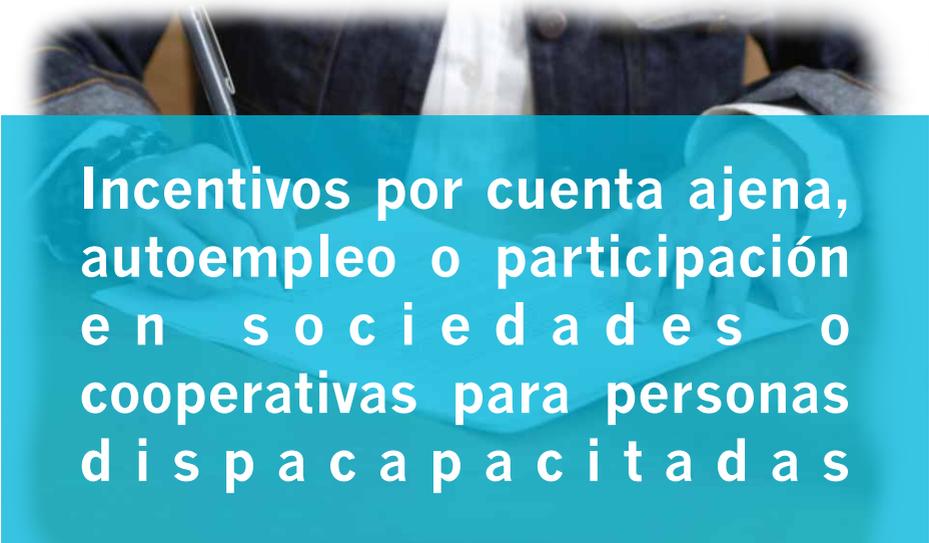
- discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo, o de cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta a esta medida.
2. Realización de un contrato civil o mercantil con un Centro Especial de Empleo, o con un trabajador/a autónomo/a con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
 3. Realización de donaciones y de acción de patrocinio de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo para personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria sea una fundación o una asociación de utilidad pública.
 4. Constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un Centro Especial de Empleo, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero.

El incumplimiento de la obligación tanto de reserva como de aplicación de medidas alternativas de carácter excepcional constituye una falta grave prevista en el artículo 27.5 de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (sanciones: multa de 300 euros a 3.000 euros, art. 37,2 y pudiendo alcanzar el doble de esta cuantía la reincidencia, art. 38) en relación con el artículo 17.3 del Estatuto de los trabajadores y las trabajadoras.

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: Los Poderes Públicos han previsto diversas medidas para facilitar el acceso a las personas con discapacidad. En este sentido 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, 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 de alterar el orden de prelación para la elección de las plazas en determinados supuestos o la necesaria adaptación del puesto que se le adjudique.

En desarrollo de estas medidas, el INAP ha cubierto a través del cupo de reserva de discapacitados/as más de un 7% del total de plazas para el año 2005 que se ofertaron para ingreso libre, con una especial incidencia en el Cuerpo General Auxiliar, donde se llegó casi a un 9% en la cobertura de plazas a través del referido sistema.

La Junta de Castilla y León, a través de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública, establece en el art. 46, punto 2, párrafo 3º, que **“se reservará, a aquellos que acrediten la condición legal de persona minusválida, un porcentaje no inferior al diez por ciento de las vacantes de la oferta global de empleo público, estableciéndose, igualmente, para aquellas personas que lo soliciten, las adaptaciones posibles y necesarias para la realización de las pruebas y los cursos de formación”**. Y establece en las disposiciones adicionales, el articulado primero sobre **“Acceso al empleo público de las personas con discapacidad”**.



Incentivos por cuenta ajena, autoempleo o participación en sociedades o cooperativas para personas discapacitadas

PLAN DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REACTIVACIÓN DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, APROBADO POR EL GOBIERNO COMO CONSECUENCIA DEL ACUERDO ALCANZADO POR EL CERMI Y EL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES:

1- Relación laboral especial de trabajadores/as en Centros Especiales de Empleo (CEEs).

Características:

- Es requisito previo contar con la autorización administrativa e inscripción en un Registro Oficial del INEM o de la comunidad autónoma con competencias en la materia.
- Se permite cualquier modalidad contractual, pero en todo caso se formalizará por escrito.
- Para contratos de trabajo a domicilio (ajustado al Art.13 del ET) se caracteriza por:
 - o No se pueden realizar con personas con minusvalía psíquica.
 - o El equipo multiprofesional deberá informar previamente a la realización del contrato y realizará

- o su seguimiento.
- o El contrato deberá recoger la necesidad técnica del puesto y las medidas de ajuste personal y social.
- El porcentaje mínimo de trabajadores/as discapacitados/as es el 70%, no computándose a estos efectos el personal no minusválido dedicado a tareas de ajuste personal y social.
- En cuanto al tiempo de trabajo, se estará a lo dispuesto en la sección quinta del capítulo segundo del Título I del ET, con las siguientes peculiaridades:
 - o Están prohibidas las horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.
 - o Las ausencias del/la trabajador/a para tratamientos de rehabilitación médico-profesional, formación, orientación y readaptación profesional serán retribuidas, siempre que no excedan de diez días al semestre.

Incentivos por la contratación de las personas con discapacidad:

Ayudas a la contratación:

- Subvención para inversión de 12.020,24 (2.000.000 Ptas.) por cada puesto creado para un trabajador/a minusválido/a, si estos representan más del 90% de la plantilla.
- Subvención para inversión de 9.015,18 (1.500.000 Ptas.) por cada puesto creado para un trabajador/a minusválido/a, si estos representan entre el 70% y el 90% de la plantilla.

Ayudas al mantenimiento:

- Bonificación del 100% de la cuota empresarial total a la Seguridad Social.
- Subvención mensual, por cada trabajador/a minusválido/a de hasta el 50 % del SMI. Subvención para adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas por una cuantía no superior a 1.803,03 (300.000 Ptas.).
- Los Centros Especiales de Empleo están exentos del pago del IVA en las subvenciones públicas (regla de prorrata).

Duración del contrato:

- La duración del contrato será indefinida, temporal o por duración determinada en los supuestos previstos en el Art. 15 del ET.

Exclusiones Incentivos:

- No hay.

2- Cooperativas y Sociedades Anónimas Laborales (SALES).

La especial consideración de los/as trabajadores/as con discapacidad dentro del ámbito de la Economía Social, se materializa en la posibilidad de ser los/as trabajadores/as discapacitados/as uno de los colectivos que expresamente benefician a las Cooperativas y SALES al incorporarse éstos como socios a las mismas. Junto a la consideración como grupo especialmente protegible, también tiene un tratamiento más beneficioso para la empresa su contratación:

Características:

- Incorporación de personas trabajadoras con minusvalía desempleadas como socios/as trabajadores/as a Cooperativas o Sociedades Laborales.
- La incorporación debe suponer aumento neto de plantilla.
- La incorporación debe suponer un incremento del empleo respecto de la media de los doce meses anteriores a la del nuevo/a socio/a.

Incentivos:

- Hasta 10.000 euros (1.663.860 Ptas.) por cada persona minusválida que se incorpore.
- Si es a tiempo parcial, la cuantía de la ayuda es proporcional a la jornada efectiva.
- El tiempo mínimo de pertenencia es de 3 años, si fuese inferior deberá ser sustituido por otro personal trabajador con minusvalía.

Duración del contrato:

- Como socio/a trabajador/a, a jornada completa.
- Por tiempo indefinido o a tiempo parcial.

Exclusiones Incentivos:

- No podrá concederse esta ayuda cuando se trate de incorporación de socios/as trabajadores/as o de trabajo que hubieran ostentado con anterioridad tal condición en la

misma empresa en los dos años anteriores a su incorporación como socios/as.

3- Autoempleo.

Las ayudas para la constitución de trabajadores/as discapacitados/as desempleados/as como autónomos/as son:

Subvención parcial de intereses:

- Subvención de los intereses de los préstamos que obtengan de aquellas entidades de crédito, que tengan suscrito un convenio a tal objeto con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- La subvención será como máximo de tres puntos del tipo de interés, y pagadera de una sola vez.
- Esta subvención no podrá ser, por lo general, superior a 4.507,59 euros (750.000 pts.)

Subvención para inversión de capital fijo:

- La cuantía de la subvención para inversión de capital fijo es de 3.906,58 euros (650.000 pts.)

Se establece la capitalización de las prestaciones por desempleo como medida de fomento del autoempleo de las personas con discapacidad. La capitalización estaba hasta ahora restringida para las personas desempleadas que se integraban en una cooperativa de trabajo asociado o en una sociedad anónima laboral. Ahora se abren nuevas vías (instalación de franquicias, pequeños locales de comercio y otras vías de autoempleo), incentivo al que no podrán acogerse el resto de los/as trabajadores/as.

4- Contratación indefinida

Se han actualizado los incentivos a la contratación de trabajadores/as discapacitados/as en empresas ordinarias (tiempo indefinido) y se han extendido a los contratos indefinidos a tiempo parcial. Los incentivos son:

- Subvención de 3.907 euros por cada contrato indefinido y a jornada completa celebrado. (Frente a las 3.005,05 euros anteriores.)
- Bonificación de 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 duración del contrato, en las siguientes cuantías:

- o 70% por cada trabajador/a menor de 45 años. En caso de contratación de mujeres minusválidas el porcentaje será del 90%.
 - o 90% por cada trabajador/a mayor de 45 años. En caso de contratación de mujeres minusválidas el porcentaje será del 100%.
- Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros.
 - Deducción de la cuota íntegra del impuesto de sociedades en la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores/as minusválidos/as, contratados/as por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores/as minusválidos/as del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.
 - Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos/as trabajadores/as por un tiempo mínimo de tres años y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros/as trabajadores/as minusválidos/as.
 - Estos contratos podrán acogerse a la reducción de la indemnización por despido prevista en la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 julio), que será de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades, en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera de la citada Ley.

Requisitos de los/as trabajadores/as:

- Ser trabajador/a con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el organismo competente o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado total, absoluta o gran invalidez o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.
- El/la trabajador/a no debe haber estado vinculado a la empresa o grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.

- Quedan excluidos los/as trabajadores/as que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre)

Requisitos de la empresa:

- Podrán solicitar estos beneficios las empresas que contraten trabajadores/as con discapacidad por tiempo indefinido a jornada completa o parcial, así como las cooperativas de trabajo asociado que incorpore trabajadores/as con discapacidad como socios/as. Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un periodo de doce meses de las bonificaciones establecidas en este programa.

Obligaciones de la empresa:

- Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos/as trabajadores/as por un tiempo mínimo de tres años y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros/as trabajadores/as minusválidos/as.
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

Formalización, duración y jornada:

El contrato se formalizará por escrito, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial y se deberá concertar por tiempo indefinido y a jornada completa o a tiempo parcial. Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de Seguridad Social así como el certificado de minusvalía. El contrato deberá ser comunicado al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.

Incentivos:

- Subvención de 3907 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo.
- Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención de 3907 euros se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada

- Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social :
Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:
 - a) Trabajadores/as discapacitados/as sin discapacidad severa : Hombres Mujeres. Menores de 45 años 4.500 euros/año 5.350 euros/año. Mayores de 45 años 5.700 euros/año 5.700 euros año.
 - b) Trabajadores/as discapacitados/as con discapacidad severa: Hombres Mujeres. Menores de 45 años 5.100 euros/año 5.950 euros año. Mayores de 45 años 6.300 euros año 6.300 euros año.

- 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.
- La empresa para poder bonificarse en la cuota empresarial tendrá que cumplir los requisitos establecidos en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).
- Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros.
- Deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores/as con discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores/as con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

Obligaciones de la empresa:

- Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores/as por un tiempo mínimo de 3 años y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores/as con discapacidad.
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

Documentación complementaria:

Estos contratos podrán acogerse a la reducción de la indemnización por despido prevista en la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio), que será de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades, en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera de la citada Ley- R.D. 1451/83, de 11

de mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de trabajadores/as con discapacidad (B.O.E 4-6-83).

- Artículo quincuagésimo séptimo (57) del Capítulo II de la Ley 46/2002, de 18 de diciembre (B.O.E. de 19 de diciembre)
- R.D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R.D. 1451/83, de 11 de mayo (B.O.E. de 31 de enero de 2004) -Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

5- Contrato de trabajo indefinido para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales

Requisitos de los/as trabajadores/as

- Ser trabajador/a con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Proceder de un enclave laboral y estar en situación de excedencia voluntaria en el Centro Especial de Empleo.
- Pertener a alguno de los siguientes colectivos (según se establece en el art. 6 del R.D. 290/2004, de 20 de febrero):
 - a) 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%.
 - b) Las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.
 - c) Los/as trabajadores/as con discapacidad no incluidos en los párrafos anteriores con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
- El/la trabajador/a no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un

contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.

Requisitos de la empresa

- Ser empresa colaboradora y reunir los requisitos establecidos en el R.D. 290/2004, de 20 de febrero (B.O.E. de 21 de febrero).
- Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un período de doce meses de las bonificaciones establecidas en este programa.

Formalización, duración y jornada

- El contrato se formalizará por escrito, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial y se deberá concertar por tiempo indefinido y a jornada completa o a tiempo parcial.
- Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de Seguridad Social así como el certificado de minusvalía.
- El contrato de trabajo deberá ser comunicado al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.

Incentivos

* La empresa colaboradora que contrate a un/a trabajador/a del enclave, que pertenezca al colectivo del grupo **a)** o **b)** , tendrá las siguientes ayudas:

- 1.Subvención de 7.814 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada.
- 2.Subvención por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras de conformidad con lo establecido en el R.D. 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el R.D. 170/2004 de 30 de enero.

* Si la empresa colaboradora contrata a un/a trabajador/a del enclave que pertenezca al colectivo del grupo **c)**, tendrá derecho a las siguientes ayudas:

1. Subvención de 3.907 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada.
3. Subvención por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras de conformidad con lo establecido en el R.D. 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el R.D. 170/2004 de 30 de enero.
3. Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social: Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:
 - a)* Trabajadores/as discapacitados/as sin discapacidad severa: Hombres, Mujeres. Menores de 45 años 4.500 euros/año 5.350 euros/año. Mayores de 45 años 5.700 euros/año 5.700 euros año.
 - b)* Trabajadores/as discapacitados/as con discapacidad severa: Hombres, Mujeres. Menores de 45 años 5.100 euros/año 5.950 euros año.

6- Contratación temporal Programa de fomento del empleo (contratación temporal).

Características:

- Contratos temporales para la realización de actividades de la empresa, cualquiera que fuere la naturaleza de las mismas.
- No exigible el requisito previo de ser beneficiarios/as de las prestaciones por desempleo ni estar previamente inscrito durante un periodo determinado como demandante de empleo.
- A la terminación del contrato, el/la trabajador/a tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a doce días de salario por año de servicio.

Requisitos de los/as trabajadores/as:

- Ser trabajador/a con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de

jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

- Desempleados/as inscritos/as en la oficina de empleo.
- El/la trabajador/a no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.
- Queda excluido el personal trabajador que haya finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

Requisitos de la empresa:

- No podrán contratar temporalmente personas con discapacidad las empresas que, en los 12 meses anteriores a la contratación, hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo.
- El período de exclusión se contará a partir del reconocimiento o declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

Formalización, duración y jornada:

- El contrato se realizará:
 - o Por escrito, en modelo oficial y se comunicará en los 10 días siguientes a su celebración al Servicio Público de Empleo.
 - o Duración entre 12 meses y 3 años.
 - o Prórrogas no inferiores a 12 meses.
 - o El contrato se podrá celebrar a jornada completa o parcial.

Incentivos:

Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:

- * Trabajadores/as discapacitados/as sin discapacidad severa :
Hombres, Mujeres.
Menores de 45 años 3.500 euros/año 4.100 euros/año.
Mayores de 45 años 4.100 euros/año 4.700 euros/año.

* Trabajadores/as discapacitados/as con discapacidad severa:
Hombres, Mujeres.

Menores de 45 años 4.100 euros/año 4.700 euros/año.

Mayores de 45 años 4.700 euros/año 5.300 euros/año.

En el caso de que la contratación se realice a jornada parcial el porcentaje de la bonificación será el establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

Otras características:

- A la terminación del contrato, el/la trabajador/a tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio.
- Posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el R.D. 1451/1983 de 11 de mayo, modificado por el R.D. 170/2004, de 30 de enero y en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) por la transformación del contrato temporal en indefinido.

Análisis de los cambios más interesantes que se han producido.

Se pueden destacar:

- **Medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva legal.** La cuota de reserva para trabajadores/as discapacitados/as (2% de la plantilla) en empresas con más de 50 trabajadores/as, continua siendo un pilar fundamental en el fomento del empleo de este colectivo. No obstante, el criterio de cooperación entre todos los agentes implicados en esta tarea ha dado lugar al establecimiento de las Medidas Alternativas, de forma excepcional para el empresariado que teniendo obligación de cumplir la cuota, no lo haga.
- **Desde la óptica de la reserva legal** de contratar a personas trabajadoras discapacitadas como medida de impulso al empleo, se han introducido cambios legislativos que por primera vez tipifican de manera autónoma como infracción grave el incumplimiento por parte del empresariado de la cuota de reserva o de las medidas alternativas correspondientes. La sanción que corresponde a este tipo de infracción va de 300,51 a 3.005,06 euros (50.001 a 500.000 ptas.) y la inhabilitación para contratar con las Administraciones Públicas.

- **Como medida de lucha contra el fraude**, se condiciona la obtención de beneficios en las cotizaciones a la Seguridad Social al suministro por parte de las empresas de determinados datos (inscripción, afiliación, altas y bajas, etcétera) en soporte informático.
- En cuanto a las **empresas que disfruten de bonificaciones de cuotas de Seguridad Social** deberán acreditar ante el INEM el mantenimiento del derecho a la bonificación, aportando la documentación justificativa, por aplicación de determinadas normas entre ellas el Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, que regula diversas medidas de fomento de empleo, entre las que destaca, siquiera residualmente, los contratos bonificados de personas discapacitadas realizados por la empresa ordinaria con anterioridad al Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo. Esta obligación no afecta al resto de los contratos bonificados de personas con discapacidad que han quedado excluidos del control citado.
- Igualmente, y por la relación directa sobre los incentivos que se perciban por el empresariado que contrate a trabajadores/as con discapacidad, en el ámbito de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS) **se consideran infracciones muy graves**: obtener o disfrutar indebidamente subvenciones o ayudas de fomento del empleo o cualesquiera establecidas en programas de apoyo a la creación de empleo o formación profesional ocupacional, y la no aplicación, o la desviación en la aplicación de las ayudas económicas de fomento del empleo percibidas por los/as trabajadores/as.

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

1- Contratación de trabajadores/as con discapacidad

Organismo que lo promueve:

Consejería de Economía y Empleo

Descripción:

Convocatoria:

Orden EYE/2015/2006, de 18 de diciembre por la que se convocan subvenciones para la contratación de trabajadores/as con discapacidad en las empresas ordinarias. Código de registro de ayudas EYE 005.

Objeto:

Facilitar la integración laboral de los/as trabajadores/as con discapacidad en las empresas ordinarias de trabajo fomentando su contratación, durante al menos 12 meses, dentro del marco de las políticas activas de empleo.

Tipo de ayuda:

Ayuda / Subvención.

La subvención consistirá en una cantidad a tanto alzado por puesto de trabajo ocupado por personas con discapacidad de 2.705€. Cantidad que se incrementará en un 10% si la persona contratada ha trabajado en un Centro Especial de Empleo ubicado en Castilla y León o tenga una discapacidad psíquica o sensorial.

Boletín y fecha de publicación:

22 de diciembre de 2006

Colectivo destinatario:

Personas físicas o jurídicas privadas con ámbito de actuación en la Comunidad de Castilla y León que desarrollen una actividad con o sin ánimo de lucro, que formalicen contrataciones con los requisitos y condiciones establecidos en esta Orden.

Información adicional:

Plazo de presentación: Finaliza el 5 de octubre de 2007.

2- Contratación indefinida de trabajadores/as con discapacidad y adaptación de sus puestos de trabajo.

Organismo que lo promueve:

Consejería de Economía y Empleo.

Descripción:

Convocatoria:

Orden EYE/1280/2006, de 18 de julio, se establecen las Bases Regulatorias de las subvenciones, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, dirigidas a la contratación indefinida de trabajadores/as con discapacidad y adaptación de sus puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal.

Objeto:

La presente Resolución tiene por objeto la apertura del plazo de presentación de solicitudes, para el año 2007, de subvenciones, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, dirigidas a fomentar la contratación indefinida y la transformación en indefinidos de contratos temporales de fomento del empleo para personas con discapacidad, y la adaptación de sus puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal, en los siguientes programas y de acuerdo con su regulación específica:

- Programa I. Fomento de la contratación indefinida y transformación en indefinidos de contratos de trabajadores/as con discapacidad.
- Programa II. Fomento de la adaptación del puesto de trabajo o dotación de medios de protección personal de trabajadores/as con discapacidad.

Boletín y fecha de publicación:

4 de agosto de 2006, BOCyL nº 150.

Información adicional:

El plazo para la presentación de solicitudes al amparo de la presente Resolución será el comprendido desde el día de producción de efectos de esta Resolución y el 30 de septiembre de 2007, ambos inclusive.

3- Fomento del Empleo estable de colectivos que presentan dificultades de acceso al mercado laboral. 2007.

Organismo que lo promueve:

Servicio Público de Empleo de Castilla y León.

Descripción:

Objeto:

Fomentar el empleo estable de colectivos que presentan dificultades de acceso al mercado laboral.

Personas destinatarias:

a) Contratación indefinida:

Varones que en el momento inmediatamente anterior al alta pertenecieran a alguno de los siguientes colectivos:

- 1) Trabajadores de 25 a 45 años que lleven, al menos, 12 meses ininterrumpidos inscritos como desempleados en el Servicio Público de Empleo.
- 2) Trabajadores mayores de 45 que lleven, al menos, 6 meses ininterrumpidos inscritos como desempleados en el Servicio Público de Empleo.
- 3) Emigrantes castellanos y leoneses retornados de veinticinco o más años, incluyendo aquellos ciudadanos que retornen a Castilla y León, inscritos como desempleados en el Servicio Público de Empleo.
- 4) Extoxicómanos rehabilitados, expresidarios y personas pertenecientes a minorías étnicas, de 25 o más años, inscritos como desempleados en el Servicio Público de Empleo.
- 5) Inmigrantes, de 25 o más años, procedentes de países no pertenecientes a la Unión Europea inscritos como desempleados en el Servicio Público de Empleo.
- 6) Perceptores de ingresos mínimos de inserción de 25 o más años.
- 7) **Trabajadores de 25 o más años inscritos como desempleados, que tengan reconocida una minusvalía física, psíquica o sensorial, igual o superior al 33%.**
- 8) Víctimas de violencia de género de veinticinco o más años inscritos como desempleados.

b) Transformación de contratos temporales en indefinidos:

Trabajadores varones que en el momento de la transformación contractual tuvieran 25 o más años.

Actuaciones Subvencionables:

1. La realización de contratos indefinidos formalizados con trabajadores de colectivos que presentan dificultades de acceso al mercado laboral.
2. La transformación de contratos temporales en indefinidos de aquellos trabajadores varones que en el momento de la transformación contractual tuvieran 25 o más años.

Observaciones:

El plazo es de 2 meses desde la fecha de formalización del contrato indefinido o transformación contractual.

Fecha límite de presentación: 31 de octubre de 2007.

Las subvenciones convocadas por la presente Resolución se concederán de acuerdo con las normas de minimis reguladas en el Reglamento (CE) 1998/2006 de la Comisión de 15 de diciembre de 2006 relativo a la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado CE a las ayudas de minimis.

Serán cofinanciadas con cargo al Fondo Social Europeo.

Compatibilidad:

Las subvenciones reguladas en esta Convocatoria serán incompatibles con cualesquiera otras subvenciones públicas para la misma finalidad.

Las subvenciones del Programa I serán incompatibles con las del Programa II.

Información y Tramitación

Gerencias Provinciales del Servicio Público de Empleo de Castilla y León.

Tipo de ayuda:

Ayuda / Subvención

Cuantía de la subvención.

1. La celebración de contratos de duración indefinida a jornada completa se subvencionará con una cuantía de 2.700 euros.

2. La transformación de contratos temporales en indefinidos a jornada completa se subvencionará con una cuantía de 2.100 euros.
3. Los anteriores importes se incrementarán en 300 euros por cada contratación subvencionable cuando los destinatarios de la subvención se incorporen a centros de trabajo ubicados en algunos de los municipios que se incluyen en el Decreto 174/2000, de 24 de julio, por el que se declaran territorios menos desarrollados a efectos de la Ley Reguladora del Fondo de Compensación Regional («B.O.C. y L.» n.º 144, de 26 de julio), o en alguno de los municipios incluidos en el Plan Especial de Actuación en las Áreas Periféricas de la Comunidad aprobado por la Junta de Castilla y León por Acuerdo de 3 de octubre de 2002 y que se recogen en el Anexo IV de esta Resolución.
4. Para el cálculo de la cuantía de subvención por contrataciones indefinidas o transformaciones contractuales formalizadas a jornada parcial, las cantidades mencionadas se reducirán en proporción al prorrateo que resulte de aplicar sobre la jornada ordinaria a tiempo completo de 40 horas semanales, o la jornada aplicable en la empresa o sector, el número de horas de trabajo correspondiente al contrato o transformación subvencionada.

Boletín y fecha de publicación:

Resolución de 22 de marzo de 2007, BOCyL. n.º 62 , de 28 de marzo de 2007.

Colectivo destinatario:

Personas físicas o jurídicas, Comunidades de Bienes de Castilla y León que contraten de forma indefinida o transformen en indefinidos contratos temporales, de trabajadores de colectivos que presentan dificultades de acceso al mercado laboral.

Plazo de presentación de solicitudes:

Fecha límite de presentación:

31 de octubre de 2007

4- Creación de empleo con apoyo y desarrollo de habilidades personales y sociales de las personas con discapacidad

Organismo que lo promueve:

Consejería de Presidencia y Administración Territorial

Descripción:

ORDEN PAT/512/2007, de 20 de marzo, por la que se convocan subvenciones para la creación de empleo con apoyo y para el desarrollo de habilidades personales y sociales de las personas con discapacidad para el año 2007.

La Administración de la Comunidad de Castilla y León, a través de la Gerencia de Servicios Sociales, organismo autónomo adscrito a la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades y la Consejería de Economía y Empleo gestionarán un programa de integración socio-laboral de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial mediante la concesión de subvenciones con esta finalidad que incluirá el fomento del empleo con apoyo y el apoyo para el desarrollo de habilidades personales y sociales.

Con esta convocatoria se pretenden cumplir los siguientes objetivos:

- La integración socio-laboral de personas con discapacidad.
- La motivación de los agentes económicos para la inserción laboral normalizada de personas desempleadas con especiales dificultades para alcanzar dicho objetivo.
- La coordinación de los medios económicos y personales de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Tipo de ayuda:

Ayuda / Subvención

La cuantía de la subvención se establece para cada acción subvencionable en los siguientes máximos:

- a) El 50% del coste salarial del/la trabajador/a con discapacidad contratado, incluida la Seguridad Social a cargo de la empresa, con el límite de 6.800 euros por cada uno de los contratos.
- b) Los siguientes porcentajes del coste salarial del/la trabajador/a de apoyo contratado, incluida la Seguridad Social a cargo de la empresa, durante un período máximo de seis meses, excepto en el supuesto de personas con discapacidad psíquica con un grado de minusvalía igual o

superior al 65% en el que se puede ampliar dicho período, con el límite máximo de 13.600 euros, atendiendo al grado de minusvalía y el tipo de discapacidad del/la trabajador/a a apoyar:

En el caso de personas con discapacidad física o sensorial:

- El 50% de jornada del/la trabajador/a apoyado/a cuando éste se encuentre entre el 65% y el 74% de grado de minusvalía.
- El 65% de jornada del/la trabajador/a apoyado/a cuando su grado de minusvalía sea igual o superior al 75%.

En el caso de personas con discapacidad psíquica (discapacidad intelectual o por enfermedad mental) a apoyar:

- El 100% de la jornada de la persona con discapacidad apoyada cuando su grado de minusvalía sea igual o superior al 75%.
- El 75% de la jornada de la persona con discapacidad apoyada cuando su grado de minusvalía sea entre el 65% y el 74%.
- El 50% de la jornada de la persona con discapacidad apoyada cuando su grado de minusvalía sea entre el 45% y el 64%.
- El 35% de la jornada de la persona con discapacidad apoyada cuando su grado de minusvalía sea entre el 35% y el 44%.

En el caso de más de una persona con discapacidad psíquica (discapacidad intelectual o por enfermedad mental) a apoyar en la misma empresa y con similar horario, a partir de los 6 primeros meses, el porcentaje de jornada se aplicará por intervalos de 2 trabajadores/as apoyados/as:

- El 100% de la jornada de la personas con discapacidad apoyadas cuando su grado de minusvalía sea igual o superior al 75%.
- El 75% de la jornada de la personas con discapacidad apoyadas cuando su grado de minusvalía sea entre el 65% y el 74%.
- El 50% de la jornada de la persona con discapacidad apoyada cuando su grado de minusvalía sea entre el 45% y el 64%.
- El 35% de la jornada de la persona con discapacidad

apoyada cuando su grado de minusvalía sea entre el 35% y el 44%.

- c) El 100% del coste salarial, incluida la Seguridad Social a cargo de la empresa, de los/as trabajadores/as dedicados/as a la prestación de actividades para el mantenimiento de habilidades personales y sociales durante un período máximo de doce meses, con los siguientes límites en función de la duración del contrato, la jornada laboral y el número de personas con discapacidad apoyadas:
- Entre 1 y 4 personas apoyadas, la contratación de una persona a tiempo parcial, como máximo del 30% de la jornada completa.
 - Entre 5 y 9 personas, la contratación de un/a trabajador/a a tiempo parcial, como máximo del 60% de la jornada completa.
 - Entre 10 y 29 personas, la contratación de un/a trabajador/a a jornada completa.
 - Entre 30 y 59 personas, la contratación de dos trabajadores/as a jornada completa.
 - De 60 en adelante, la contratación de 3 trabajadores/as a jornada completa y uno/a más por cada 30 personas con discapacidad que superen dicha cantidad.

El importe máximo de la subvención para esta acción no podrá superar la cantidad de 20.000 euros por contrato.

Para el cálculo de la cuantía de la subvención para contrataciones a tiempo parcial, las cantidades mencionadas se reducirán en proporción al prorrateo que resulte de aplicar sobre la jornada ordinaria a tiempo completo de 40 horas semanales o jornada aplicable en la empresa o la establecida por convenio, el número de horas de trabajo correspondiente al contrato subvencionado.

Boletín y fecha de publicación:

BOCyL. nº 60 , de 26 de marzo de 2007.

Corrección de errores. **Jueves, 19 de abril 2007 B.O.C. y L. - N.º**

76

Colectivo destinatario:

Entidades Locales de Castilla y León y las personas físicas o jurídicas privadas, con o sin ánimo de lucro que desarrollen su actividad en la Comunidad de Castilla y León.

Plazo de presentación de solicitudes:

Apertura del plazo de presentación:

27 de marzo de 2007.

Fecha límite de presentación:

20 de abril de 2007

5- Integración Laboral de personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo.

Organismo que lo promueve:

Consejería de Economía y Empleo.

Descripción:

Convocatoria:

Orden EYE/2016/2006, de 18 de diciembre, por la que se convocan subvenciones destinadas a la integración laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo y a la promoción de empleo autónomo para trabajadores/as con discapacidad para el año 2007.

Objeto:

Inserción laboral de personas con discapacidad para el año 2007 que se concretan en los siguientes programas:

Programa I: Proyectos generadores de empleo estable para trabajadores/as discapacitados/as en Centros Especiales de Empleo.

Programa II: Mantenimiento de puestos de trabajo de discapacitados/as en centros especiales de empleo.

Programa III: Promoción del empleo autónomo para trabajadores/as discapacitados/as.

Tipo de ayuda:

Ayuda / Subvención.

Boletín y fecha de publicación:

22 de diciembre de 2006

Colectivo destinatario:

Los Centros Especiales de Empleo.
Personas Desempleadas Discapacitadas.

Requisitos necesarios:

Requisitos de los/as Beneficiarios/as: Los Centros Especiales de Empleo, que figuren inscritos en el Registro de Centros Especiales de Empleo de esta Comunidad, que desarrollen su actividad en el territorio de la Comunidad de Castilla y León y generen empleos, preferentemente estables, para trabajadores/as discapacitados/as desempleados/as.

Información adicional:

Plazo de Presentación: El 28 de septiembre de 2007 para el Programa I, el Programa II, excepto para costes salariales correspondientes a puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad en centros especiales de empleo. El 28 de de septiembre de 2007 para el Programa III. Las solicitudes para costes salariales deberán presentarse dentro del mes siguiente al de referencia, salvo la primera solicitud que presenten los centros especiales de empleo calificados e inscritos en el Registro de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad de Castilla y León desde el 1 de agosto de 2006, que podrán incluir, más de un mes. Se exceptúan, las solicitudes de costes salariales correspondientes al mes de octubre de 2007 que deberán presentarse antes del 22 de noviembre de 2007 y los correspondientes al mes de noviembre que deberán presentarse antes del 10 de diciembre de 2007. En todo caso, el plazo máximo finaliza el 10 de diciembre de 2007 para los costes salariales.

Desarrollo del Programa III: Promoción del empleo autónomo de trabajadores/as discapacitados/as desempleados/as dirigidos a financiar inversiones en capital fijo para proyectos empresariales.

1. Beneficiarios/as y obligaciones.

- 1.1. Podrán acogerse a las subvenciones contempladas en la presente convocatoria, siempre que se cumplan las condiciones y requisitos establecidos en la presente Orden y en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 16 de octubre de 1998 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de las personas minusválidas en centros especiales de empleo y trabajo autónomo, las personas con discapacidad desempleados/as que figuren inscritas en el Servicio Público de Empleo correspondiente.
- 1.2. Los/as beneficiarios/as de la subvención están obligados/as a acreditar la realización del proyecto de inversiones previsto, a través de la presentación de facturas, recibos u otros documentos que se indiquen en la resolución de concesión. Los/as beneficiarios/as de la subvención están obligados/as a acreditar la realización del proyecto de inversiones previsto, a través de la presentación de facturas, recibos u otros documentos que se indiquen en la resolución de concesión.
- 1.3. En las subvenciones concedidas a los/as trabajadores/as con discapacidad autónomos/as destinadas a financiar parcialmente la inversión en activo fijo, los bienes adquiridos con la subvención figurarán a nombre del/la beneficiario/a, al menos durante un período de cinco años en el caso de bienes inscribibles en un registro público y de dos años para el resto de bienes y serán utilizadas para la finalidad específica para la que se solicitó la subvención. Cualquier modificación en la situación jurídica o física de dichos bienes necesitará la autorización expresa del Delegado Territorial de la Junta de Castilla y León competente. Dichos bienes serán asegurados por su valor contra el riesgo de incendios y otros similares.

2. Acciones subvencionables.

2.1. Son acciones subvencionables las inversiones en capital fijo.

Tendrán la consideración de inversiones en capital fijo, entre otros, los siguientes conceptos:

- Compra de local, quedando excluida la vivienda habitual.
- Gastos de acondicionamiento del local.
- Coste del traspaso del negocio.
- Vehículo (siempre que sea necesario para el desarrollo de la actividad).
- Mobiliario.
- Maquinaria y herramientas.
- Equipo informático.
- Equipo de oficina (fax, fotocopiadora, ...).
- Se excluye la adquisición mediante arrendamiento financiero.

2.2. Serán subvencionables las inversiones que se hubieran realizado desde el 1 de octubre de 2006 hasta el 28 de septiembre de 2007. Las inversiones serán subvencionables siempre que se hubieran realizado con posterioridad al alta en la Seguridad Social, mutualidad o colegio profesional que corresponda, o dentro los seis meses anteriores a dicho alta.

3. Cuantías.

La subvención es de 3.903 euros para inversión en capital fijo.

4. Documentación específica de la solicitud.

Además de la documentación general mencionada en el apartado Solicitudes deberá adjuntarse a la solicitud el original o copia compulsada de:

- a) Memoria justificativa del proyecto empresarial, acompañada de un plan financiero que acredite la viabilidad del proyecto.
- b) Certificado de minusvalía expedido por el Órgano administrativo competente.
- c) Informe de vida laboral del solicitante emitido por la Seguridad Social.
- d) Certificado individual del período de inscripción como demandante de empleo expedido por el Servicio Público de Empleo.

5. Solicitudes.

1. Las solicitudes se presentarán en instancia normalizada en los modelos que figuran como Anexos numéricos a esta Orden, que tienen la denominación de la subvención solicitada. Se dirigirán a la Oficina Territorial de Trabajo en la provincia respectiva o a la Dirección General de Economía Social de la Consejería de Economía y Empleo. Pueden presentarse en el Registro de la Delegación Territorial de la Junta de la Castilla y León en la provincia correspondiente o en la Dirección General de Economía Social ubicada en la Calle Pío del Río Hortega Nº 8 -47014- de Valladolid o por cualquiera de los medios previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.
2. Las solicitudes debidamente firmadas por el solicitante o el representante legal del mismo, en su caso, deberán ir acompañadas del original o copia compulsada de la documentación que se relaciona.

2.1. Documentación general:

- a) NIF de la entidad solicitante.
 - b) Acreditación de la representación del firmante de la solicitud.
 - c) La Escritura o Acta de Constitución de la Entidad.
 - d) Estatutos de la Entidad, en su caso.
 - e) Certificación acreditativa de la titularidad de la cuenta bancaria en la que se solicita el ingreso de la ayuda.
 - f) Anexo VIII de declaraciones establecidas por la normativa general, adjunto a esta convocatoria.
 - g) En el caso de que el solicitante sea centro especial de empleo solo será necesaria la acreditación de lo señalado en las letras a), b), c) y d) de este apartado si existen modificaciones en los documentos presentados.
3. Por razones de complejidad en la tramitación y la documentación a presentar no se admitirán la presentación de solicitudes de subvención por telefax para su registro administrativo, según establece el artículo 1.2 a) del Decreto 118/2002, de 31 de octubre, por el que se regulan las transmisiones de telefax para la presentación

de documento en los registros administrativos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y se declaran los números telefónicos oficiales.

6. El plazo de presentación de solicitudes finaliza:

El 28 de de septiembre de 2007.

Bonificaciones empresariales a la contratación laboral

La Ley 43/2006, para la mejora del crecimiento y del empleo, regula las bonificaciones para los contratos temporales que se celebren con trabajadores/as con discapacidad, siempre que estén desempleados/as e inscritos en la Oficina de Empleo. También regula bonificaciones para la transformación de contratos temporales en indefinidos.

Las bonificaciones empresariales a la contratación laboral de personas con discapacidad son las siguientes:



El texto de la Ley 43/2006 puede consultarse dentro del apartado "Normativa" de la página de la Dirección General de Economía Social, accediendo desde el apartado "Gobierno" de este sitio, ó en "Normativa" de la Consejería de Economía y Empleo



Modalidades de empleo específicas para personas con discapacidad

Empleo protegido:

a. Centros especiales de empleo:

¿Qué es lo primero que hay que hacer para encontrar un empleo? En primer lugar, es necesario contar con el documento oficial que acredita que nuestro grado de discapacidad es igual o superior al 33%. Este documento será imprescindible para trabajar en un CEE. El diagnóstico, valoración y calificación del grado de discapacidad se realiza en los Centros Base de atención a personas con discapacidad de la Gerencia de Servicios Sociales.

Los CEE son empresas en las que la mayoría de los trabajadores y trabajadoras son personas con discapacidad. Estos Centros Especiales de Empleo constituyen el primer paso hacia la inserción laboral en empresas ordinarias. Pueden ser de titularidad pública o privada, realizan una actividad laboral de mercado y se consideran un medio de integración en la actividad laboral común.

Los Centros Especiales de Empleo pueden ser creados bien por la Administración Pública, por entidades privadas o por empresas, y están sometidas a condiciones especiales en su régimen fiscal, de seguridad social...

La relación laboral de los y las trabajadoras de estos centros es de carácter especial y por tanto es de aplicación directa el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, que regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajen en centros especiales de empleo (B.O.E. N° 189, de 8 de agosto de 1985), y supletoriamente el Estatuto de los Trabajadores.

El citado Real Decreto ha sido modificado ampliamente por el Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo (B.O.E. N° 73, de 26 de marzo de 1999).

b. Centros ocupacionales:

Aquellas personas con minusvalía que por su severa discapacidad no pueden ocupar un puesto de trabajo en un Centro Especial o empresa, pueden acudir a un centro destinado a ofertar diversos servicios de terapia ocupacional que se ajuste a sus condiciones de tipo personal o social. No dan lugar a una relación de tipo laboral, sino meramente asistencial, estando regidos estos centros por administraciones públicas y entidades privadas sin ánimo de lucro.

Destinado a mejorar la autonomía personal y las habilidades laborales con el objetivo de facilitar la integración de personas con discapacidad severa, media y ligera en un trabajo protegido u ordinario.

Empleo con apoyo:

Empleo con apoyo es:

- Trabajo remunerado en empresas ordinarias de la comunidad, con un contrato laboral individual, para personas con discapacidad que necesitan apoyo y seguimiento.
- Un sistema de apoyo individualizado que se va retirando a medida que el/la trabajador/a es autosuficiente.
- Un concepto filosófico que, al aplicarse en entornos integrados, hace posible en la práctica la igualdad de oportunidades.
- Una línea de intervención social que nace precisamente para dar oportunidades de empleo a las personas que no se consideran aptas para trabajar en los talleres especiales.
- Primero colocación y después formación.
- Apoyo natural decidido por los participantes.



Direcciones de interés g e n e r a l

1- CEAS Centros de Acción Social

ZONA BIERZO

Teléfono de coordinación: 987.427.777

Bembibre

Plaza Mayor s/n
24300- Bembibre
Tlf: 987.510.001

Camponaraya Cacabelos

Plaza de la Constitución, 1
24410 Camponaraya
Tlf: 987.450.004

Fabero

Plaza del Ayuntamiento, 10
24420 Fabero
Tlf: 987.550.211

Puente de Domingo Flórez

Plaza del Toral, s/n
24380 Puente de Domingo Flórez
Tlf: 987.460.486

Toreno

Plaza Mayor, 1
24450 Toreno
Tlf: 987.533.003

Torre del Bierzo

C/ Campillo, 1
24370 Torre del Bierzo
Tlf: 987.536.231

Vega de Espinareda

Avda. de Ancares, s/n
24430 Vega de Espinareda
Tlf: 987.564.868

Villafranca del Bierzo

C/ Comandante Manso, s/n (Casa de la Cultura)
24500 Villafranca del Bierzo
Tlf: 987.540.059

PONFERRADA

CEAS I: Comprende la zona alta de la ciudad y núcleos rurales próximos.

C/ Esteban de la Puente, s/n Edificio Mirador.

Tlf: 987.428.462.

Horario de atención al público: lunes miércoles de 9:30 a 12:30 h. (cita previa).

CEAS II: Comprende la zona entre el margen izquierdo del río Sil, Avenida La Puebla y Avenida General Gómez Núñez

y núcleos rurales más próximos.
Centro Comercial La Máquina.
Avda. Huertas del Sacramento, s/n.
Tlf: 987.425.658

Horario de atención al público: lunes
miércoles de 9:30 a 12:30 h. (cita
previa en el número 987.428.462).

CEAS III: Comprende la población de la
zona del Temple y núcleos rurales más
próximos.

Centro Cívico de Flores del Sil.
C/ Joaquín Blume, s/n.
Tlf: 987.424.157.

Horario de atención al público: lunes
miércoles de 10:00 a 13:00 h. (cita
previa).

CEAS IV: Comprende la población de la
zona de la avenida del Ferrocarril,
además de Cuatrocientos y
Fuentesnuevas.

Avda. del Ferrocarril, 25 bajo.
Tlf: 987.425.739.

Horario de atención al público:
miércoles de 9:30 a 12:30 h. (cita
previa en el 987.428.462).

También se atiende al público los
viernes de 11:00 a 13:00 h. en el
Centro Cívico de Cuatrocientos, Plaza
de los Cantos s/n, tlf: 987.414.834.

2- ENTIDADES E INSTITUCIONES

ECYL (Servicio Público de Empleo de
Castilla y León).

Bembibre C/ Veremundo Núñez, 15
bajo. 24300. Tlf: 987.511.461.
Fabero Plaza del Ayuntamiento 4 bajo.
24420. Tlf: 987.550.669.
Ponferrada Paseo San Antonio, 5.
24400. Tlf: 987.410.859.
www.empleocastillayleon.com

CONSEJO COMARCAL DEL BIERZO

Avda. de la Minería, s/n. 24400
Ponferrada. Tlf: 987.418.851.
Bolsa de empleo.
www.ccbierzo.com

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

C/ Ramón González Alegre, 15. 24400
Ponferrada. Tlf: 987.409.413.
www.jcyl.es

**CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO
ECONÓMICO DEL BIERZO**

C/ Padre Santalla, 3. 24400
Ponferrada. Tlf: 987.411.973.

AYUNTAMIENTO DE PONFERRADA

Plaza del Ayuntamiento, 1. 24400
Ponferrada. Tlf: 987.446.600.

IMFE (Instituto Municipal del Empleo).

Avda. del Castillo, 102. 24400
Ponferrada. Tlf: 987.456.462.
www.ponferrada.org

CÍRCULO EMPRESARIAL LEONES

Plaza Julio Lazúrtegui, 8 6º. 24400
Ponferrada. Tlf: 987.088.010. Bolsa de
empleo.
www.celempresas.com

CÁMARA DE COMERCIO DE LEÓN

C/ San Genadio, 15. 24400
Ponferrada. Tlf: 987.410.132.
www.camaraleon.com

**FUNDACIÓN GENERAL DE LA
UNIVERSIDAD DE LEÓN Y DE LA
EMPRESA FGULEM**

Avda. de Astorga, s/n. Campus
Universitario. 24400 Ponferrada. Tlf:
987.442.004.
www.fgulem.es

RED MUJER

C/ Gómez Nuñez, 26 2º B. 24400
Ponferrada. Tlf: 900.333.888.
www.redmujer.net

**GERENCIA DE SERVICIOS SOCIALES
DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**

C/ General Gómez Nuñez, 15. 24400
Ponferrada. Tlf: 987.410.918.

**DIRECCIONES DE INTERÉS PARA
PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

**1- CENTRO BASE DE ATENCIÓN A
MINUSVÁLIDOS/AS DE LA GERENCIA
TERRITORIAL DE SERVICIOS
SOCIALES.**

C/ José Aguado, 36 bajo. León. Tlf.
987.20.20.51. Fax: 987.26.21.74.

2- ASOCIACIONES.

ABACES

Asociación Berciana de Ayuda contra las Enfermedades de la Sangre.
Bajos del Estadio Toralín, local 9.
24400 Ponferrada. Tlf: 629.905.266.

ADEBI

Asociación de Diabéticos/as del Bierzo.
Bajos del Estadio Toralín, local 9 A.
24400 Ponferrada. Tlf: 987.411.863 / 626.011.196.

AMBI

Asociación de Personas Minusválidas Físicas del Bierzo.
Bajos del Estadio Toralín, local 3.
24400 Ponferrada. Tlf: 987.426.701 / 616.631.141.

COCEMF

Confederación Coordinadora Estatal de Personas con Discapacidad Física u Orgánica del Bierzo.
Bajos del Estadio Toralín, local 3.
24400 Ponferrada. Tlf: 987.426.701.
S.I.L. Servicio de Intermediación Laboral para personas con discapacidad.
E-mail: cocemfebierzo@gmail.com

MABE

Asociación de Minusválidos de Bembibre.
C/ Maestro José Alonso del Barrio, 7 - 3ª izada. 24300 Bembibre. Tlf: 987.511.633 / 987.512.856.

ASOCIACIÓN PARKINSON BIERZO

Bajos del Estadio Toralín, local 15.
24400 Ponferrada. Tlf: 987.424.129 / 669.240.583.

ASORBIER

Asociación de Personas Sordas de la Comarca de El Bierzo.
Bajos del Estadio Toralín, local 14.
24400 Ponferrada. Tlf: 987.405.408.
Servicio de Intermediación Laboral y Sociofamiliar para Personas Sordas - SILPES.

ASOCIACIÓN CARACOL

Bajos del Estadio Toralín, local 8.
24400 Ponferrada. Tlf: 987.414.349.

ASOCIACIÓN PARA EL SÍNDROME DE DOWN DEL BIERZO

Avda. del Castillo, 162 bajo. 24400 Ponferrada. Tlf: 987 424.937.

ASPRONA BIERZO

Asociación Protectora de Personas con discapacidad intelectual.
C/ Tercio de Flandes, 24. 24400 Ponferrada. Tlf: 987.412.985 / 987.401.802.

ASPAYM

El bosque de los sueños.
C/ Las piscinas. 24492 Cubillos del Sil. Tlf: 987.457.175.

ALFAEM BIERZO

Asociación de familiares y amigos de enfermos mentales.
C/ Brindis Morán, 2. 24400 Ponferrada. Tlf: 987.427.720.

ONCE fundación.

EQUIPO ESPECIAL DE ATENCIÓN A CIEGOS
Avda de Valdés, 29. 2400 Ponferrada.
Tlf./Fax: 987 42 92 00.
E-mail: opl@once.es

3- CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

ASPRONA BIERZO Asociación

Protectora de Discapacitados Intelectuales.
C/ Tercio de Flandes, 24. 24400 Ponferrada. Tlf: 987.412.985 / 987.401.802.
Fax: 987.456.024

Actividades:

- Venta y comercialización de planta ornamental forestal y frutal, y productos de jardinería.
- Mantenimiento de jardines.

CENTRO BERCIANO DE NATURALEZA, S.L.

C/ Tercio de Flandes, 24. 24400 Ponferrada. Tlf: 987.412.985.

Actividad: Albañilería, jardinería.

LAVANDERÍA DEL BIERZO, S.L.

Ctra. Ponferrada-Molinaseca, nave 6.
24400 Ponferrada. Tlf: 987.165.556 / 987.402.466.

MEGASEC, S.L.

Avda. del Castillo,191 bajo. 24400
Ponferrada. Tlf: 987.405.746.

Actividad: Lavado, limpieza y teñido de
prendas textiles.

SERBLAFER, S.L.

El Palomar, 2. 24380 Puente de
Domingo Flórez. Tlf: 615.959.415.

Actividad: Servicio de limpieza y
mantenimiento.

4- CENTROS OCUPACIONALES

CENTRO OCUPACIONAL CIVITAS BIERZO.

Entidad titular: **ASPRONA BIERZO**
Confederación Hidrográfica Norte-
Pantano Barcena. 24400 Ponferrada.
Tlf: 987 412985 · Fax: 987 412985
Plazas:150

Información sobre el acceso: a través
del propio centro o del CEAS más
próximo.

CENTRO OCUPACIONAL "EL VALLE".

Entidad titular: **ALFAEM** (FEAFES-
LEÓN)

CENTRO OCUPACIONAL PARA
PERSONAS CON ENFERMEDAD
MENTAL

C/ Brindis Morán, 2 bajo. 24400
Ponferrada. Tlf.: 987 427 720

Nº de Plazas: 20.

Información sobre el acceso: a través
del propio centro o del CEAS más
próximo.

Actividades:

- Manejo de habilidades sociales y
laborales, y actividades de la
vida diaria.
- Funcionamiento personal
(autocuidado, relaciones
interpersonales, etc.).
- Conocimientos teóricos y
prácticos.
- Seguimiento y soporte
comunitario.

EMPLEO EN INTERNET

Bolsas de empleo específicas para
personas con discapacidad.

www.discapnet.es Web de Fundación
ONCE. Información sobre formación,
empleo, organizaciones de personas
con discapacidad, guías de
prestaciones, subvenciones,
accesibilidad, ocio, periódico digital
con noticias sobre discapacidad.

www.mercadjs.com

Información para demandantes y
oferentes de empleo. Información a
empresas sobre subvenciones por
contratar a personas con discapacidad.
Herramientas de búsqueda de empleo.
Información sobre cursos, becas.

OTRAS LEYES, REALES DECRETOS Y PLANES DE ACCIÓN IMPORTANTES:

1- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de
Igualdad de Oportunidades, no
discriminación y accesibilidad universal
de las personas con discapacidad.

2- 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.

3- Plan de Acción para las
mujeres con discapacidad 2007,
aprobado por el Consejo de
Ministros el 1 de Diciembre de
2006.

Promueve:

CONSEJO COMARCAL DEL BIERZO.

Departamento F.E.D.I.O.J.

(Formación, Empleo, Desarrollo, Igualdad de Oportunidades y Juventud).

Coordina:

Dolores Haro Gómez

Elabora:

Juan Pablo Aguado

Colabora:

Estefanía Ruíz Renedo

Diseño de portada y maquetación:

Luis Ángel Prieto

Financia:

.- Cofinancia:

- o ADBIERZO
- o Consejo Comarcal del Bierzo.

.- Financia:

- o Programa "Redes por la Igualdad".
- o I.C. EQUAL
- o FSE

Impreso en España

CONSEJO COMARCAL DEL BIERZO

Edificio Minero

Avda. de la Minería, s/n-1ª planta

24400-Ponferrada (León)

Tfno. y fax: 987 41 88 51



GUÍA
capáctas

ORGANIZA y COFINANCIA



CONSEJO COMARCAL DEL BIERZO



FINANCIAN

