



CARL
CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

VI Acuerdo de Concertación Social Comisión de Igualdad



Recomendaciones para la
Negociación Colectiva en materia
de Personas con Discapacidad

El VI Acuerdo de Concertación Social, firmado el 25 de enero de 2005, por la Junta de Andalucía, la Confederación de Empresarios de Andalucía y las Organizaciones Sindicales, Unión General de Trabajadores de Andalucía y Comisiones Obreras de Andalucía, estableció, dentro del objetivo común de Perfeccionar y desarrollar los contenidos de la negociación colectiva, el de Impulsar a través de la negociación colectiva la igualdad de tratamiento de los colectivos más desfavorecidos. Con el propósito de desarrollar este objetivo, se determinaba la constitución, en el seno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, del "Grupo de Trabajo de Igualdad".

Constituido este Grupo de Trabajo como Comisión de Igualdad, integrada por las organizaciones sindicales y empresariales anteriormente citadas, así como por representantes de la Administración Laboral Andaluza, aprobó llevar a cabo la iniciativa de consensuar un texto de Recomendaciones a los Poderes Públicos y a la Unidades Negociadoras de Convenios Colectivos. Fruto de esta iniciativa, se acomete la presente publicación, conscientes de la importancia que los Convenios Colectivos tienen en una correcta articulación de las relaciones laborales.

Mercedes Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer

*Presidenta del Consejo Andaluz
de Relaciones Laborales*

índice

RECOMENDACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	8
NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD	13
1. Introducción	14
2. Panorámica Socio-laboral de las Personas con Discapacidad en Andalucía	21
3. Tratamiento en la Negociación Colectiva Andaluza	24
ANEXO I. MARCO LEGAL DE INCENTIVOS Y BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	39
ANEXO II. NORMATIVA EN MATERIA DE DISCAPACIDAD	59

Recomendaciones para la Negociación Colectiva en Materia de Personas con Discapacidad



RECOMENDACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Es necesario realizar una labor decidida que fortalezca la inclusión social, impida la exclusión del mercado de trabajo y fomente la integración profesional de las personas con discapacidad. Entendemos que la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación son esenciales para lograr avances. En este contexto corresponde a la negociación colectiva contribuir al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, propiciando aquellas actuaciones que eliminen los obstáculos con los que se encuentran en su vida laboral y, en su caso, acudiendo a la inclusión de acciones positivas cuando se constate la existencia de situaciones desiguales de par-tida vinculadas a las condiciones laborales.

El VI Acuerdo de Concertación Social ha apostado por realizar propuestas específicas para mejorar la empleabilidad de estos colectivos con especiales dificultades para que puedan posicionarse en mejores condiciones frente al mercado de trabajo. Así mismo en el punto 3 Relaciones Laborales, se establece dentro del objetivo común de Perfeccionar y desarrollar los contenidos de la negociación colectiva, el objetivo concreto de Impulsar a través de la negociación colectiva la igualdad de tratamiento de los colectivos más desfavorecidos.

Así mismo, el Plan de Empleabilidad para las Personas con Discapacidad en Andalucía 2007-2013, con el objetivo de promover el reconocimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad, y potenciar la negociación colectiva como herramienta clave para conseguir la igualdad de los derechos laborales de las personas con discapacidad en el mercado laboral, indica como medidas a realizar la promoción en los procesos de negociación colectiva de la inclusión de cláusulas específicas sobre discapacidad, así como la difusión de buenas prácticas en la negociación colectiva desarrolladas por las organizaciones sindicales y empresariales andaluzas.

Atendiendo a estos compromisos, la Comisión de Igualdad, por mandato del mencionado VI Acuerdo de Concertación Social, en desarrollo del Plan de Empleabilidad de personas con discapacidad en Andalucía, y compuesta por representantes de la CEA, CCOO-A y UGT-A consideran oportuno efectuar la siguientes Recomendaciones a los poderes públicos y a las partes negociadoras de convenios colectivos en orden a favorecer la integración sociolaboral de las personas con discapacidad:

RECOMENDACIONES A LOS PODERES PÚBLICOS

1. La concertación se ha revelado como un eficaz instrumento de diseño de unas Políticas de Empleo realistas. Se recomienda por ello, en línea con las orientaciones comunitarias y la experiencia nacional y autonómica, profundizar en el diálogo social, para diseñar e implantar medidas adecuadas para conseguir la plena integración al mercado de trabajo de las personas con discapacidad.
2. Como se pone de manifiesto en la documentación adjunta como Anexo I, en la actualidad existe una abundante serie de líneas de acción en Políticas de Empleo para personas con discapacidad, a nivel estatal y autonómico, genéricas y selectivas, que suponen un compromiso serio de los Poderes Públicos con el empleo para personas con discapacidad. Se recomienda por ello proporcionar al máximo la difusión de estos programas para favorecer el acceso al empleo.
3. Centrar los instrumentos públicos de gestión, intermediación y formación para el empleo en la consecución del objetivo de atraer al mercado de trabajo a las personas con discapacidad, teniendo especialmente en cuenta a la mujer con discapacidad, poniendo a disposición de este objetivo los medios personales y materiales que sean precisos.
 - Formar e informar a empresarios de la normativa sobre personas con discapacidad, en especial sobre medidas alternativas al sistema de cuota.
4. Promover medidas de control, vigilancia e impulso que ayuden a que las fórmulas de empleo protegido sean un medio efectivo de transición para los trabajadores con discapacidad de cara a su inserción en el empleo ordinario.
5. Se recomienda potenciar campañas informativas de la Inspección de Trabajo para orientar y difundir comportamientos adecuados en materia de cumplimiento efectivo de la cuota, o de las medidas alternativas. Sin perjuicio de la continuación de las campañas de seguimiento y control del cumplimiento de la normativa en esta materia.
6. Promover la creación de un sistema efectivo de recopilación de información estadística que asegure tanto el conocimiento de la realidad socio-laboral de las personas con discapacidad como el seguimiento de las políticas de puesta en marcha.

7. Promover la adecuación y mejora del Registro de Centros Especiales de Empleo de forma que se permita un mejor conocimiento de la situación geográfica de los mismos y del sector de actividad al que pertenece.
8. Promover que en materia de subvenciones a los Centros Especiales de empleo se prime a aquellos que tengan una mayor ratio de inserción definitiva de las personas con discapacidad en el empleo ordinario.
9. Fomentar la creación de los equipos multidisciplinares, previstos en la normativa reguladora de los Centros Especiales de Empleo, para que se cumpla el objetivo de éstos de constituirse en un puente hacia el empleo ordinario.
10. Promover líneas de incentivos a las Pymes andaluzas para que readapten los puestos de trabajo en caso de incapacidad sobrevenida.
11. Fomentar el diálogo social entre la Administración Pública y los agentes sociales y económicos de Andalucía para la adaptación del desarrollo de la futura ley nacional de empresas de inserción.
12. Promover Programas Formativos con el objetivo de fomentar la capacidad emprendedora de las personas con discapacidad.
13. Incentivar la participación de las personas con discapacidad en los programas formativos, así como cuando se entienda necesario promover Cursos dirigidos especialmente a las mismas.
14. Promover acciones de información y asesoramiento por las Administraciones Públicas, para las empresas, dirigidas a un uso adecuado de los contratos formativos como una vía apropiada para incorporar al mercado de trabajo a las personas con discapacidad, así como de las posibilidades de transformación bonificada de éstos contratos en indefinidos.
15. Mantener la línea de incentivos a la contratación de personas con discapacidad en las empresas y para la transformación de contratos temporales en indefinidos.
16. Promover campañas divulgativas de sensibilización hacia las personas con discapacidad y sus oportunidades de acceder al mercado de trabajo.

RECOMENDACIONES A LOS NEGOCIADORES DE CONVENIOS COLECTIVOS

1. Adoptar cláusulas declarativas a favor de la Igualdad de trato y no discriminación por razón de la discapacidad, bien como principio general o reproducidas en apartados a lo largo del texto.
2. En relación con al empleo ordinario promover en los procesos de negociación colectiva el cumplimiento de la cuota del 2% en las empresas de más de 50 trabajadores, así como, en su caso, la utilización con carácter temporal y excepcional de las medidas alternativas.

Para facilitar este objetivo, deben establecerse cláusulas específicas de cumplimiento, identificando las actividades y los puestos de trabajo que pueden tener menos dificultades para su cobertura por personas con discapacidad.
3. Adecuar el contenido de los convenios colectivos a la normativa vigente o, en su caso, la mejora de la misma, eliminando aquellas cláusulas que estén superadas por modificaciones normativas.
4. Adecuar el lenguaje utilizado en los procesos negociadores a la hora de designar a este colectivo, utilizando preferentemente la fórmula de trabajadores y trabajadoras con discapacidad, o personas trabajadoras con discapacidad, evitando la utilización de otras que puedan herir la sensibilidad.
5. Fomentar en la negociación colectiva la introducción de cláusulas para procurar la readaptación a un nuevo puesto de trabajo acorde con la situación actual del trabajador/a en caso de discapacidad sobrevenida.
6. Promover cláusulas que establezcan criterios preferentes para trabajadores con discapacidad de permanencia en su puesto de trabajo en situaciones de traslado o desplazamiento.
7. Prever en los convenios colectivos la utilización de las medidas de fomento de empleo para personas con discapacidad, como los incentivos a la contratación y para la adaptación de puestos de trabajo, que se aprueben por las Administraciones Públicas. Así como que favorezcan la contratación de trabajadores que provengan de empleo protegido.
8. Fomentar en la negociación colectiva la introducción de cláusulas para la adaptación del puesto de trabajo y del entorno laboral, al objeto de eliminar las barreras y facilitar la integración en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad.
9. Fomentar en la negociación colectiva la formación continua de las personas con discapacidad.

Negociación Colectiva y Personas con Discapacidad



NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1. Introducción

La integración laboral de las personas con discapacidad se ha configurado como una de las mejores vías de integración, reconocimiento social y satisfacción de este colectivo. Esta premisa viene presidiendo las actuaciones que se realizan en relación con estas personas desde todas las instituciones. La Unión Europea, ha reconocido en el Tratado de Ámsterdam la igualdad de todas las personas al introducir un artículo general de lucha contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (art. 13 del Tratado de la Unión Europea y del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea). En consecuencia, la mayoría de las normas y disposiciones comunitarias tienen por finalidad garantizar la igualdad de derechos y condiciones de los discapacitados en la sociedad en la que se integran, como medio prioritario para poder garantizarles su acceso al mercado laboral sin discriminación de ningún tipo. De capital importancia en este sentido resulta la Directiva 2000/78/CE, de 27 noviembre para el establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, así como las numerosas Resoluciones del Consejo que pueden consultarse en el Anexo normativo.

Así mismo, también a nivel comunitario, en sus *Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros (2005-2008)* se repara en esta materia cuando encomienda los Estados miembros, en cooperación con los agentes sociales, llevar a cabo sus políticas con objeto de aplicar entre otros el objetivo de reforzar la cohesión social indicando que “es necesaria una labor decidida que fortalezca la inclusión social, impida la exclusión del mercado de trabajo y fomente la integración profesional de las personas desfavorecidas, (...) La igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación son esenciales para lograr avances.(...) Asimismo debe prestarse particular atención a la labor de reducir significativamente las diferencias en el grado de ocupación laboral entre las personas desfavorecidas, entre ellas las personas discapacitadas, y las demás personas”.

A nivel estatal, nuestra Constitución consagra en su artículo 14 el principio de igualdad y no discriminación de los españoles por razón de “nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”; debiendo entenderse por tanto las personas con discapacidad integradas pese a no mencionárselas expresamente. Este principio constitucional se ha concretado, entre otras, por la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

En el ámbito laboral, el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, especifica que en su relación de trabajo, los trabajadores tienen, entre otros, el derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, “por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.”. Así como al “respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.” (art 4.2 ET). Este principio se va a recoger igualmente cuando se regula el principio de acceso al empleo que se debe garantizar por parte de las agencias de colocación sin fines lucrativos, precisándose la prohibición de establecer discriminación alguna basada en motivos de “discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.” (art 16 ET). Así como en el art. 17 del mismo cuerpo legal que reitera el principio genérico de no discriminación en el ámbito laboral estableciendo la nulidad de los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de discapacidad. Del mismo modo este principio se reitera en la Ley 13/1982, de 7 abril, de integración social de los minusválidos (LISMI) al establecer que “se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de las Empresas que supongan en contra de los minusválidos discriminaciones en el empleo, en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo”.

Bajo este principio de no discriminación las políticas de empleo tienen por finalidad la integración laboral de las personas con discapacidad, ya sea en el sistema ordinario de trabajo, o en su defecto, mediante fórmulas especiales de trabajo protegido. Para llevar a cabo esta integración la LISMI establece en su redacción dada por la Ley 24/2001 que las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 % sean trabajadores con discapacidad. El cómputo ha de realizarse sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente ha de entenderse que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores minusválidos que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinan reglamentariamente (art 38.1 LISMI).

Esta cuota también se tiene en cuenta en el sector público, estableciendo la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados, que en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 5 % de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 %, de modo que, progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de la Administración del Estado, siempre que superen las pruebas selectivas.

Junto a la cuota, nuestro legislador laboral ha ido introduciendo una serie de medidas con el objetivo de fomentar la integración en el mercado laboral de este colectivo como ampliar la posibilidad de realizar contratos de formación con personas con discapacidad fuera de las edades marcadas para los trabajadores que no tienen discapacidad alguna (art. 11.2.a ET), sin que los mismos computen para determinar el número máximo de estos contratos que las empresas pueden realizar en función de su plantilla y con derecho a una reducción del 50 por 100 en las cuotas empresariales a la Seguridad Social previstas. Así como reducir en los contratos en prácticas con trabajadores con discapacidad el 50 por 100 de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes. (DA 2º ET).

Recientemente, siguiendo las Directrices comunitarias mencionadas anteriormente, la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, partiendo del objetivo de superar problemas como que la tasa de paro sea especialmente elevada en el caso de las personas con discapacidad, o en relación con la tasa de temporalidad, el nivel particularmente elevado de las correspondientes a los trabajadores con discapacidad, regula a lo largo del texto, importantes instrumentos para facilitar la contratación de trabajadores con discapacidad, que han sido sistematizadas en el Anexo incentivos y bonificaciones a la contratación de personas con discapacidad, finalmente, se ha potenciado la integración en el mercado de trabajo de las personas discapacitadas mediante otra serie de medidas alternativas, concretadas en el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, la LISMI en su art 37 bis, introducido por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, establece la obligación para los empresarios de adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. Para hacer menos costosa esta obligación se prevé la posibilidad de ayudas públicas para la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten su acceso y movilidad en los Centros de producción.

Junto al empleo ordinario la LISMI regula también fórmulas de empleo protegido, estableciendo que las personas con discapacidad que por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales, deberán ser empleados en Centros Especiales de Empleo, cuando su capacidad de trabajo sea igual o superior a un porcentaje de la capacidad habitual.

La LISMI nos da una definición legal de los Centros Especiales de Empleo, "son aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal.". Al lado de las normas anteriormente expuestas, hay que tener en consideración que el interés del ejecutivo estatal por incentivar y priorizar la contratación de los discapacitados en la vida sociolaboral, mediante la aprobación de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de empresas de inserción y la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

En Andalucía, "la integración social, económica y laboral de las personas con discapacidad" se configura como un objetivo básico de la Comunidad Autónoma (art. 10.3.16º de la Ley Orgánica 2/2007 de 19 de marzo de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, -EAA en adelante-). Reconociéndose igualmente en esta norma la prohibición de toda discriminación en el ejercicio de los derechos, el cumplimiento de los deberes y la prestación de los servicios ejercida por razón de discapacidad. Sin que esta prohibición de discriminación impida "acciones positivas en beneficio de sectores, grupos o

personas desfavorecidas.” Consagrándose como principio rector que ha de orientar la política pública “La autonomía y la integración social y profesional de las personas con discapacidad, de acuerdo con los principios de no discriminación, accesibilidad universal e igualdad de oportunidades, incluyendo la utilización de los lenguajes que les permitan la comunicación y la plena eliminación de las barreras”. (art 37.1.5º EAA).

Aún a nivel estatutario, en el ámbito laboral destaca de manera especial el art. 169 que se refiere a las Políticas de Empleo, y que de manera concreta establece la obligación de realizar políticas específicas para la inserción laboral de las personas con discapacidad, debiendo velarse por el cumplimiento de las reservas previstas en la legislación aplicable.

A lo largo del tiempo, la protección de las personas discapacitadas en la normativa andaluza se ha concretado a través de multitud de normas que han sido relacionadas en el Anexo normativo. No obstante la Ley 1/1999, de 31 de marzo, de Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, se configura como la norma básica autonómica en esta materia que ha incorporado en nuestro ordenamiento autonómico las pautas fijadas a nivel estatal y europeo. En sus artículos 19 a 27 regula la integración laboral de la persona con discapacidad bajo el prisma de cumplir dos objetivos: Posibilitar una Formación Profesional Ocupacional que les capacite para su integración en el mercado de trabajo, y potenciar la inserción laboral prioritariamente en el sistema ordinario de trabajo.

Con este objetivo, la Orden del 11 de mayo de 2007, por la que se regulan los programas de fomento de la empleabilidad y la calidad en el empleo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas públicas a dichos programas, la Orden de 26 de diciembre de 2007, por la que se desarrollan los Programas de Orientación Profesional, Itinerarios de Inserción, Acciones Experimentales, Estudios y Difusión sobre el Mercado de Trabajo, Experiencias Profesionales para el Empleo y Acompañamiento a la Inserción, establecidos por el Decreto 85/2003, de 1 de abril, y se determinan las bases reguladoras de concesión de ayudas para su ejecución; y el Decreto 283/2007, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Plan Andaluz de Cooperación para el desarrollo; se ocupan de concretar las medidas a las que se refiere el VI Acuerdo de Concertación Social en Andalucía que contempla la creación de una cultura de calidad en el empleo, recogiendo una serie de medidas adicionales, para beneficiar la contratación temporal mediante diversos programas destinados a distintos colectivos, incluyendo uno para el fomento de

proyectos integrales de empleo para personas con discapacidad de una duración de hasta 2 años; junto a estas normas conviene tener en cuenta que las recientes medidas protectoras de la Junta de Andalucía en materia de género, benefician, igualmente al colectivo de las mujeres discapacitadas, directrices que han culminado mediante la aprobación de Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y la Ley 13/2007, de 26 de diciembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

Con el objeto de abordar el empleo de las personas con discapacidad desde un punto de vista integral, con la consiguiente coordinación de los organismos implicados, se ha elaborado el **Plan de Empleabilidad para las Personas con Discapacidad en Andalucía** (PEPDA en adelante) 2007-2013, regulando, a partir de ahora, las actuaciones dirigidas a corregir la desigualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y posibilitar su integración laboral. El Plan desarrolla medidas que abarcan desde la sensibilización hacia el mercado de trabajo hasta acciones de acceso y permanencia en el empleo; apoyo a la iniciativa empresarial; educación; adecuación al entorno laboral y apoyo específico a personas con discapacidad en situación vulnerable. Introduce un apartado específico en materia de negociación colectiva, estableciendo como objetivos “Promover el reconocimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad”, y “Potenciar la negociación colectiva como herramienta clave para conseguir la igualdad de los derechos laborales de las personas con discapacidad en el mercado laboral”. Para conseguir estos dos objetivos específicos se plantea la necesidad de realizar una serie de actuaciones entre las que destacan “Promover en los procesos de negociación colectiva la inclusión de cláusulas específicas sobre discapacidad” y “Promover la difusión de buenas prácticas en la negociación colectiva desarrolladas por las organizaciones sindicales y empresariales andaluzas”.

Esta integración es, por supuesto, una preocupación constante en los interlocutores sociales en todos sus ámbitos de actuación. A escala nacional, el *Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007* (ANC 2007) suscrito por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, (BOE 24.02.2007), parte de la constatación de un hecho: “a pesar de los avances registrados en los últimos años, determinados colectivos como las personas con discapacidad (...), encuentran aún dificultades para su incorporación al mercado de trabajo o para hacerlo en términos de igualdad con el resto de los trabajadores”. Dedicando a lo largo de su texto un apartado específico a esta materia, Inserción laboral de personas con discapacidad, en el que las Organizaciones Sindicales y

Empresariales ponen de manifiesto su trabajo realizado “en diversas direcciones con el fin de facilitar la incorporación al empleo de los trabajadores con discapacidad. Una de las actuaciones llevadas a cabo es la promoción de la inserción laboral de dicho colectivo a través de la negociación colectiva, para lo cual se han incluido diversas recomendaciones en los sucesivos ANC”. A este respecto destaca el Informe «Negociación Colectiva e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad» de la Comisión de Seguimiento del ANC 2006, en el que se recogen una serie de propuestas y buenas prácticas que tienen incidencia en la negociación colectiva. De un lado, se propone promover la modificación de la normativa vigente de tal forma que se contemple la posibilidad de actuación de la negociación colectiva a través de la modulación de la cuota para aquellas empresas que por las características de su actividad tengan dificultades para su cumplimiento. De otro, se recogen algunas propuestas específicas: “En relación al empleo ordinario: la cuota de reserva.–Promover en los procesos de negociación colectiva el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% en las empresas de más de 50 trabajadores. Para facilitar este objetivo, entiende el deber de establecer cláusulas específicas de cumplimiento, identificando las actividades y los puestos de trabajo que pueden tener menos dificultades para su cobertura por personas con discapacidad. En relación al empleo protegido.–La negociación colectiva debe ser un pilar básico en la regulación de las relaciones laborales en el empleo protegido. Por lo que se refiere a los Centros Especiales de Empleo, la negociación colectiva facilitará la transición de los trabajadores desde este ámbito a la integración en el empleo ordinario. En relación a los enclaves laborales.–Garantizar que las empresas colaboradoras que tengan un enclave laboral adecuan sus instalaciones y los puestos de trabajo a las necesidades de los trabajadores del Centro Especial de Empleo, en los términos señalados en la normativa de prevención de riesgos laborales”.

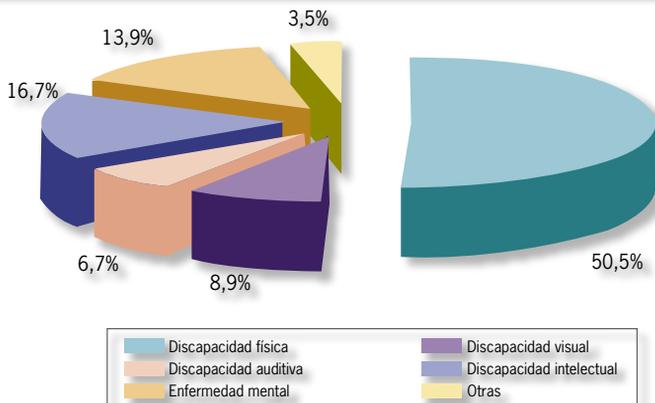
En nuestra Comunidad Autónoma, el VI Acuerdo de Concertación Social, firmado el 25 de enero de 2005 por la Junta de Andalucía, la Confederación de Empresarios de Andalucía y las Organizaciones Sindicales, Unión General de Trabajadores de Andalucía y Comisiones Obreras de Andalucía, dedican en el eje III dedicado al empleo, un apartado concreto dentro de las Políticas Activas de Empleo, el 1.7 *Actuaciones en favor de la inserción de las personas más vulnerables*, poniendo de manifiesto que “Existen colectivos en nuestras sociedades avanzadas que no tienen las mismas oportunidades que el resto de ciudadanos y ciudadanas, que sufren especiales problemas de discriminación y desigualdad para su inserción sociolaboral.”, apostando por realizar propuestas específicas para mejorar la empleabilidad de estos colectivos con

especiales dificultades para que puedan posicionarse en mejores condiciones frente al mercado de trabajo. Así mismo en el punto 3 Relaciones Laborales, se establece dentro del objetivo común de Perfeccionar y desarrollar los contenidos de la negociación colectiva, el objetivo concreto de Impulsar a través de la negociación colectiva la igualdad de tratamiento de los colectivos más desfavorecidos. Con el propósito de desarrollar este objetivo y profundizar en las tareas ya desarrolladas durante la vigencia del V Acuerdo, se determinaba la constitución en el seno del CARL del grupo de trabajo de igualdad, destinado a favorecer instrumentos que eliminen todo tipo de discriminación tanto por lo que se refiere al género, como a los colectivos más desfavorecidos. Bajo este mandato se abordan las siguientes recomendaciones a los poderes públicos y a las partes negociadoras de convenios colectivos que vengan a favorecer en alguna medida la integración sociolaboral de las personas con discapacidad. No obstante, antes de abordar las Recomendaciones, conviene examinar someramente la situación actual de las personas con discapacidad en relación al empleo en nuestra Comunidad Autónoma y el tratamiento que las mismas reciben en nuestra negociación colectiva, partiendo de los datos estadísticos existentes en la materia y analizando las distintas cláusulas negociales recogidas en los Convenios Colectivos de nuestro ámbito territorial o superior que hacen referencia a las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad.

2. Panorámica Socio-laboral de las Personas con Discapacidad en Andalucía

Como pone de manifiesto el diagnóstico sobre la situación de las personas con discapacidad en Andalucía en materia de empleabilidad realizado en el mencionado PEPDA 2007-2013, en Andalucía residen un total de 326.080 personas con discapacidad, lo que representa el 4,2% de la población total andaluza (2005). Esta proporción se incrementa con la edad, alcanzando un 6,6% en la población de entre 45 y 65 años, y casi un 10% en tramo de más de 64 años. Así mismo, la incidencia de la discapacidad es mayor entre las mujeres que entre los hombres, encontrando las diferencias más importantes a partir de los 65 años de edad, cuando más del 70% de las personas con discapacidad son mujeres. Por tanto, la presencia de personas con discapacidad sobre la población total es mayor: con la edad, en las mujeres (4,5%), en las poblaciones con más de 50.000 habitantes (4,7%).

GRÁFICO 1: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD DE ENTRE 16 Y 64 AÑOS POR TIPO DE DISCAPACIDAD



Fuente: Registro de la Dirección General de Personas con Discapacidad de Andalucía (2005).

En cuanto a las características sociodemográficas de las personas con discapacidad en edad de trabajar, el perfil predominante corresponde a un hombre (52,2%), mayor de 45 años (56,6%), con discapacidad física (50,5%), con un grado de afectación menor del 65% (65,8%). Este perfil general, sin embargo, se puede concretar por tipos de discapacidad, identificándose los siguientes perfiles predominantes:

Discapacidad física: hombre (51,9%) [mujer (48,1%)], de entre 45 y 64 años (66,3%), con un grado de afectación entre el 33% y el 65% (74,1%). Discapacidad visual: mujer (50%) [hombre (50%)], de entre 45 y 64 años (61,5%), con un grado de afectación superior al 65% (52%). Discapacidad auditiva: mujer (50,6%) [hombre (49,4%)], de entre 45 y 64 años (58,4%), con un grado de afectación entre el 33% y el 65% (81,2%). Discapacidad intelectual: hombre (56,4%) [mujer (43,6%)], de entre 25 y 44 años (54,6%), con un grado de afectación de más del 65% (55,7%). Enfermedad mental: hombre (52,7%) [mujer (47,3%)], de entre 45 y 64 años (54%), con un grado de afectación superior al 65%.

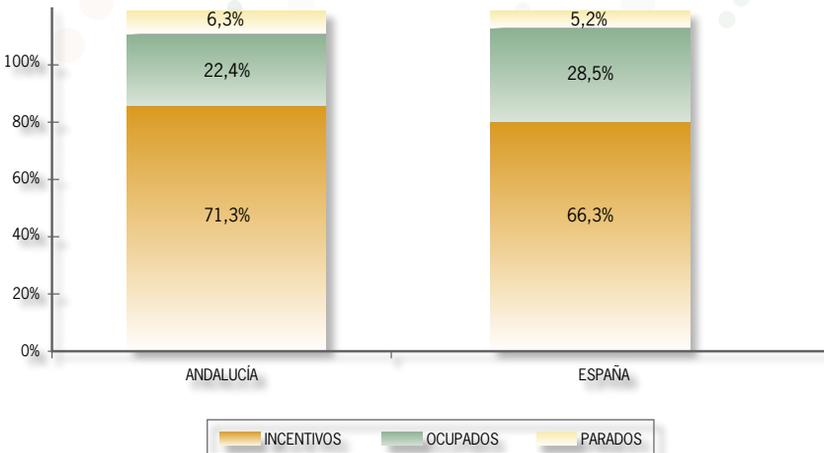
El 71,3% de las personas afectadas en edad laboral está inactiva (el 76% en el caso de las mujeres), lo que convierte a la baja participación en el mercado laboral en uno de los problemas más importantes de las personas con discapacidad en materia de empleabilidad, con especial incidencia, en la población femenina afectada.

El 45,7% del total de personas con discapacidad de entre 16 y 64 años que se encuentran inactivas, no pueden trabajar debido a incapacidad absoluta o jubilación (el 73,9% del total de hombres y sólo el 16,3% del total de las mujeres). Esto significa que algo más de la mitad (54,3%) de las personas con discapacidad que se encuentran inactivas pueden o podrían trabajar (el 26,1% del total de hombres y el 83,7% del total de mujeres).

En relación con el total de personas con discapacidad de entre 16 y 64 años, esto implica que existe en el colectivo un 38,6% de personas que, estando potencialmente en condiciones de trabajar, no participa en el mercado laboral.

Esta proporción de personas con discapacidad que pudiendo trabajar se encuentran inactivas es especialmente significativa entre las mujeres con discapacidad: el 83,7% de las inactivas pueden o podrían trabajar. Estas cifras ponen de manifiesto el importante problema de inactividad entre la población femenina con discapacidad. Como ilustración de esta problemática, cabe reseñar que en el 87,8% de los casos, la causa de inactividad es estas mujeres es la dedicación a tareas del hogar.

GRÁFICO 2: SITUACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD LABORAL EN ANDALUCÍA Y ESPAÑA (DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL)



Fuente: INE – Módulo Especial de la EPA 2002.

Por tanto cuando hablamos de integración laboral de personas con discapacidad nos referimos a personas con discapacidad activas (28,7% de la

población con edad de trabajar) y las inactivas que pueden o podrían trabajar (38,7% de la población con edad de trabajar), es decir, aquellas que potencialmente están en condiciones de participar en el mercado laboral (no se encuentran con incapacidad absoluta ni jubiladas).

3. Tratamiento en la Negociación Colectiva Andaluza

En general podemos considerar que el tratamiento de las personas con discapacidad en nuestros Convenios Colectivos es poco profuso. En la mayor parte de las ocasiones la única referencia existente es la plasmación en el Convenio Colectivo de la obligación recogida legalmente para que las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores, al menos, el 2 % sean trabajadores minusválidos. Esta referencia en ocasiones es también alusiva a la posibilidad de utilizar las medidas alternativas para el cumplimiento de esta regla que establece la propia norma. En este sentido de acuerdo con los datos extraídos de la base de Convenios Laborales del CARL, el 13,14% de los Convenios Colectivos vigentes en 2006 contenía en su regulación referencias a esta contratación de minusválidos.

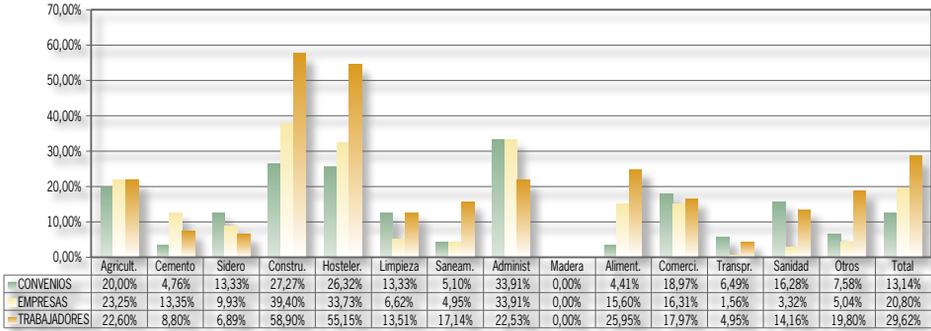
TABLA I. CUOTA DISCAPACITADOS. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	33	18,75	50.338	20,82	432.078	30,67
Empresa	73	11,57	73	11,57	17.563	16,03
TOTAL	106	13,14	50.411	20,80	449.641	29,62

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Como podemos observar en el cuadro siguiente, el porcentaje de afectación por actividades económicas en Convenios Colectivos vigentes con esta referencia tiene una mayor incidencia en el sector de la Administración, la Construcción, y la Hostelería, no obstante en el sector de la Construcción, en su mayor parte, son cláusulas referidas al cumplimiento alternativo de la cuota.

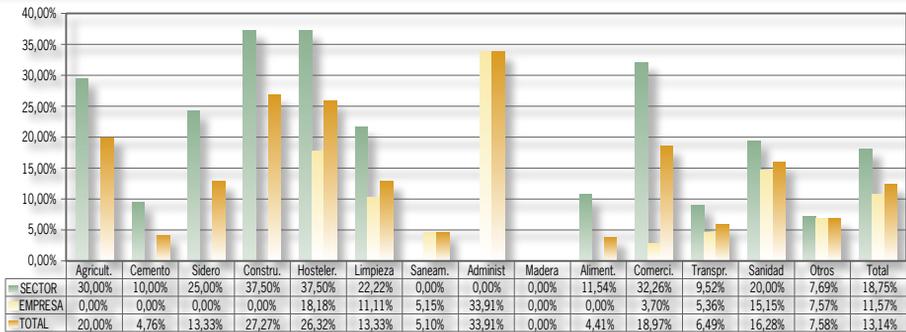
GRÁFICO 3: CUOTA DISCAPACITADOS. PORCENTAJE DE AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Si añadimos la variable del tipo de Convenio, vemos como son los convenios de sector los que en su mayor parte recogen esta cláusula en la mayor parte de las actividades económicas, salvo en la Administración Pública, donde por definición no existen este tipo de convenios.

GRÁFICO 4: CUOTA DISCAPACITADOS. AFECTACIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y POR TIPO FUNCIONAL DE CONVENIO VIGENTES



Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

Ejemplo de esta determinación por porcentaje de los puestos de trabajo a cubrir por discapacitados en nuestros Convenios cabe citar el Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para los años 2005 a 2007 del sector COMERCIO

TEXTIL, suscrito por la Asociación del Sector Textil de Asempal, en representación de las empresas del sector y de otra por los sindicatos UGT y CC.OO. en representación de los trabajadores.

Artículo 39.- Contratación de los discapacitados.

“Las empresas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por ciento sean trabajadores discapacitados.

Dicho cómputo se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos.”

Redacción idéntica a la anterior se encuentra en el art 18 del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para los años 2004 al 2007 del Sector Industria Siderometalúrgica, suscrito con fecha 17 de diciembre de 2004, de una parte en representación de las empresas la Asociación Provincial de Empresarios del Metal de la Asociación Empresarial de la Provincia de Almería-Confederación Provincial (ASEMPAL) y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, en representación de los trabajadores.

Como hemos dicho, en otras ocasiones esta cláusula se completa con la posibilidad de utilizar medidas sustituirás de la cuota como se hace en el Convenio Colectivo para Clínicas y Sanatorios Privados de Málaga y su provincia (de enero de 2006 a 31 de diciembre de 2010).

Artículo 50. Trabajadores Discapacitados.

“El dos por ciento de la plantilla será cubierto por personal con alguna discapacidad según la legislación vigente, obligación que puede ser sustituida por la realización de contratos civiles o mercantiles entre las empresas y centros especiales o personal autónomo discapacitado, por donaciones

a fundaciones o asociaciones de utilidad pública que atiendan a personas con discapacidad, y por las medidas alternativas previstas en el RD 27/2000 o en otras normas, todo ello en los términos previstos en las leyes.”

Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito sectorial, para Comercio de Materiales de la Construcción de la provincia de Jaén, recibido en esta Delegación Provincial en fecha 9 de febrero de 2006, suscrito por la representación empresarial y de los trabajadores el día 19 de enero de 2006:

Artículo 16.º. Contratos para personas con discapacidad.

“Las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio que empleen a 50 o más trabajadores vendrán obligadas a contratar a un número de trabajadores minusválidos no inferior a un 2% de la plantilla, todo ello en base a lo estipulado en el artículo 17.3 del vigente E.T. y 38 de la L.13/1983.

El cómputo se efectuará 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 sus trabajadores.

En cuanto a la cuantificación de la obligación de reserva de puestos de trabajo para minusválidos y a las medidas alternativas de carácter excepcional a esta obligación se estará a lo establecido en el R.D. 27/2000.”

Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial del Sector del Campo de Córdoba y sus trabajadores, cuyo período de vigencia se extiende desde el día 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2006, firmado entre UGT, CC.OO., COAG y ASAJA:

Artículo 34º. Contratación de Discapacitados: “En la contratación de discapacitados en el sector agrario, las empresas se ajustarán a la prevenido ley 13/1982 de 7 de abril de integración social de los minusválidos y demás disposiciones legales vigente.

Las empresas que empleen a un número de 50 o más trabajadores/as vendrán obligadas a que de entre ellos/as, al menos, el 2 por ciento sean trabajadores/as minusválidos. El cómputo mencionado anteriormente se

realizará conforme a lo dispuesto por el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, que regula las reglas para cuantificar la obligación de reserva.

De manera excepcional, las empresas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, por opción voluntaria del/a empresario/a, debidamente comunicada a la autoridad laboral, aplicando las medidas recogidas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los/las trabajadores/as con discapacidad”.

Junto a esta referencia a la cuota del 2%, en otros casos encontramos referencias genéricas a la no discriminación de los trabajadores, así el 26,77% del Convenios Colectivos vigentes en 2006, recogía en alguna medida declaraciones de no discriminación, no obstante tan sólo el 2,73% establecía expresamente reglas de no discriminación para las personas con discapacidad.

TABLA2. REGLAS DE NO DISCRIMINACIÓN. DATOS GENERALES. CONVENIOS VIGENTES

	Convenios	%	Empresas	%	Trabajadores	%
Sector	51	28,98	36.999	15,30	319.320	22,67
Empresa	165	26,15	165	26,15	56.954	51,99
TOTAL	216	26,77	37.164	15,33	376.274	24,79

Base de datos: 807 convenios vigentes (176 sector, 631 empresa)

En este sentido el Convenio Colectivo Provincial del Sector de Clínicas Privadas de Córdoba, (vigencia: 2004/07) , firmado entre ASEMPUR, CCOO. y UGT establece:

Disposición Adicional Primera.

No Discriminación en las Relaciones Laborales:

“Ambas partes consideran fundamental el principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, en tal sentido se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales o colectivos y las decisiones unilaterales que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación

sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español. Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. El empresario estará obligado a pagar por la prestación de igual salario a trabajo de igual valor, tanto por salario base, como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo. Este principio de no discriminación se aplicará a todos los procedimientos de promoción interna que se realicen, así como al acceso a las actividades formativas.”

Existen también Convenios Colectivos que recogen reglas para la contratación de trabajadores discapacitados, concretamente relativas al fomento de empleo y a contratos formativos, como el- Convenio Colectivo para las empresas de Comercio y Manufactura de Vidrio Plano de Málaga y su provincia 2005 y 2006:

Artículo 31. 4.º). Fomento de empleo a los trabajadores minusválidos.

“El artículo 6.º del Real Decreto 1451/1983 de 11 de mayo (BOE de 4/6/1983), por el que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/82 de 7 de abril se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos, entre otras cosas dispone:

- a) Regulación de puestos de trabajo que puedan destinarse preferentemente a minusválidos.
- b) Acuerdos recogidos en convenio por los que se establezcan como medidas de empleo selectivo la reserva con preferencia absoluta de determinados puestos de trabajo a los minusválidos.

Se acuerda dar preferencia a los minusválidos para cubrir los puestos de trabajo que se produzcan, siempre que el puesto de trabajo reúna las condiciones adecuadas para ellos.”

También el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito sectorial, para la actividad de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Jaén, firmado entre la representación de la empresa y UGT y CC.OO., el 1 de junio de 2007:

Artículo 20. Contratos:

“(…) Contratación para trabajadores afectados por alguna discapacidad.

Todas las empresas del sector de edificios y locales de la provincia de Jaén que empleen a un número de 50 o más trabajadores, están obligadas a que de entre ellos al menos un 2% sean minusválidos.

Así como aquellas empresas que tengan menos de 50 trabajadores se comprometerán a fomentar los contratos de personas trabajadoras afectadas por alguna discapacidad.”

Así como el Convenio suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Construcción de Córdoba y sus trabajadores, con vigencia para los años 2004, 2005 y 2006; firmantes la representación empresarial y la representación sindical (CCOO y MCA-UGT).

Artículo 24. Contrato para la formación:

“[...]. 4º- El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los 16 años y sean menores de 21 años que no tengan la titulación requerida para formalizar contratos en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación o aprobado algún curso de Formación Profesional ocupacional homologado de la misma especialidad y con un número de horas teóricas equivalente o superior a las previstas para la formación.

5º- Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación, sin restricción al límite superior de edad anteriormente señalado, con los siguientes colectivos de trabajadores desempleados:

· Minusválidos [...]. “

De forma similar el Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Hostelería de Córdoba y sus trabajadores, aprobado con fecha 21 de mayo de 2004, con vigencia para los años 2004, 2005 y 2006, firmado por HOSTECOR, UGT y CC.OO:

Artículo 10º. Contrato de formación:

“El contrato de formación tiene por objeto la adquisición de la formación técnica, teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado.

Podrán ser contratados mediante esta modalidad de contratación los trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años, que no teniendo la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas, presten sus servicios a la empresa de una forma especial, por la cual la empresa a la vez que da formación teórica y práctica para el desempeño del oficio o puesto de trabajo, utiliza el trabajo o servicio del trabajador mediante la retribución correspondiente.

Podrán ser contratados mediante este modelo contractual aquellas especialidades recogidas como grupo profesional IV de cualquiera de las áreas funcionales recogidas en el acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería. En cualquier caso ningún trabajador en esta situación podrá atender en solitario un puesto de trabajo.

La duración de estos contratos no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, salvo los trabajadores con minusvalía que son tres años.

[...]”.

Encontramos en nuestra negociación, aunque en menor medida cláusulas relativas a las condiciones de trabajo de personas con discapacidad, desde la preferencia de los trabajadores que sufran reducción de sus capacidades a ocupar determinados puestos como el Convenio Colectivo del sector Automoción de la provincia de Huelva, que fue suscrito con fecha 18 de mayo de 2005 de una parte, por las Asociaciones de Empresarios de Automoción CONCETUR y COMSEAUTO, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales U.G.T., CC.OO. y S.U., en representación de los trabajadores:

Artículo 34. Trabajadores con capacidad disminuida.

“Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos en relación a sus condiciones que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto.

Las empresas cuyas plantillas excedan de 50 trabajadores fijos y que de conformidad con la disposición adicional segunda del Real Decreto 27/2000 están obligadas a reservar al menos el 2% de su plantilla a los

trabajadores minusválidos, darán preferencia absoluta a los trabajadores a que se refiere el artículo anterior para ocupar dichos puestos de trabajo.”

También referencias a la adaptación de los puestos de trabajo, como el Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito sectorial, para Clínicas Privadas de la provincia de Jaén, desde el día 1 de enero de 2005 a 31 de diciembre de 2007; firmado por la representación de la empresa, UGT y CC.OO.

Art. 27.2.d. Comité Central de Seguridad y Salud Laboral.

“Se constituirá un Comité Central de Seguridad y Salud Laboral, en el ámbito del propio convenio, es el órgano paritario y colegiado de participación y representación, del cual emanarán las directrices para las Comisiones de las Comunidades Autónomas. Dicho Comité Central será constituido en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de publicación de este Convenio.

Estará formado por diez representantes, cinco por las Patronales firmantes del Convenio y otros cinco por los Sindicatos firmantes del Convenio.

Tendrá las siguientes competencias y facultades:

1. [...].

5. Establecer un catálogo de puestos para discapacitados/as y adaptación de los mismos.[...].

Y el Convenio suscrito con fecha 26 de mayo de 2004, entre la representación legal de la Empresa Carbonífera del Sur, Encasur, S.A. y sus trabajadores del Centro Minero de Peñarroya-Pueblonuevo (Córdoba), con vigencia desde el día 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2007:

Artículo 40.- Disminución de Capacidad:

“Al trabajador que le sea oficialmente declarada una minusvalía por accidente laboral o enfermedad profesional que no sea constitutiva de incapacidad permanente total se le destinará a puesto compatible con su disminución de capacidad cuando existiere, previa consulta con el Comité de Seguridad e Higiene, respetándosele las retribuciones medias que vinieran percibiendo, salvo en el caso de que sea el propio trabajador quien solicite el cambio de puesto.”

Encontramos también algún ejemplo de preferencia de los trabajadores con discapacidad a permanecer en supuestos de desplazamiento:

- Convenio Colectivo Provincial del Sector de Derivados del Cemento de Córdoba y sus trabajadores, cuyo período de vigencia del Convenio Colectivo se extiende desde el día 1 de enero de 2006 hasta el día 31 del mes de diciembre de 2006, firmado entre la representación empresarial y FECOMA CCOO y MCA UGT.

Artículo 45: “[...].

Movilidad geográfica.

La movilidad geográfica, en el ámbito de este convenio, afecta a los siguientes casos:

1. Desplazamientos
2. Traslados

Desplazamientos.

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de un trabajador a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo.

Las empresas podrán desplazar a sus trabajadores hasta el límite máximo de un año.

Las empresas designarán libremente a los trabajadores que deban desplazarse, cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa, o cuando existiendo esta circunstancia no tenga duración superior a 3 meses.

En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior de 3 meses, las empresas propondrán el desplazamiento a los trabajadores que estimen idóneos para realizar el trabajo y en supuesto que con este procedimiento no cubrieran los puestos a proveer, procederá su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias, para no ser desplazado:

1. Representantes legales de los trabajadores.
2. Discapacitados físicos y psíquicos.

[...]”

Con menos frecuencia de la deseada se encuentran cláusulas de protección frente al acoso moral en el trabajo por discapacidad:

- Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para los años 2004 y 2005 del sector Dependencia Mercantil de Almería, suscrito de una parte por la Federación Provincial de Comercio de ASEMPAL, en representación de las empresas del sector y de otra por los sindicatos UGT y CC.OO. en representación de los trabajadores:

Artículo 66.- Acoso moral en el trabajo.

“Los trabajadores, en la relación de trabajo, tienen derecho al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Las demandas de tutela por acoso que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en el Capítulo XI de la Ley de Procedimiento Laboral.”

En relación al salario detectamos algunos Convenios Colectivos con complementos salariales por discapacidad:

- Convenio Colectivo Provincial de Trabajo del sector CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS, de la provincia de Almería (vigencia 2002/06), firmado por Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, el Sindicato Provincial de Construcción, Madera y Afines de CC.OO. (FECOMA-CC.OO.) y la Federación Provincial de Metal, Construcción y Afines de U.G.T. (MCAU.G.T.), como representación laboral, y, de otra parte, la Asociación de Promotores-Constructores de Edificios de ASEMPAL y la Agrupación Provincial de Contratistas de Obras de ASEMPAL, en representación empresarial:

Artículo 36.- Complemento por discapacidad.

“Los trabajadores que, reconocido por el organismo oficial correspondiente, acrediten los grados de discapacidad que se recogen a continuación, percibirán como complemento personal las cantidades que se detallan

Grados de discapacidad comprendido entre el	Importe bruto por mes natural del complemento
13% y 22%	15 euros
23% y 32%	21 euros
33% o superior	30 euros

El grado de discapacidad será único y generará por tanto el derecho a un solo complemento, no pudiendo, en consecuencia, acumularse al grado ya existente otro superior que pudiera reconocerse con posterioridad. Si el grado de discapacidad se redujese, el complemento a percibir se acomodará al nuevo tanto por ciento reconocido.

En el supuesto de que por la empresa se viniese ya abonando un complemento, ayuda o prestación que responda a la compensación de situaciones análogas a la establecida en el presente artículo, aquélla podrá aplicar al pago de este complemento personal la cantidad que ya venga abonando por similar concepto, sin que, por tanto, se genere el derecho a un pago duplicado."

- Convenio suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Construcción de Córdoba y sus trabajadores, con vigencia para los años 2004, 2005 y 2006; firmantes la representación empresarial y la representación sindical (CCOO y MCA-UGT).

Artículo 40 Complemento por discapacidad:

"Los trabajadores que, reconocido por el organismo oficial correspondiente, acrediten los grados de discapacidad que se recogen a continuación, percibirán como complemento personal las cantidades que se detallan:

Grados de discapacidad comprendido entre el	Importe bruto por mes natural del complemento
13% y 22%	15,42 euros
23% y 32%	21,59 euros
33% o superior	30,84 euros

El grado de discapacidad será único y generará por tanto el derecho a un solo complemento, no pudiendo, en consecuencia, acumularse al grado ya existente otro superior que pudiera reconocerse con posterioridad. Si el grado de discapacidad se redujese, el complemento a percibir se acomodará al nuevo tanto por ciento reconocido.

En el supuesto de que por la empresa se viniese ya abonando un complemento, ayuda o prestación que responda a la compensación de situaciones análogas a la establecida en el presente artículo, aquélla podrá aplicar al pago de este complemento personal la cantidad que ya venga abonando por similar concepto, sin que, por tanto, se genere el derecho a un pago duplicado.”





CARL
CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

Anexo I



**Marco Legal de Incentivos y
Bonificaciones a la Contratación
de Personas con Discapacidad**

ANEXO I. MARCO LEGAL DE INCENTIVOS Y BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Con carácter ejemplificativo se señalan alguno de los incentivos o beneficios de los que pueden disponer las empresas por contratar a personas discapacitadas, a tiempo completo o parcial, de manera indefinida o temporal, complementándose dichas disposiciones con alguna de las bonificaciones o beneficios que tienen las personas discapacitadas para establecerse como trabajadores autónomos:

1.1. Incentivos o ayudas estatales

1.1.1. Contratos indefinidos

NORMATIVA: LEY 43/2006, DE 29 DE DICIEMBRE	
REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES Y DE LA EMPRESA	BONIFICACIONES O BENEFICIOS
Los trabajadores:	
<ul style="list-style-type: none"> - Tener una discapacidad con un grado igual o superior al 33%; ser pensionista de la Seguridad Social por incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez; o ser pensionista de clases pasivas con pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. - Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo. - No 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. - Se excluyen los trabajadores que han finalizado una relación laboral con carácter indefinido en un plazo de 3 meses previos a la formalización del contrato, salvo lo señalado en el art. 8.2 Ley 43/2006. 	<ul style="list-style-type: none"> - Subvención de 3.907 € por contrato a tiempo completo, si es a tiempo parcial la cuantía se aplicará en proporción a la jornada. - Bonificación en las cuotas empresariales de Seguridad Social de trabajadores discapacitados sin discapacidad severa: <ul style="list-style-type: none"> a) Hombres – 45 años: 4.500 €/año. b) Hombres + 45 años: 5.700 €/año. c) Mujeres – 45 años: 5.350 €/año. d) Mujeres + 45 años: 5.700 €/año. - Bonificación en las cuotas empresariales de Seguridad Social de trabajadores discapacitados con discapacidad severa - Trabajadores discapacitados con discapacidad severa: <ul style="list-style-type: none"> a) Hombres – 45 años: 5.100 €/año. b) Hombres + 45 años: 6.300 €/año. c) Mujeres – 45 años: 5.950 €/año. d) Mujeres + 45 años: 6.300 €/año. <p>Si la contratación es a tiempo parcial la cuantía de la bonificación se realizará conforme a lo establecido en el art. 2.7 Ley 43/2006.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Subvención para la adaptación de los puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 €. - Deducción de la cuota íntegra del impuesto de sociedades en la cantidad de 6.000 € por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio anterior con dicho tipo de contrato.

Requisitos de las empresas:

- Podrán contratar a los trabajadores a tiempo completo o parcial.
- El empresario puede ser una cooperativa de trabajo asociado que tengan trabajadores discapacitados como socios.
- No haber extinguido por despido reconocido o declarado improcedente o despido colectivo contratos bonificados (Se excluyen durante un periodo de 12 meses de las bonificaciones).

Además, podrán acumular los beneficios del contrato indefinido de Fomento de Empleo de la Ley 12/2001, de 9 de Junio.

1.1.2. Contrato indefinido de Fomento de Empleo

NORMATIVA: D.A. 1.º DE LA LEY 12/2001, DE 9 DE JUNIO	
REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES	BONIFICACIONES O BENEFICIOS
<p>Podrá realizarse con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo que tenga reconocida la condición de discapacitados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el artículo 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el artículo 56 del mismo texto legal, será de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades. - Si se procediera según lo dispuesto en el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario deberá depositar en el Juzgado de lo Social la diferencia entre la indemnización ya percibida por el trabajador según el artículo 53.1.b de la misma Ley y la señalada en el párrafo anterior.

1.1.3. Contratos indefinidos para personas discapacitadas procedentes de enclaves laborales

NORMATIVA:

RD 1451/83, de 11 de mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores con discapacidad.
 RD 290/2004, de 20 de febrero, que regula los enclaves laborales como medidas de fomento de empleo de personas con discapacidad.
 LEY 43/2006, de 29 de diciembre

REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES Y DE LA EMPRESA

BONIFICACIONES O BENEFICIOS

Requisitos de los trabajadores:

- Tener una discapacidad con un grado igual o superior al 33%; ser pensionista de la Seguridad Social por incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez; o ser pensionista de clases pasivas con pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Las discapacidades serán:
 - a) Igual o superior al 33% si fuere por parálisis cerebral, enfermedad mental o incapacidad intelectual.
 - b) Si fuere con discapacidad física o sensorial deberá de tener un grado de discapacidad igual o superior al 65%.
 - c) Para los trabajadores discapacitados no incluidos en los grupos anteriores, bastará una discapacidad igual o superior al 33%.
- Proceder de un enclave laboral y estar en situación de excedencia voluntaria del Centro Especial de Empleo.
- Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.
- No 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.
- Se excluyen los trabajadores que han finalizado una relación laboral con carácter indefinido en un plazo de 3 meses previos a la formalización del contrato, salvo lo señalado en el art. 8.2 Ley 43/2006.

- Subvención de 7.814 € por contrato a tiempo completo, si es a tiempo parcial la cuantía se aplicará en proporción a la jornada. Si se contratara a un trabajador perteneciente al colectivo c) del apartado requisitos de los trabajadores, la subvención será de 3.907 euros, se reducirá proporcionalmente en el caso que el trabajador se contrate a tiempo parcial.
- Bonificación en las cuotas empresariales de Seguridad Social de trabajadores discapacitados sin discapacidad severa:
 - a) Hombres – 45 años: 4.500 €/año.
 - b) Hombres + 45 años: 5.700 €/año.
 - c) Mujeres – 45 años: 5.350 €/año.
 - d) Mujeres + 45 años: 5.700 €/año.
- Bonificación en las cuotas empresariales de Seguridad Social de trabajadores discapacitados con discapacidad severa - Trabajadores discapacitados con discapacidad severa:
 - a) Hombres – 45 años: 5.100 €/año.
 - b) Hombres + 45 años: 6.300 €/año.
 - c) Mujeres – 45 años: 5.950 €/año.
 - d) Mujeres + 45 años: 6300 €/año.
 Si la contratación es a tiempo parcial la cuantía de la bonificación se realizará conforme a lo establecido en el art. 2.7 Ley 43/2006.
- Subvención para la adaptación de los puestos de trabajo y eliminación de barreras de conformidad con lo establecido en el RD 1451/1983, de 11 de mayo
- Deducción de la cuota íntegra del impuesto de sociedades en la cantidad de 6.000 € por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio anterior con dicho tipo de contrato.

Requisitos de las empresas:

- Ser empresa colaboradora y reunir los requisitos del RD 290/2004, de 20 de febrero.
- No haber extinguido por despido reconocido o declarado improcedente o despido colectivo contratos bonificados. (Se excluyen durante un periodo de 12 meses de las bonificaciones).

Además, podrán acumular los beneficios del contrato indefinido de Fomento de Empleo de la Ley 12/2001, de 9 de Junio.

1.1.4. Contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad

NORMATIVA:	
Ley 43/2006, de 29 de diciembre - RD 1451/1983, de 11 de mayo	
REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES Y DE LAS EMPRESAS	BONIFICACIONES O BENEFICIOS
Requisitos de los trabajadores:	
<ul style="list-style-type: none"> - Tener una discapacidad con un grado igual o superior al 33%; ser pensionista de la Seguridad Social por incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez; o ser pensionista de clases pasivas con pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. - Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo. - No 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. - Se excluyen los trabajadores que han finalizado una relación laboral con carácter indefinido en un plazo de 3 meses previos a la formalización del contrato, salvo lo señalado en el art. 8.2 Ley 43/2006. 	<ul style="list-style-type: none"> - Bonificación en las cuotas empresariales de Seguridad Social de trabajadores discapacitados sin discapacidad severa: <ul style="list-style-type: none"> a) Hombres – 45 años: 3.500 €/año. b) Hombres + 45 años: 4.100 €/año. c) Mujeres – 45 años: 4.100 €/año. d) Mujeres + 45 años: 4.700 €/año. - Bonificación en las cuotas empresariales de Seguridad Social de trabajadores discapacitados con discapacidad severa: <ul style="list-style-type: none"> a) Hombres – 45 años: 4.100 €/año. b) Hombres + 45 años: 4.700 €/año. c) Mujeres – 45 años: 4.700 €/año. d) Mujeres + 45 años: 5.300 €/año. <p>Si la contratación es a tiempo parcial la cuantía de la bonificación se realizará conforme a lo establecido en el art. 2.7 Ley 43/2006.</p>
Requisitos de las empresas:	
<ul style="list-style-type: none"> - Podrán contratar a los trabajadores a tiempo completo o parcial. - Podrán contratar los trabajadores por un periodo no inferior a 12 meses, ni superior a 3 años; las prorrogas que se realicen no serán inferiores a 12 meses. - No haber extinguido por despido reconocido o declarado improcedente o despido colectivo contratos bonificados (Se excluyen durante un periodo de 12 meses de las bonificaciones). 	

1.1.5. Contratos formativos (en prácticas y para la formación)

CONTRATOS TEMPORALES	BONIFICACIONES O BENEFICIOS
Requisitos de los trabajadores:	
Contratos para la formación	<ul style="list-style-type: none"> Se cotizará el 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social previstas para los contratos de formación. Se podrá solicitar una subvención para adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal, siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses.
Contratos en prácticas	<ul style="list-style-type: none"> Se cotizará el 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes. Se podrá solicitar una subvención para adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal, siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses.

1.1.6. Transformación de contratos temporales en indefinidos

CONVERSIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS	BONIFICACIONES
<p>Conversión de contratos temporales de fomento de empleo o formativos en indefinidos para personas con discapacidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa: <ul style="list-style-type: none"> a) Hombres – 45 años: 4.500 €/año. b) Hombres + 45 años: 5.700 €/año. c) Mujeres – 45 años: 5.350 €/año. d) Mujeres + 45 años: 5.700 €/año. - Trabajadores discapacitados con discapacidad severa: <ul style="list-style-type: none"> a) Hombres – 45 años: 5.100 €/año. b) Hombres + 45 años: 6.300 €/año. c) Mujeres – 45 años: 5.950 €/año. d) Mujeres + 45 años: 6.300 €/año. <p>Si la contratación es a tiempo parcial la cuantía de la bonificación se realizará conforme a lo establecido en el art. 2.7 Ley 43/2006.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Subvención de 3907 € por cada contrato a tiempo completo, si el contrato es a tiempo parcial, se reducirá proporcionalmente, lo mismo si el contrato es fijo-discontinuo. - Subvención para la adaptación de los puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 €. - Deducción de la cuota íntegra del impuesto de sociedades en la cantidad de 6.000 € por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio anterior con dicho tipo de contrato. <p>Se podrán solicitar los beneficios previstos en la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001.</p>
<p>Conversión de contratos temporales de fomento de empleo o formativos en indefinidos para personas con discapacidad que trabajen en centros especiales de empleo (Sin bonificación).</p>	<p>Bonificación para el centro especial de empleo de 100% de la cuota empresarial a la Seg. Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta.</p> <p>Se podrán solicitar los beneficios previstos en la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001.</p>
<p>Conversión de contratos temporales de fomento de empleo o formativos en indefinidos para personas con discapacidad que trabajen en centros especiales de empleo (Bonificado).</p>	<p>Ninguna.</p> <p>Se podrán solicitar los beneficios previstos en la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001.</p>

1.1.7. Pago Único de la Prestación por Desempleo

Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, que regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual del importe.

BENEFICIARIOS	Puede establecerse como autónomo o formar parte de una cooperativa o de una Sociedad Anónima Laboral
<p>Al abono de la prestación: Los titulares discapacitados del derecho a la prestación por desempleo de nivel contributivo, por haber cesado con carácter definitivo en su actividad laboral, podrán percibir por una sola vez, el valor actual del importe que pudiera corresponderles en función de las cotizaciones efectuadas para ser autónomos, constituir una sociedad cooperativa o sociedad laboral o formar parte de las mismas, debiendo iniciarse la actividad en el plazo máximo de un mes desde la resolución de la concesión del derecho, pero con carácter posterior a la solicitud de la concesión del abono de la prestación en su modalidad de pago único.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Del importe que le corresponda se descontará el interés básico del Banco de España. - Se concederá cuando no se hubiera hecho uso de tal derecho en los 4 años inmediatamente anteriores. - Deberán de tener pendientes de percibir la totalidad o parte de las mensualidades que en derecho les correspondan siempre que el número de estas sea igual o superior a 3. - Se podrá solicitar junto con el reconocimiento de las prestaciones por desempleo o en un momento posterior en la Oficina del SAE correspondiente. 	<p>Si se establece como autónomo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Puede solicitar en un solo pago la cantidad que justifique como inversión necesaria para iniciar la actividad, sin límite, si tiene una discapacidad igual o superior al 33%. 2. Si no obtiene el total de la cuantía, puede solicitar que el resto sirva para financiar el coste de las cuotas de Seguridad Social durante el desarrollo de la actividad como trabajador autónomo. 3. Puede solicitar solo la cuantía que justifique como inversión. 4. Puede solicitar solo el importe de la prestación para abonar las cuotas de autónomo a la Seguridad Social. <p>Como socio trabajador o de trabajo de una cooperativa existente o de nueva creación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Puede solicitar la cantidad que tenga que desembolsar como aportación obligatoria y en su caso voluntaria y la cuota de ingreso a la cooperativa. Si no agota la totalidad de la prestación podrá solicitar el abono de las cuotas de Seguridad Social que correspondan. 2. Puede solicitar solo el abono de la cantidad que justifique como aportación obligatoria y en su caso voluntaria y la cuota de ingreso a la cooperativa. 3. Puede solicitar exclusivamente el importe total de la prestación para subvención de cuotas de Seguridad Social. <p>Como socio trabajador o de trabajo de carácter estable en una sociedad anónima laboral:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Puede solicitar la cantidad que tenga que desembolsar para adquirir la condición de socio (abono de acciones o participación en el capital social). Si no agota la totalidad de la prestación podrá solicitar el abono de las cuotas de Seguridad Social que correspondan. 2. Puede solicitar solo el abono de la cantidad que justifique para adquirir la condición de socio (abono de acciones o participación en el capital social). 3. Puede solicitar exclusivamente el importe total de la prestación para subvención de cuotas de Seguridad Social
<p>Al abono de cuotas a la Seguridad Social de los Trabajadores que hayan percibido la prestación por desempleo en su modalidad de pago único:</p> <p>Beneficiarios de la ayuda:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los trabajadores que tengan reconocida la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, que pretendan constituir cooperativas o sociedades laborales en la Comunidad Autónoma de Andalucía, o incorporarse a ella como socios trabajadores. - Las personas con discapacidad igual o superior al 33% que tuvieran reconocida la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, que se conviertan en trabajadores autónomos en la Comunidad Autónoma de Andalucía. 	<p>El beneficio que se concede a estas personas será el abono del 50% de la cuota del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, calculado sobre la base mínima de cotización, o el 100% de la aportación del trabajador/a en las cotizaciones al Régimen General de la Seguridad Social, durante el tiempo que se hubiera percibido la prestación por desempleo de no haberse percibido en su modalidad de pago único, computándose a efectos de esta ayuda a partir de la fecha del alta en el correspondiente Régimen de Seguridad Social.</p>

1.1.8. Subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo

Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y la formación profesional ocupacional, en lo que se refiere al establecimiento de un programa de promoción del empleo autónomo. Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo.

BENEFICIARIOS	BONIFICACIONES O BENEFICIOS
<p>Personas discapacitadas desempleadas e inscritas como demandantes de empleo en los Servicios Públicos de Empleo, cuando se establezcan como trabajadores autónomos o por cuenta propia.</p> <p>Para tener derecho:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tendrán que darse de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o Mutualidad del Colegio Profesional. - Estar desempleado previamente al inicio de la actividad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Subvención por establecimiento como trabajador autónomo o por cuenta propia de 8.000 €. Si es una mujer desempleada con discapacidad la subvención será de 10.000 €, si además es víctima de violencia de género, dicha cantidad se incrementará en un 10% (11.000 €). - Subvención financiera de 8.000 € para desempleados con discapacidad, 10.000 € si son mujeres desempleadas discapacitadas, cantidad que se incrementará un 10% si además son mujeres víctimas de violencia de género. - Subvención por asistencia técnica: 75% del coste de los servicios prestados, con un tope de 2.000 €. - Subvención para formación: 75% del coste de los cursos recibidos, con un tope de 3.000 €.

1.1.9. Subvenciones en Seguridad Social a los trabajadores autónomos

DA 2.ª de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo

BENEFICIARIOS	BONIFICACIONES O BENEFICIOS
<p>Las personas con discapacidad que realicen un trabajo autónomo.</p>	<p>Se desarrollarán por Ley las reducciones y bonificaciones que correspondan. Las Administraciones Públicas competentes podrán suscribir convenios con la Seguridad Social con objeto de propiciar la reducción de las cotizaciones de las personas que, en régimen de autonomía, se dediquen a actividades artesanales o artísticas.</p>

1.1.10. Medidas de apoyo a los Centros Especiales de Empleo

BENEFICIARIOS Y PROYECTOS FINANCIABLES	AYUDAS O BENEFICIOS
<p>Beneficiarios: Aquellos Centros Especiales de Empleo que figuren inscritos como tales en el Registro correspondiente.</p>	<p>Ayudas a los proyectos generadores de empleo:</p> <p>Su finalidad es financiar cualesquiera iniciativas que generen empleos preferentemente estables para trabajadores minusválidos desempleados, mediante la creación o ampliación de Centros Especiales de Empleo que figuren inscritos como tales en el Registro correspondiente.</p>

Proyectos financiables:

- Financiación parcial de proyectos que generen empleo, preferentemente estables, para trabajadores minusválidos desempleados.
- Proyectos de creación de Centros Especiales de Empleo.
- Proyectos de ampliación de la plantilla presentados por aquellos Centros Especiales de Empleo ya en funcionamiento.
- Ayudas de mantenimiento de puestos de trabajo de minusválidos en los Centros Especiales de Empleo.

Clases de subvenciones:

1. Para asistencia técnica. La asistencia técnica podrá consistir en alguna de las modalidades siguientes:
 - Estudios de viabilidad, organización, comercialización, diagnosis y otros de naturaleza análoga.
 - Auditorias e informes económicos.
 - Asesoramiento en las diversas áreas de gestión empresarial.
 La petición de las ayudas para asistencia técnica podrá ser realizada a instancia de parte o promovida de oficio, cuando el estudio del expediente así lo demande.
2. Para sufragar la inversión fija en proyectos de interés social.
3. Para subvención parcial de intereses de los préstamos que obtengan de entidades de crédito, públicas o privadas, que tengan suscrito convenio en las condiciones siguientes:
 - Los préstamos para ser subvencionables deberán ser concedidos por aquellas entidades de crédito, públicas o privadas, que tengan suscrito un convenio a tal objeto con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
 - La subvención financiera será, como máximo, de tres puntos del tipo de interés fijado por la entidad de crédito, pública o privada, que conceda el préstamo al solicitante, pagadera de una sola vez, en cuantía calculada como si la subvención se devengase cada año de la duración del mismo, incluido el posible período de carencia.

Cuantía de las subvenciones:

1. Las subvenciones serán, en su conjunto, de 12.020,24 euros por puesto de trabajo creado con carácter estable, si el Centro Especial de Empleo supera el 90 por 100 de trabajadores minusválidos respecto del total de su plantilla.
2. La cuantía de la subvención por puesto de trabajo creado de carácter estable será de 9.015,18 euros si el número de trabajadores minusválidos del Centro Especial de Empleo está comprendido entre el 70 y el 90 por 100 del total de la plantilla.

A los efectos de determinar el porcentaje de trabajadores minusválidos, no se computará el personal no minusválido dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social, así como el que preste servicios en aquellas actividades o puestos de trabajo específicos que, por su propia naturaleza o complejidad, no puedan ser desempeñados por personas minusválidas.

Se entenderá por servicios de ajuste personal y social los de rehabilitación, terapéuticos, de integración social, culturales y deportivos que procuren al trabajador minusválido del Centro Especial de Empleo una mayor rehabilitación personal y mejor adaptación de su relación personal.

La cuantía de las subvenciones a que se hace referencia tiene carácter de máximo, salvo en los supuestos en los que, concurriendo causas excepcionales, debidamente justificadas y acreditadas.

1.1.11. Programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado de trabajo

BENEFICIARIOS Y DESTINO DE LAS AYUDAS	AYUDAS O BENEFICIOS
<p>Los promotores de proyectos de empleo con apoyo y beneficiarios a los que se refiere el art. 4 RD 870/2007, de 2 de julio, que pudieran ser:</p> <p>a) Asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro</p> <p>b) Centros especiales de empleo</p> <p>c) Empresas del mercado ordinario del trabajo, incluidos los trabajadores autónomos.</p> <p>El destino de las ayudas será la financiación de los costes laborales y de Seguridad Social de los preparadores laborales —vid. Art. 7 RD 870/2007—.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La cuantía de dichas subvenciones se establece en función del número de trabajadores con el tipo de discapacidad y grado de minusvalía indicados en el artículo 7.2 RD 870/2007, destinatarios de las acciones de empleo con apoyo, correspondiendo: <ul style="list-style-type: none"> a) 6.600 euros anuales por cada trabajador incluido en el apartado a), b) 4.000 euros anuales por cada trabajador incluido en el apartado b), y c) 2.500 euros anuales por cada trabajador incluido en el apartado c). Estas subvenciones se reducirán proporcionalmente en función de la duración del contrato de cada trabajador con discapacidad así como en función de su jornada en el supuesto de que el contrato sea a tiempo parcial. - Estas subvenciones se concederán por periodos máximos de un año, prorrogables en los términos establecidos en el artículo 5.2 RD 870/2007, previa solicitud por parte de las entidades interesadas indicadas en el artículo 4, tramitada de acuerdo con el procedimiento establecido. La concesión de las subvenciones estará condicionada a la existencia de disponibilidades presupuestarias para dicho fin según lo consignado anualmente en los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal. - No podrán otorgarse subvenciones referidas a un mismo trabajador con discapacidad, aunque correspondan a distintos proyectos de empleo con apoyo, por tiempo superior a dos años o, en el supuesto de trabajadores con el tipo de discapacidad y grado de minusvalía establecido en el artículo 3.1 a) RD 870/2007, y si se detecten situaciones de especial dificultad que exijan necesidades específicas de apoyo, por tiempo superior a de treinta meses. - El importe de la subvención en ningún caso podrá ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos supere los costes laborales y de Seguridad Social. - Estas subvenciones son compatibles con las reguladas en el Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, si se cumplen determinados requisitos.

1.1.12. Medidas de Promoción a las Empresas de Inserción

BENEFICIARIOS	AYUDAS O BENEFICIOS
<p>Empresas de inserción a las que se refieren los arts. 4 y ss. de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre.</p> <p>A las ayudas y subvenciones les será de aplicación lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Las empresas de inserción podrán ser beneficiarias de ayudas financieras para su adaptación a las previsiones de esta Ley, para su constitución, puesta en marcha y desarrollo de su actividad, así como en concepto de asistencia técnica, formación y contratación de técnicos para su gestión, y en concepto de actuaciones de I+D+i. - Las empresas de inserción podrán beneficiarse de las siguientes clases de ayudas: <ul style="list-style-type: none"> a) Bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social, en los contratos de trabajo de las personas referidas en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante toda la vigencia del contrato, o durante tres años en caso de contratación indefinida. <p>Se aplicará lo establecido en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, en cuanto a los requisitos que han de cumplir los beneficiarios, las exclusiones en la aplicación de las bonificaciones, cuantía máxima, incompatibilidades o reintegro de beneficios.</p> b) Subvenciones para el mantenimiento de los puestos de trabajo para la inserción sociolaboral, en concepto de compensación económica a los sobrecostes laborales derivados de los procesos de inserción. c) Ayudas a la inversión fija afecta a la realización de su objeto social.

1.2. Incentivos o ayudas autonómicas

Con carácter no exhaustivo, destacamos, entre otras, las siguientes ayudas de carácter concedidas por la Junta de Andalucía:

1.2.1. Incentivos a los Centros Especiales de Empleo

INCENTIVOS A LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (Art. 26 del Decreto 149/2005, de 14 de junio)

INCENTIVOS PARA LAS UNIDADES DE APOYO A LA ACTIVIDAD PROFESIONAL

Los centros especiales de empleo que, en el marco de los servicios de ajuste personal y social a que se refiere el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, cuenten con unidades de apoyo a la actividad profesional, podrán beneficiarse de ayudas que financiarán los costes laborales y de seguridad social derivados de la contratación indefinida de las personas trabajadoras integrantes de las mencionadas unidades de apoyo de hasta un máximo de 1.200 euros anuales por cada persona trabajadora con discapacidad, sin que en ningún caso el importe de la ayuda pueda superar el necesario para compensar los gastos derivados de la unidad de apoyo, de conformidad con las condiciones y los requisitos que establezcan las disposiciones que se dicten en desarrollo del presente Decreto en función del tipo de discapacidad y grado de la misma, de las modalidades contractuales utilizadas así como número de personas trabajadoras discapacitadas que conforman la plantilla.

1.2.2. Incentivos a la contratación con carácter indefinido para entidades hasta 250 personas trabajadoras

INCENTIVOS A LA CONTRATACION CON CARÁCTER INDEFINIDO, A FAVOR DE ENTIDADES EMPLEADORAS DE HASTA 250 PERSONAS TRABAJADORAS (Art. 4 del Decreto 149/2005, de 14 de junio)

COLECTIVOS / SECTORES	BENEFICIOS
<p>Se fomentará la estabilidad en el empleo de mujeres, jóvenes, entendiéndose por tales a las personas menores de 30 años, personas parados de larga duración mayores de 45 años, y colectivos más vulnerables, entendiéndose por éstos mujeres víctimas de violencia de género, personas con discapacidad, ex-reclusas, drogodependientes rehabilitadas, usuarias del programa de solidaridad, inmigrantes, pertenecientes a minorías étnicas, y demás personas desfavorecidas o en riesgo de exclusión, mediante incentivos a las nuevas contrataciones de carácter indefinido, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, que se realicen por entidades empleadoras de hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras, de acuerdo con lo siguiente:</p> <p>a) Mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En aquellos sectores y profesiones en los que se encuentren subrepresentadas, preferentemente: <ul style="list-style-type: none"> Sector industrial. Sector construcción. Sector transportes privados. - En casos de incorporación o reincorporación tras la maternidad y supuestos asimilados (adopción, acogimiento), y tras la atención a personas dependientes, respecto de cualquier sector de actividad. A efectos del presente Decreto se entenderá por persona dependiente aquellos familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad que tengan reconocido al menos un setenta y cinco por ciento de grado de minusvalía o padezcan enfermedad crónica que requiera una atención continuada. 	<p>Se diferenciará entre entidades empleadoras de hasta 10 personas trabajadoras, entre 11 y 50 personas trabajadoras, y entre 51 y hasta 250 personas trabajadoras, estableciéndose a tales efectos los siguientes ayudas a tanto alzado por cada contrato formalizado:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Hasta 10 trabajadoras: 4.750 €. -De 11 a 50 personas trabajadoras: 4.250 €. -De 51 a 250 personas trabajadoras: 3.000 €. <p>Las cuantías recogidas en los apartados anteriores se establecen para las contrataciones indefinidas a tiempo completo, y se verán reducidas proporcionalmente a la jornada cuando las contrataciones sean a tiempo parcial, sin que en ningún supuesto ésta pueda ser inferior a 20 horas semanales o su promedio en cómputo anual</p>

b) Jóvenes menores de 30 años, preferentemente en los siguientes sectores:

- Sector industrial.
- Sector servicios: (Servicios a las empresas. Sector de las nuevas tecnologías.

Sector audiovisual. Servicios de la vida diaria, prioritariamente de atención a la dependencia, en el concepto de los nuevos yacimientos de empleo, que se describen en el Anexo I del Decreto 149/2005.)

- Actividades culturales, medioambientales y logísticas.

b.bis) Personas que hayan participado en programas de fomento del empleo, inserción y formación de la Consejería de Empleo y así lo contemple su normativa específica.

c) Para la contratación de Técnico/a de prevención de riesgos laborales por entidades empleadoras dedicadas a cualquier sector de actividad.

Para la contratación de personas paradas de larga duración mayores de 45 años, personas con discapacidad y personas pertenecientes a los colectivos más vulnerables (mujeres víctimas de violencia de género, ex-reclusas, drogodependientes rehabilitadas, usuarias del programa de solidaridad, inmigrantes, pertenecientes a minorías étnicas, y demás personas desfavorecidas o en riesgo de exclusión), en cualquier sector de actividad.

La ayuda a tanto alzado ascenderá a 4.750 € por cada contrato formalizado.

Para la contratación de personas con discapacidad se establecen asimismo incentivos para la adaptación del puesto de trabajo en una cuantía máxima de 901,52 €, así como la autorización durante toda la vigencia del contrato de bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, y las cuotas de recaudación conjunta, en las siguientes cuantías²:

- 70 por 100 por cada persona discapacitada contratada menor de 45 años. Para el caso de mujeres que cumplan ambos requisitos, dicho porcentaje será del 90 por 100.
- 90 por 100 por cada persona discapacitada contratada mayor de 45 años. Para el caso de mujeres que cumplan ambos requisitos, dicho porcentaje será del 100 por 100.

Los incentivos para adaptación de puestos de trabajo así como las autorizaciones para las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social se adecuarán mediante orden a la normativa estatal correspondiente.

Las cuantías recogidas en los apartados anteriores se establecen para las contrataciones indefinidas a tiempo completo, y se verán reducidas proporcionalmente a la jornada cuando las contrataciones sean a tiempo parcial, sin que en ningún supuesto ésta pueda ser inferior a 20 horas semanales o su promedio en cómputo anual.

²Las cuantías deberán entenderse referidas□

- Bonificación en las cuotas empresariales de Seguridad Social de trabajadores discapacitados sin discapacidad severa:

- a) Hombres – 45 años: 4.500 €/año.
- b) Hombres + 45 años: 5.700 €/año.
- c) Mujeres – 45 años: 5.350 €/año.
- d) Mujeres + 45 años: 5.700 €/año.

- Bonificación en las cuotas empresariales de Seguridad Social de trabajadores discapacitados con discapacidad severa - Trabajadores discapacitados con discapacidad severa:

- a) Hombres – 45 años: 5.100 €/año.
- b) Hombres + 45 años: 6.300 €/año.
- c) Mujeres – 45 años: 5.950 €/año.
- d) Mujeres + 45 años: 6300 €/año.

1.2.3. Incentivos a la contratación Fijos-discontinuos para entidades hasta 250 personas trabajadoras

INCENTIVOS A LA CONTRATACION CON CARÁCTER INDEFINIDO, A FAVOR DE ENTIDADES EMPLEADORAS DE HASTA 250 PERSONAS TRABAJADORAS (Art. 5 del Decreto 149/2005, de 14 de junio)

COLECTIVOS / SECTORES	BENEFICIOS
<p>Se fomentará la estabilidad en el empleo de mujeres, jóvenes menores de 30 años, personas mayores de 45 años y personas pertenecientes a los colectivos vulnerables descritos en el apartado 1 del artículo 4 del Decreto —entre ellos, las personas con discapacidad— mediante incentivos a las nuevas contrataciones bajo la modalidad de fijos-discontinuos, cuando ésta esté prevista en el correspondiente convenio colectivo que les resulte de aplicación y sin que queden sometidos a las condiciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 6 del Decreto 149/2005.</p>	<p>Las ayudas consistirán en cuantías a tanto alzado a la entidad empleadora calculadas en proporción al puesto de trabajo equivalente a tiempo completo tomando como base para su cálculo la cantidad de 3.500 € por cada contrato que se formalice.</p>

1.2.4. Incentivos a la contratación con carácter indefinido a favor de entidades empleadoras de más de 250 personas trabajadoras

INCENTIVOS A LA CONTRATACION CON CARÁCTER INDEFINIDO, A FAVOR DE ENTIDADES EMPLEADORAS DE MÁS DE 250 PERSONAS TRABAJADORAS (Art. 7 del Decreto 149/2005, de 14 de junio)

OBJETO: Los incentivos se articularán a través de un contrato-programa, cuyo contenido será determinado por las disposiciones que se dicten en desarrollo de esta medida, y será suscrito entre la Consejería de Empleo y el representante legal de la entidad empleadora solicitante de las ayudas que, con una duración máxima de tres años, contemplará de forma integral todas aquellas políticas activas de empleo que sean necesarias para la contratación.

LAS CONTRATACIONES DEBEN DE EFECTUARSE A FAVOR DE LOS SIGUIENTES COLECTIVOS	REQUISITOS Y BENEFICIOS
<ul style="list-style-type: none"> - Mujeres. - Jóvenes menores de 30 años. - Parados de larga duración mayores de 45 años. - Personas pertenecientes a uno de los colectivos más vulnerables, en los términos establecidos por el art. 4.1 del Decreto 149/2005 (mujeres víctimas de violencia de género, personas con discapacidad, ex-reclusas, drogodependientes rehabilitadas, usuarias del programa de solidaridad, inmigrantes, pertenecientes a minorías étnicas, y demás personas desfavorecidas o en riesgo de exclusión). - Personas que hayan participado en programas de fomento del empleo, inserción y formación de la Consejería de Empleo y así lo contemple su normativa específica. 	<p>Además de efectuarse la contratación a los colectivos señalados es necesario que:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Que, con motivo de la implantación de las medidas que se contemplan en el contrato-programa, se reduzca la temporalidad de la plantilla en un 50%, o bien la plantilla esté integrada al menos en un 80% por personas contratadas con carácter indefinido. c) Que a la solicitud del contrato-programa se adjunte informe emitido por el comité de empresa de la entidad empleadora solicitante de la ayuda, en los términos establecidos por el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. <p>Las ayudas por creación de empleo indefinido a tiempo completo pueden alcanzar hasta 4.750,00 €.</p>

1.2.5. Incentivos a la transformación de los contratos temporales en indefinidos para entidades hasta 250 personas trabajadoras

INCENTIVOS A LA TRANSFORMACION DE CONTRATOS TEMPORALES, TANTO A TIEMPO COMPLETO COMO A TIEMPO PARCIAL, A FAVOR DE ENTIDADES EMPLEADORAS DE HASTA 250 PERSONAS TRABAJADORAS (Art. 8 del Decreto 149/2005, de 14 de junio)

COLECTIVOS A LOS QUE SE LES TRANSFORMARÁ EL CONTRATO

BENEFICIOS

- Mujeres.
- Jóvenes menores de 30 años.
- Parados de larga duración mayores de 45 años.
- Personas pertenecientes a uno de los colectivos más vulnerables, en los términos establecidos por el art. 4.1 del Decreto 149/2005 (mujeres víctimas de violencia de género, personas con discapacidad, ex-reclusas, drogodependientes rehabilitadas, usuarias del programa de solidaridad, inmigrantes, pertenecientes a minorías étnicas, y demás personas desfavorecidas o en riesgo de exclusión).
- Personas que hayan participado en programas de fomento del empleo, inserción y formación de la Consejería de Empleo y así lo contemple su normativa específica

Con independencia del sector de trabajo, podrán otorgarse ayudas para la transformación de los contratos de personas trabajadoras que vengán realizando su actividad laboral en virtud de un contrato de formación con la entidad empleadora solicitante.

No podrán beneficiarse de los incentivos regulados en el presente Capítulo las entidades empleadoras que, en los tres últimos años, hubieran suscrito contratos de formación con un número de personas igual o superior al 60% de su plantilla.

Ayuda a tanto alzado que ascenderá a 3.000 € por cada contrato que se formalice, o aquella que proporcionalmente corresponda cuando el contrato sea a tiempo parcial.

En ningún supuesto será incentivable la contratación a tiempo parcial cuando la jornada de trabajo resultante sea inferior a 20 horas a la semana o su promedio en cómputo anual.

1.2.6. Apoyo a las primeras contrataciones de carácter indefinido o transformaciones de contratos de duración indefinida cuando los empresarios son autónomos

Orden de 15 de marzo de 2007 (BOJA núm. 64. 30 de marzo de 2007). Art. 55.

Medidas de apoyo a las primeras contrataciones de carácter indefinido o transformaciones de contratos de duración indefinida cuando el empresario es un autónomo.

COLECTIVOS PREFERENTES DE CONTRATACIÓN Y CUANTÍA AYUDAS

Podrán ser objeto de la contratación indefinida incentivada aquellas personas desempleadas demandantes de empleo inscritas como tales y aquellas que se hallan contratadas mediante un contrato de duración determinada, consistiendo la medida en una ayuda a tanto alzado por cada contrato indefinido o transformación de contrato de duración determinada en indefinido que se formalice cuya cuantía podrá alcanzar hasta 5.000 euros en función de lo establecido a continuación:

- En las contrataciones que se formalicen con mujeres o supongan dos o más contrataciones simultáneas, así como aquellas que se formalicen en áreas territoriales preferentes para actuaciones integrales de empleo, la ayuda ascenderá hasta 5.000 € por cada contratación.
- En los restantes supuestos la ayuda ascenderá a 4.750 € por cada contratación, teniendo preferencia las contrataciones indefinidas formalizadas con los siguientes colectivos:
 - a) Jóvenes menores de 30 años, que hayan participado y superado Programas de Escuelas Taller o Casas de Oficio.
 - b) Aquellas que hayan completado y superado Cursos de Formación Profesional Ocupacional relacionados con la actividad a desarrollar.

- c) Personas con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo en los términos establecidos en el artículo 3 de esta Orden. Entre las que se incluyen las personas con una discapacidad reconocida en un grado igual o superior al 33%.
- d) Personas que hayan completado su participación en un Taller de Empleo.
- e) Personas que hayan participado en proyectos y servicios de interés general y social.
- f) Todas aquellas personas cuya situación legal de desempleo provenga de expedientes de regulación de empleo.
- g) Aquellas personas que provengan de itinerarios personalizados de inserción.
- h) Aquellas que se hallen en supuestos expresamente contemplados en cualquier otro programa del Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo.

La pertenencia a estos colectivos se acreditará mediante declaración responsable junto a la solicitud y, en su caso, podrá ser comprobado por el Servicio Andaluz de Empleo.

2. El período mínimo de mantenimiento de los puestos indefinidos creados por nueva contratación o por transformación de un contrato de duración determinada en indefinido será de 4 años. Si por cualquier incidencia, las personas contratadas causaran baja sin haber transcurrido dicho período mínimo, en el plazo máximo de un mes se realizará la sustitución mediante otra contratación de las mismas características y que deberá ser comunicada a la Consejería competente en materia de empleo, acompañada del nuevo contrato que no generará derecho a nueva subvención. En caso contrario, la cuantía del incentivo será reintegrada en su totalidad. Igualmente, en los supuestos de despido declarado improcedente por los órganos jurisdiccionales del Orden Social, sin que se opte por la readmisión de la persona trabajadora, procederá el reintegro. > >

1.2.7. Programas de Fomento de la Empleabilidad

ORDEN DE 11.5.2007, POR LA QUE SE REGULAN LOS PROGRAMAS DE FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD Y LA CULTURA DE LA CALIDAD DEL EMPLEO Y SE ESTABLECEN LAS BASES REGULADORAS DE LA CONCESIÓN DE LAS AYUDAS PÚBLICAS A TALES PROGRAMAS

UNO DE LOS COLECTIVOS PREFERENTES PARA LA CONTRATACIÓN SON LA PERSONAS DISCAPACITADAS:

Artículo 4. Entidades promotoras beneficiarias.

1. Los proyectos de mejora de la infraestructura, servicios y acciones especiales en materia de empleo podrán ser promovidos, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Andalucía, por Ayuntamientos, Diputaciones y Mancomunidades de municipios de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
2. Las entidades beneficiarias formalizarán las contrataciones necesarias para el desarrollo del proyecto utilizando para ello, de conformidad con la legislación vigente, la modalidad contractual más adecuada a las necesidades del mismo y al perfil de la persona seleccionada. Dichas contrataciones se formalizarán con personas desempleadas inscritas como demandantes de empleo en las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo, ante las que las Entidades beneficiarias presentarán oferta de empleo.
3. En el supuesto de los proyectos destinados a la realización de las acciones descritas en las letras b) y c) del apartado 1 del artículo 3 de la presente Orden, al menos el 50% de las contrataciones necesarias para la ejecución de los proyectos se formalizarán, dentro de los objetivos marcados en el Plan de Acción para el Empleo en el Reino de España, con:
 - a) Jóvenes menores de 30 años desempleados que acrediten una inscripción de demanda de empleo con antigüedad de al menos 6 meses y cumplan el perfil necesario para el desarrollo del proyecto.
 - b) Personas mayores de 45 años desempleados que acrediten una inscripción de demanda de empleo con antigüedad de al menos 12 meses y cumplan el perfil necesario para el desarrollo del proyecto.
 - c) Mujeres de cualquier edad desempleadas que acrediten la previa inscripción de demanda de empleo y que no hubieran sido beneficiarias de proyectos concedidos al amparo del presente programa en el ejercicio anterior.

De entre ellos, tendrán preferencia los siguientes colectivos:

- a) Personas con especiales dificultades de acceso al mercado laboral, que a los efectos de esta Orden serán: (...).
- Personas con discapacidad reconocida en un grado igual o superior al 33%. (...)."

PROGRAMAS	BENEFICIOS
De mejora de la infraestructura, servicios y acciones especiales en materia de empleo en los territorios.	Tendrán derecho a incentivos para sufragar los gastos de personal y gastos generales, entre otros, conforme a lo establecido en el art. 5 de la Orden 11.5.2007.
Para el fomento de la cultura de la calidad en el empleo, y de la empleabilidad de las personas que precisen adquirir experiencia laboral	Tendrán derecho a incentivos para sufragar los gastos de personal y gastos generales, entre otros, conforme a lo establecido en el art. 8 de la Orden 11.5.2007.
De talleres de oficios para jóvenes de hasta 30 años y mujeres.	Tendrán derecho a incentivos para sufragar los gastos de personal y gastos generales, entre otros, conforme a lo establecido en el art. 11 de la Orden 11.5.2007.
De Escuelas de empleo en sectores productivos.	Tendrán derecho a incentivos para sufragar los gastos de personal y gastos generales, entre otros, conforme a lo establecido en el art. 14 de la Orden 11.5.2007.
Para el fomento de proyectos integrales de empleo para personas con discapacidad.	Tendrán derecho a incentivos para sufragar los gastos de personal y gastos generales, entre otros, conforme a lo establecido en el art. 19 de la Orden 11.5.2007.

1.2.8. Programas de Orientación Profesional, Itinerarios de Inserción y Acciones Experimentales

ORDEN DE 26 DE DICIEMBRE DE 2007, POR LA QUE SE DESARROLLAN LOS PROGRAMAS DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL, ITINERARIOS DE INSERCIÓN, ACCIONES EXPERIMENTALES, ESTUDIOS Y DIFUSIÓN SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO, EXPERIENCIAS PROFESIONALES PARA EL EMPLEO Y ACOMPAÑAMIENTO A LA INSERCIÓN, ESTABLECIDOS POR EL DECRETO 85/2003, DE 1 DE ABRIL, Y SE DETERMINAN LAS BASES REGULADORAS DE CONCESIÓN DE AYUDAS PARA SU EJECUCIÓN. (BOJA núm. 7, 10.1.2008).

UNO DE LOS COLECTIVOS PREFERENTES PARA LAS ACTUACIONES SON LAS PERSONAS DISCAPACITADAS en las Acciones de Orientación, y con carácter específico, serán participantes en los programas siguientes:

- Programa de Acompañamiento a la Inserción: Aquellas personas que se encuentren realizando un Itinerario Personalizado de Inserción.
- Programas de Experiencias Profesionales para el Empleo: Para aquellas actuaciones de Prácticas Profesionales descritas en el artículo 22 de la Orden.
- Programa de Acciones Experimentales.

Las entidades beneficiarias serán:

- Las entidades sin ánimo de lucro.
- Las Corporaciones Locales,
- Las Universidades
- Otras entidades de Derecho Público que reúnan los requisitos y cumplan las obligaciones que se establecen en la Orden.

PROGRAMAS	BENEFICIOS
<p>ACCIONES EN EL ÁMBITO DE LA ORIENTACIÓN:</p>	<p>“Artículo 15. Líneas de ayudas y gastos subvencionables.</p> <p>Para el desarrollo de las acciones de los distintos programas en el ámbito de la orientación, el Servicio Andaluz de Empleo podrá conceder ayudas que alcancen hasta el 100% de los costes del proyecto con los límites y por los conceptos que a continuación se detallan:</p> <p>1. Costes salariales:</p> <p>a) Personal Técnico.</p> <p>Las ayudas para costes salariales y de Seguridad Social del personal técnico de las Unidades de Orientación alcanzarán un máximo de 30.113,18 euros por año y profesional técnico, 24.808,71 euros en el caso de personal técnico con titulación de Formación Profesional. El servicio prestado por el personal técnico deberá ser siempre a jornada completa.</p> <p>b) Personal de apoyo administrativo.</p> <p>Las ayudas para los costes salariales y de Seguridad Social del personal de apoyo administrativo alcanzarán un máximo de 21.079,23 € por año y trabajador/a. El servicio prestado por el personal de apoyo administrativo deberá ser siempre a jornada completa.</p> <p>2. Otros gastos: Las ayudas para otros gastos podrán alcanzar hasta un máximo del 25% de la cantidad concedida en los conceptos relativos a costes salariales; este porcentaje podrá ser superado cuando se justifique la necesidad para la ejecución del proyecto subvencionado. Estos gastos serán justificables cuando estén relacionados con el proyecto y sean por los siguientes conceptos:</p> <p>a. Otros costes salariales:</p> <p>1.º Relacionados con tareas de coordinación en el Programa de Orientación, que podrá alcanzar hasta un 10% de la cantidad concedida en los conceptos relativos al punto 1.a) del presente artículo.</p> <p>2.º Relacionados con otros costes y gastos de gestión salarial y de Seguridad Social y de personal referidos en los apartados 1.a) y 1.b)</p> <p>b. Gastos generales que podrán comprender:</p> <p>1.º Gastos de viaje y estancia de personal para la realización de actuaciones relacionadas con el desarrollo del proyecto.</p> <p>2.º Bienes consumibles no amortizables.</p> <p>3.º Alquiler de edificios, mobiliario, enseres y equipos informáticos (no leasing ni renting).</p> <p>4.º Amortización de equipos conforme a la legislación vigente.</p> <p>5.º Gastos corrientes.</p> <p>6.º Tasas y seguros.</p> <p>7.º Gastos de auditoría para la comprobación de las certificaciones de gastos.</p> <p>8.º Adecuación y mantenimiento de instalaciones.</p> <p>9.º Publicaciones, publicidad y gastos de ejecución de material.</p> <p>3. En aquellas Unidades que cuenten con módulo de autoorientación, la ayuda para costes de soporte informático, comunicaciones, equipamiento y mobiliario podrá alcanzar un máximo de 2.400 € anual por cada profesional técnico.”</p>

PROGRAMAS	BENEFICIOS
<p>ACTUACIONES EN EL ÁMBITO DE LA INSERCIÓN: PROGRAMA EXPERIENCIAS PROFESIONALES PARA EL EMPLEO</p>	<p>Se concretan en el artículo 25 de la Orden, el Servicio Andaluz de Empleo podrá conceder ayudas que alcancen hasta el 100% de los costes del proyecto con los límites y por los conceptos que a continuación se detallan:</p> <p>“1. En el programa de Experiencias Profesionales para el Empleo:</p> <p>a) Costes salariales: Las ayudas para costes salariales y de Seguridad Social del personal técnico de este programa alcanzarán un máximo de 30.113,18 euros por año y técnico, 24.808,71 en el caso de personal técnico con titulación de Formación Profesional, debiendo ser la prestación del servicio a jornada completa.</p> <p>b) Otros gastos: Las ayudas para otros gastos podrán alcanzar hasta el 100% de los mismos siempre que sean por los siguientes conceptos y estén relacionados con el proyecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> Gastos de viaje y estancia de personal para la realización de actuaciones relacionadas con el desarrollo del proyecto. Bienes consumibles no amortizables. Amortización de equipos conforme a la legislación vigente. Gastos corrientes. Tasos y seguros. Gastos de auditoría para la comprobación de las certificaciones de gastos. Publicaciones, publicidad y gastos de ejecución de material. Gastos para compensar la participación de profesionales responsables de las tutorías en las empresas en las que se realicen las prácticas. Los derivados de la entrega a las personas destinatarias, en su caso, de los importes de las becas que haya de abonar por decisión de la Consejería de Empleo. Dichos importes podrán alcanzar hasta el 75% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples que se fije anualmente (IPREM), siempre que dichas prácticas tengan una duración de 20 horas semanales. Gastos destinados a cubrir costes de transporte cuando las personas destinatarias residan en un municipio distinto al del centro de trabajo en que desarrolle las prácticas profesionales. También se podrá percibir la ayuda de transporte, en caso de desplazarse de un núcleo de población a otro, dentro del mismo municipio, siempre que la distancia entre ambos sea de al menos 10 kilómetros.”
<p>ACTUACIONES EN EL ÁMBITO DE LA INSERCIÓN: PROGRAMA ACCIONES EXPERIMENTALES</p>	<p>Se concretan en el artículo 25 de la Orden, el Servicio Andaluz de Empleo podrá conceder ayudas que alcancen hasta el 100% de los costes del proyecto con los límites y por los conceptos que a continuación se detallan:</p> <p>“2. En el programa de Acciones Experimentales, la cuantía total de la ayuda se determinará en función del número total de personas a atender en el programa, no pudiendo superar en ningún caso una cantidad superior a 2.400 € por persona desempleada objeto del plan. Esta ayuda irá destinada a cubrir:</p> <p>Costes salariales y de Seguridad Social del personal necesario para el apoyo o formación de las personas demandantes de empleo incluyendo el que presta servicios en la entidad beneficiaria hasta un límite de 30.113,18 € anuales por trabajador/a. En el caso de dedicación a tiempo parcial de este personal, se imputarán al programa las partes proporcionales del tiempo efectivamente dedicado al proyecto.</p> <p>a) Gastos de dietas y desplazamientos de dicho personal y de las personas demandantes que participen en el plan.</p> <p>b) Gastos derivados de la contratación de medios externos dirigidos a la formación de las personas desempleadas participantes en el plan, así como las pólizas de seguros para la formación técnica y prácticas ocupacionales de las mismas en caso necesario.</p>

PROGRAMAS	BENEFICIOS
ACTUACIONES EN EL ÁMBITO DE LA INSERCIÓN: PROGRAMA ACCIONES EXPERIMENTALES	<p>c) Gastos generales, materiales y técnicos, con el límite del 25% del coste total del proyecto, pudiendo incluir los siguientes conceptos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.º Gastos de ejecución de material técnico (guías, documentación para las personas participantes) y material de oficina. 2.º Gastos generales en los que podrán incluirse los siguientes conceptos: <ol style="list-style-type: none"> a) Arrendamientos (no leasing) de edificios, mobiliario, enseres y equipos informáticos. b) Mantenimiento. c) Suministro (electricidad, agua y combustible de calefacción). d) Comunicaciones. e) Gastos de auditoría para la comprobación de las certificaciones de gastos. f) Limpieza. g) Seguridad y vigilancia h) Seguros de responsabilidad civil.”





CARL
CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

Anexo II



Normativa en Materia
de Discapacidad

ANEXO II. NORMATIVA EN MATERIA DE DISCAPACIDAD

2.1. Legislación comunitaria

TIPOLOGÍA NORMATIVA	DENOMINACIÓN DE LA NORMA
Tratados	<p>- TRATADO DE LA UNION EUROPEA.</p> <p>Ley Orgánica 9/1998, de 16 de diciembre, por la que se autoriza la ratificación por España del Tratado de Amsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos, firmado en Amsterdam el día 2 de octubre de 1997.(BOE núm. 301 de 17 de diciembre de 1998). Modificado por Ley Orgánica 3/2001, de 6 de noviembre, por la que se autoriza la ratificación por España del Tratado de Niza por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados Constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos, firmado en Niza el día 26 de febrero de 2001.(BOE núm. 267 de 7 noviembre 2001).</p>
Directivas	<p>- Directiva 2000/78/CE, de 27 noviembre del CONSEJO. DOL 2 diciembre 2000, núm. 303; para el establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.</p>
Resoluciones	<p>- Resolución de 27 junio 1974 del CONSEJO. DOC 9 julio 1974, núm. 80, del establecimiento del primer programa de acción comunitaria para la readaptación profesional de los minusválidos.</p> <p>- Resolución de 5 diciembre 1994 del CONSEJO. DOC 30 diciembre 1994, núm. 374, sobre Calidad y atractivo de la formación profesional.</p> <p>- Resolución de 9 mayo 1996 del PARLAMENTO EUROPEO. DOC 27 mayo 1996, núm. 152, sobre Comunicación de la Comisión sobre el racismo, la xenofobia y el antisemitismo.</p> <p>- Resolución de 23 mayo 1996 del PARLAMENTO EUROPEO. DOC 10 junio 1996, núm. 166; sobre ataques al derecho a la vida de los minusválidos.</p> <p>- Resolución de 13 diciembre 1996 del PARLAMENTO EUROPEO. DOC 20 enero 1997, núm. 20, sobre los Derechos de las personas discapacitadas.</p> <p>- Resolución de 20 diciembre 1996 del CONSEJO. DOC 13 enero 1997, núm. 12, rect. DOC 19 febrero 1997, núm. 49, DOC 22 octubre 1997, núm. 321, sobre Igualdad de oportunidades de las personas con minusvalías.</p> <p>- Resolución de 11 abril 1997 del PARLAMENTO EUROPEO. DOC 28 abril 1997, núm. 132, sobre Igualdad de oportunidades de las personas con minusvalía.</p> <p>- Resolución de 17 junio 1999 del CONSEJO. DOC 2 julio 1999, núm. 186, sobre Igualdad de oportunidades laborales de las personas con minusvalías.</p> <p>- Resolución de 2 abril 2002 de la ASAMBLEA PARITARIA ACP-UE. DOC 2 abril 2002, núm. 78, sobre Derechos de las personas con discapacidad y de edad avanzada en los países ACP.</p> <p>- Resolución de 6 febrero 2003 del CONSEJO. DOC 18 febrero 2003, núm. 39, para la «Accesibilidad electrónica» para mejorar el acceso de las personas con discapacidad a la sociedad del conocimiento.</p> <p>- Resolución de 5 mayo 2003 del CONSEJO. DOC 7 junio 2003, núm. 134, de igualdad de oportunidades en educación y formación para los alumnos y estudiantes con discapacidad.</p> <p>- Resolución de 8 junio 2005 del PARLAMENTO EUROPEO. DOC 25 mayo 2006, núm. 124-E, de protección de las minorías y las políticas de lucha contra la discriminación en la Unión Europea ampliada.</p>
Recomendaciones	<p>- Recomendación 1986/379/CEE, de 24 julio del CONSEJO. DOL 12 agosto 1986, núm. 225, sobre el Empleo de los minusválidos en la Comunidad.</p>

Dictámenes	<ul style="list-style-type: none"> - Dictamen de 16 mayo 2001 del COMITÉ DE LAS REGIONES. DOC 16 mayo 2001, núm. 144, sobre Comunicación hacia una Europa sin barreras para las personas con discapacidad. - Dictamen de 7 octubre 2002 del COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL. DOC 7 octubre 2002, núm. 241, de Integración de las personas con discapacidad en la sociedad. - Dictamen de 25 febrero 2004 del COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL. DOC 30 abril 2004, núm. 110, de Comunicación sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, un plan de acción europeo.
Comunicaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación de 4 noviembre 1981 de la COMISIÓN. DOC 31 diciembre 1981, núm. 347, sobre Inserción social de los minusválidos. Líneas directrices de una acción comunitaria. - Comunicación COM(2000) 284, de 12 mayo de la COMISIÓN. COM 12 mayo 2000, núm. 284; Hacia una Europa sin barreras para las personas con discapacidad. - Comunicación COM(2003) 650, de 30 octubre de la COMISIÓN. COM 30 octubre 2003, núm. 650; sobre igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, un plan de acción europeo.

2.2. Legislación nacional

TIPOLOGÍA NORMATIVA	DENOMINACIÓN DE LA NORMA
Constitución	<ul style="list-style-type: none"> - Constitución Española de 1978.
Leyes	<ul style="list-style-type: none"> - Ley 13/1982, de 7 abril, de integración social de los minusválidos. (BOE 30 abril 1982, núm. 103). - Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social. - Ley 51/2003, de 2 diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. (BOE 3 diciembre 2003, núm. 289). - Ley 53/2003, de 10 diciembre, de empleo público de discapacitados. (BOE 11 diciembre 2003, núm. 296). - Ley 20/2007, de 11 julio, del Estatuto del trabajo autónomo. (BOE 12 julio 2007, núm. 166). - Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. (BOE 30 diciembre 2006, núm. 312). - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE 23 marzo 2007, núm. 71). - Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de empresas de inserción. (BOE 14 diciembre 2007, núm. 299). - Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. (BOE 27 diciembre 2007, núm. 310).
Reales Decretos-Legislativos	<ul style="list-style-type: none"> - Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

TIPOLOGÍA NORMATIVA	DENOMINACIÓN DE LA NORMA
Reales Decretos	<ul style="list-style-type: none"> - Real Decreto 1451/1983, de 11 mayo, por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos. (BOE 4 junio 1983, núm. 133). - Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, que regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual del importe. - Real Decreto 1368/1985, de 17 julio, que regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en Centros Especializados de Empleo. (BOE 8 agosto 1985, núm. 189). - Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, que regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual del importe. - Real Decreto 2273/1985, de 4 diciembre, que regula los Centros Especiales de Empleo de minusválidos. (BOE 9 diciembre 1985, núm. 294). - Real Decreto 4/1999, de 8 enero, por el que se modifica el artículo 7 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. (BOE 26 enero 1999, núm. 22). - Real Decreto 427/1999, de 12 marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, que regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo. (BOE 26 marzo 1999, núm. 73). - Real Decreto 1971/1999, de 23 diciembre, del Procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía. (BOE 26 enero 2000, núm. 22; rect. BOE 13 marzo 2000, núm. 62). - Real Decreto 27/2000, de 14 enero, por el que se establece medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores. (BOE 26 enero 2000, núm. 22). - Real Decreto 1169/2003, de 12 septiembre, que modifica el anexo I del Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía. (BOE 4 octubre 2003, núm. 238). - Real Decreto 1539/2003, de 5 diciembre, por el que se establece coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de minusvalía. (BOE 20 diciembre 2003, núm. 304). - Real Decreto 170/2004, de 30 enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos. (BOE 31 enero 2004, núm. 27). - Real Decreto 290/2004, de 20 febrero, que regula los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. (BOE 21 febrero 2004, núm. 45; rect. BOE 7 abril 2004, núm. 84). - Real Decreto 2271/2004, de 3 diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. (BOE 17 diciembre 2004, núm. 303). - Real Decreto 364/2005, de 8 abril, que regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. (BOE 20 abril 2005, núm. 94). - Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y la formación profesional ocupacional, en lo que se refiere al establecimiento de un programa de promoción del empleo autónomo; desarrollada mediante la Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo (BOE 7/5/2007). - Real Decreto 863/2006, de 14 julio, que regula el acceso de las personas con discapacidad a las oposiciones al título de Notario y al Cuerpo de Aspirantes a Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles, así como la provisión de plazas a su favor. (BOE 4 agosto 2006, núm. 185). - Real Decreto 1414/2006, de 1 diciembre, que 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 (BOE 16 diciembre 2006, núm. 300). - Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. (BOE 14 julio 2007, núm. 168).

TIPOLOGÍA NORMATIVA	DENOMINACIÓN DE LA NORMA
Ordenes	<ul style="list-style-type: none"> - Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo. (BOE 7 de junio septiembre 2007, núm. 136). - Orden de 13 abril 1994 del MINISTERIO TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, que regula la concesión de las ayudas y subvenciones sobre fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, establecidas en el Capítulo II del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo. (BOE 5 mayo 1994, núm. 107). - Orden de 16 octubre 1998 del MINISTERIO TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, que establece las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de su integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo. (BOE 21 noviembre 1998, núm. 279). - Orden de 24 julio 2000 del MINISTERIO TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, por el que se regula el procedimiento administrativo referente a las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores reguladas por el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero. (BOE 9 agosto 2000, núm. 190). - Orden de 17 diciembre 2001, del MINISTERIO SANIDAD Y CONSUMO, por la que se aprueba la instrucción sobre el establecimiento de criterios de preferencia en la adjudicación de contratos sobre la base de la integración de las personas con discapacidad en las plantillas de las empresas licitadoras. (BOE 5 enero 2002, núm. 5). - Orden FOM/3557/2003, de 10 diciembre, del MINISTERIO FOMENTO, por el que se aprueba la instrucción sobre el establecimiento de criterios de preferencia en la adjudicación de contratos sobre la base de la integración de las personas con discapacidad en las plantillas de las empresas licitadoras. (BOE 20 diciembre 2003, núm. 304). - Orden TAS/2787/2005, de 29 agosto del MINISTERIO TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, que autoriza la utilización de las donaciones recibidas, en virtud de lo previsto en el artículo 2.1 c) del Real Decreto 364/2005, de 8- de marzo, para la promoción del deporte paraolímpico y la posterior inserción laboral de los deportistas. (BOE 9 septiembre 2005, núm. 216). - Orden PRE/1822/2006, de 9 junio, que establece criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad. MINISTERIO PRESIDENCIA. (BOE 13 junio 2006, núm. 140). - Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo. - Orden TAS/3776/2007, de 14 de diciembre, por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2007, para su gestión por las Comunidades Autónomas con competencias asumidas, subvenciones para el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado. (BOE 22 diciembre 2007, nú, 306).
Circulares	<p>Circular 3/004/2003, de 24 marzo de la DIRECCIÓN GENERAL TESORERÍA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL, de bonificación de cuotas a Centros Especiales de Empleo por ocupación de minusválidos. (BO. Mº Sanidad y Seguridad Social 31 marzo 2003).</p>

2.3. Legislación autonómica

TIPOLOGÍA NORMATIVA	DENOMINACIÓN DE LA NORMA
Estatuto	<ul style="list-style-type: none"> - Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.
Leyes	<ul style="list-style-type: none"> - Ley 2/1999, de 31 marzo, de Sociedades Cooperativas Andaluzas. (BOJA de 20 abril 1999, núm. 46). - Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. (BOJA 18 diciembre 2007, núm. 247). - Ley 13/2007, de 26 de diciembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. (BOJA 18 diciembre 2007, núm. 247).

TIPOLOGÍA NORMATIVA	DENOMINACIÓN DE LA NORMA
Decretos	<ul style="list-style-type: none"> - Decreto 2/1992, de 14 enero, por el que se establece los programas de la ocupacional a desarrollar por la Junta de Andalucía a través de la Consejería de Trabajo. (BOJA de 15 enero 1992, núm. 4; rect. BOJA de 14 febrero 1992, núm. 14). - Decreto 85/2003, de 1 abril, que regula y establece los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía. (BOJA de BO. Junta de Andalucía 28 abril 2003, núm. 79). - Decreto 528/2004, de 16 noviembre, que modifica el Reglamento General de Ingreso, Promoción Interna, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía, aprobado por Decreto 2/2002, de 9 de enero. (BOJA de 26 noviembre 2004, núm. 232). - Decreto 149/2005, de 14 junio, que regula los incentivos a la contratación con carácter indefinido. (BOJA de 24 junio 2005, núm. 122; BOJA de 4 octubre 2005, núm. 194). - Decreto 258/2005, de 29 noviembre, que regula la organización y funciones de los Centros de Valoración y Orientación de personas con discapacidad de Andalucía. (BOJA de 27 diciembre 2005, núm. 250). - Decreto 30/2006, de 7 febrero, por el que se acuerda la elaboración del Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía. (BOJA de 24 febrero 2006, núm. 38). - Decreto 93/2006, de 9 mayo, que regula el ingreso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración General de la Junta de Andalucía. (BOJA de 22 mayo 2006, núm. 96). - Decreto 175/2006, de 10 de octubre, por el que se aprueba el Plan de Fomento y Consolidación del Trabajo Autónomo de Andalucía, el cual entre otras cuestiones contiene medidas para el apoyo a las primeras contrataciones indefinidas o transformaciones de contratos temporales en indefinidos. - Decreto 58/2007, de 6 marzo, que modifica el Decreto 149/2005, de 14-6-2005 (LAN 2005/331), que regula los incentivos a la contratación con carácter indefinido. BOJA de 17 abril 2007, núm. 75). - Decreto 283/2007, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Plan Andaluz de Cooperación para el desarrollo. BOJA de 16 enero 2008, núm. 11.
Ordenes	<ul style="list-style-type: none"> - Orden de 29 julio 1985 de la CONSEJERÍA TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, de Organización de los Registros de empresas protegidas y de centros especiales de empleo y de iniciación productiva. (BOJA de 6 agosto 1985, núm. 77). - Orden de 4 octubre 2002 de la CONSEJERÍA EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO, por la que se desarrollan los incentivos al fomento del empleo en Centros Especiales de Empleo. (BOJA de 12 noviembre 2002, núm. 132). - Orden de 21 noviembre 2003, de la CONSEJERÍA EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO, que desarrolla el programa de inserción a través del empleo regulado en el Decreto 85/2003, de 1 de abril, que establece los Programas para la inserción laboral de la Junta de Andalucía. (BOJA de BO. Junta de Andalucía 14 enero 2004, núm. 8; rect. BOJA de 11 febrero 2004, núm. 28). - Orden de 8 marzo 2004 de la CONSEJERÍA EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO, que regula los Programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo y Unidades de Promoción y Desarrollo y establece las bases reguladoras de la concesión de ayudas públicas a dichos programas. (BOJA 15 abril 2004, núm. 73; rect. BOJA de 22 junio 2004, núm. 121). - Orden de 9 noviembre 2005 de la CONSEJERÍA EMPLEO, de adecuación de diversos Ordenes de la Consejería de Empleo a la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. (BOJA de 14 noviembre 2005, núm. 222; rect. BOJA de 1 marzo 2006, núm. 40). - Orden del 11 de mayo de 2007, por la que se regulan los programas de fomento de la empleabilidad y la calidad en el empleo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas públicas a dichos programas. (BOJA 28 mayo 2007, núm. 104). - Orden de 26 de diciembre de 2007, por la que se desarrollan los Programas de Orientación Profesional, Itinerarios de Inserción, Acciones Experimentales, Estudios y Difusión sobre el Mercado de Trabajo, Experiencias Profesionales para el Empleo y Acompañamiento a la Inserción, establecidos por el Decreto 85/2003, de 1 de abril, y se determinan las bases reguladoras de concesión de ayudas para su ejecución. (BOJA de 10 de enero de 2008, núm. 7).

TIPOLOGÍA NORMATIVA	DENOMINACIÓN DE LA NORMA
Acuerdos	- Acuerdo de 20 de noviembre de 2007, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Plan de Empleabilidad para personas con discapacidad en Andalucía 2007-2013. (BOJA de 10 de enero de 2008, núm. 7).



