

servicios y prestaciones para personas con discapacidad



Edita:

Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.
Dirección General de Personas con Discapacidad.

Dirección:

Aurelia Calzada Muñoz

Supervisión:

Soledad Jiménez González

Coordinación:

Marta Cáceres Armendáriz

Redacción y Colaboración:

Alejandro Domínguez Abreu, Estela Leal Gil, Juan Bosco Valero Palomo, M^a Dolores Gallardo Gálvez, Ana M^a González Madrigal, Carmen Rodríguez Domínguez, Gloria Llinas Cano, Montserrat Coll Porta, Rosa González Alvarez, Ana Isabel Carpio Ponce, Carlos M^a Vázquez Reyes, Cristina Torrox García-Morato, Luis Fernando Anguas Ortiz, Ana M^a Acuña Gallego.

Diseño portada:

Fernando Cabrera

Diseño, Maquetación e impresión:

Grupoaztecas Comunicación Integral S.L.,
Edición impresa: Gráficas Lodelmar-AFANAS. Centro Especial de Empleo.
Edición CD: MPO Ibérica

Servicios y Prestaciones para personas con discapacidad



Dirección General de Personas con Discapacidad
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

Avenida de Huelva, 14
41005 SEVILLA
Tel. 95 504 80 00
Fax 95 504 82 34



Unión Europea

Fondo Social Europeo

PRESENTACIÓN

I. SERVICIOS SOCIALES

- 1.1. Servicios Sociales Comunitarios
- 1.2. Apoyo a la Integración en Guarderías dependientes de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social
- 1.3. Servicios Sociales Especializados
 - 1.3.1. Centros de Valoración y Orientación
 - 1.3.2. Centros Residenciales, Centros de día y Programa de Respiro familiar
 - 1.3.3. Entidades Tutelares

2. SUBVENCIONES Y AYUDAS

- 2.1. En materia de servicios sociales
 - 2.1.1. Subvenciones individuales
 - 2.1.1.1. Asistencia en instituciones o Centros
 - 2.1.1.2. Movilidad y comunicación
 - 2.1.1.3. Promoción e integración laboral
 - 2.1.1.4. Subvenciones complementarias
 - 2.1.2. Subvenciones institucionales
 - 2.1.2.1. Programas
 - 2.1.2.2. Mantenimiento
 - 2.1.2.3. Equipamiento
 - 2.1.2.4. Reforma
 - 2.1.2.5. Construcción
 - 2.1.2.6. Eliminación de barreras arquitectónicas, urbanísticas y en el transporte
 - 2.1.2.7. Planes de accesibilidad
- 2.2. En materia de accesibilidad
 - 2.2.1. A entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro para la eliminación de barreras arquitectónicas, urbanísticas y en el transporte
 - 2.2.2. Convenio sobre accesibilidad universal 2004-2006
- 2.3. En materia de vivienda
 - 2.3.1. Rehabilitación funcional del hogar
 - 2.3.2. Rehabilitación de viviendas y edificios
 - 2.3.3. Adquisición de Viviendas de Protección Oficial

2.4. En materia de transporte

- 2.4.1. Subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte
- 2.4.2. Tarjeta de transporte bonificado
- 2.4.3. Deducción por inversiones en plataformas de accesos para personas con discapacidad o en anclajes de fijación de sillas de ruedas instalados en vehículos de transporte público de viajeros por carretera
- 2.4.4. Bono-taxi
- 2.4.5. Tarjeta dorada de Renfe
- 2.4.6. Ayudas al transporte para acceder al hospital
- 2.4.7. Ayudas al transporte privado
- 2.4.8. Subvenciones a entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro para la eliminación de barreras arquitectónicas, urbanísticas y en el transporte

2.5. Otras subvenciones y ayudas

- 2.5.1. Subvenciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- 2.5.2. Ayudas de la Fundación ONCE

3. PENSIONES

3.1. Prestaciones de derecho vigentes

- 3.1.1. Pensión No Contributiva de Invalidez
- 3.1.2. Prestación por hijo/a a cargo
- 3.1.3. Pensión de orfandad
- 3.1.4. Asistencia sanitaria y prestación farmacéutica
- 3.1.5. Subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte
- 3.1.6. Seguro obligatorio de vejez e invalidez (SOVI)

3.2. Prestaciones de Derecho de Carácter Individual Derogadas para Nuevas Solicitudes (pero vigentes sólo en el caso de las concedidas)

- 3.2.1. Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos
- 3.2.2. Subsidio por ayuda de tercera persona
- 3.2.3. Ayudas asistenciales por enfermedad/ancianidad (F.A.S.)

3.3. Ayudas sociales de carácter extraordinario

4. SALUD

4.1. Atención primaria

- 4.1.1. Servicios de Unidades Clínicas y Equipos Básicos de Atención Primaria
- 4.1.2. Dispositivos de apoyo
- 4.1.3. Servicios de Salud Pública

4.2. Atención especializada

5. ORGANOS DE PARTICIPACIÓN

- 5.1. Consejo Andaluz y Consejos Provinciales de Atención a las Personas con Discapacidad
- 5.2. Comisión Andaluza de Valoración de Discapacidades y Minusvalías

6. EDUCACIÓN

- 6.1. La Atención Educativa en Educación Infantil en el Periodo de la Escolaridad obligatoria y postobligatoria
 - 6.1.1. Aspectos generales sobre la escolarización
 - 6.1.2. La escolarización en aulas o centros de educación especial
 - 6.1.3. La formación básica de personas adultas
 - 6.1.4. La escolarización en enseñanzas postobligatorias (bachillerato y formación profesional)
- 6.2. Recursos Especializados para la Atención Educativa al Alumnado con Necesidades Educativas Especiales
 - 6.2.1. Los Equipos de Orientación Educativa
 - 6.2.2. Departamentos de Orientación
 - 6.2.3. Los Equipos de Orientación Educativa Especializada
 - 6.2.4. El profesorado especializado en la atención al alumnado con necesidades educativas especiales
 - 6.2.5. Otros profesionales que atienden al alumnado con necesidades educativas especiales
- 6.3. Medidas Curriculares para Atención a la Diversidad
 - 6.3.1. Adaptaciones Curriculares Individualizadas
 - 6.3.2. Programas de Diversificación Curricular
 - 6.3.3. Programas de Garantía Social
- 6.4. Otras medidas para la atención al alumnado con necesidades educativas especiales
 - 6.4.1. Aulas hospitalarias
 - 6.4.2. Programas de atención educativa domiciliaria
 - 6.4.3. Residencias escolares y Escuelas Hogar
 - 6.4.4. Transporte escolar
 - 6.4.5. Actividades extraescolares
- 6.5. Ayudas públicas para el alumnado de educación especial
- 6.6. Ámbito universitario

7. FORMACIÓN PROFESIONAL

- 7.1. Formación profesional ocupacional dirigida a personas con discapacidad desempleadas

- 7.2. Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo y Unidades de Promoción y Desarrollo
- 7.3. Programa de Consorcios-Escuelas de Formación Profesional Ocupacional
- 7.4. Formación Continua de trabajadores/as
- 7.5. Certificados de profesionalidad
- 7.6. Formación Profesional en Europa
 - 7.6.1. Itinerarios Europeos de formación: Europass y Mobilpass
 - 7.6.2. Programa Comunitario Leonardo da Vinci
 - 7.6.3. Nueva generación de programas comunitarios

8. EMPLEO

8.1. Empresa ordinaria

- 8.1.1. Beneficios a la contratación de personas con discapacidad en empresas
- 8.1.2. Contrato indefinido para la contratación de trabajadores/as con discapacidad
- 8.1.3. Contrato para el fomento de la contratación indefinida
- 8.1.4. Contrato indefinido para trabajadores/as con discapacidad procedentes de enclaves laborales
- 8.1.5. Contrato temporal de fomento de empleo para trabajadores con discapacidad
- 8.1.6. Contrato en prácticas para trabajadores con discapacidad
- 8.1.7. Contrato para la formación de trabajadores con discapacidad
- 8.1.8. Contrato de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de trabajadores/as con discapacidad y otros supuestos de interinidad
- 8.1.9. Contratos de duración determinada
- 8.1.10. Medidas de empleo selectivo y beneficios a la readmisión
- 8.1.11. Reserva de puestos de trabajo para trabajadores/as con discapacidad

8.2. Centros Especiales de Empleo

- 8.2.1. Incentivos para la creación y mantenimiento de empleo estable de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo en Andalucía
- 8.2.2. Relación laboral de carácter especial de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en centros especiales de empleo
- 8.2.3. El contrato de enclave laboral entre un centro especial de empleo y una empresa colaboradora como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

8.2.4. Incentivos para el tránsito de trabajadores/as con discapacidad de un enclave laboral desde el centro especial de empleo a la empresa colaboradora.

8.3. Medidas para la conciliación entre la vida laboral y familiar

8.3.1. Reducción de la jornada de trabajo por cuidado de personas con discapacidad

8.3.2. Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo en los supuestos de adopción y acogimiento de menores con discapacidad mayores de seis años

8.3.3. Excedencia de trabajadores/as por cuidado de un familiar con discapacidad

8.4. Autoempleo

8.4.1. Incentivos de la Administración del Estado

8.4.2. Incentivos a la/s primera/s contratación/es laboral/es de carácter estable del autónomo/a

8.4.3. Programa de apoyo al autoempleo de la Junta de Andalucía

8.4.4. Incentivos a la/s primera/s contratación/es laboral/es de carácter estable del autónomo/a

8.5. Jubilación

8.6. Empleo público

8.6.1. El acceso y provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Administración del Estado

8.6.2. El acceso y provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Administración de la Junta de Andalucía

8.6.3. Excedencia de funcionarios/as por cuidado de un familiar con discapacidad

8.6.4. Permiso por maternidad y paternidad en los supuestos de adopción y acogimiento de menores con discapacidad mayores de seis años

8.7. Acceso al empleo

8.7.1. Redes de servicios

8.7.2. Programas de inserción laboral de la Junta de Andalucía

8.7.2.1. Programas de asesoramiento

8.7.2.2. Programas de acercamiento a la empresa

8.7.2.3. Programas horizontales

8.7.3. Red Eures - empleo en Europa

8.7.4. Programa de renta activa de inserción

8.8. Iniciativa Comunitaria Equal

8.9. El derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo

9. ACCESIBILIDAD

9.1. Accesibilidad urbanística y de las infraestructuras

9.1.1. Eliminación de barreras arquitectónicas, urbanísticas y en el transporte

- 9.1.2. Planes de accesibilidad
- 9.1.3. Otras actuaciones en materia de eliminación de barreras
- 9.1.4. Establecimientos y lugares turísticos accesibles
- 9.2. **Accesibilidad en edificios de viviendas**
 - 9.2.1. Obras de adecuación de fincas urbanas ocupadas por personas con discapacidad
 - 9.2.2. Obras de accesibilidad en los inmuebles en régimen de propiedad horizontal
 - 9.2.3. Arrendamiento de viviendas por arrendatarios o arrendatarias con discapacidad
 - 9.2.3.1. Subrogación de persona con discapacidad por muerte del arrendatario/a en los contratos de arrendamiento de vivienda
 - 9.2.3.2. Obras de adecuación de la vivienda por arrendatarios/as con discapacidad
 - 9.2.4. Ayudas para la rehabilitación de viviendas y edificios
 - 9.2.5. Reserva de viviendas adaptadas en promociones de Viviendas de Protección Oficial
 - 9.2.6. Ayudas para la adquisición de Viviendas de Protección Oficial
 - 9.2.7. Ayudas para la adaptación funcional del hogar
- 9.3. **Accesibilidad en el transporte**
 - 9.3.1. Transporte privado
 - 9.3.1.1. Tarjeta de aparcamiento
 - 9.3.1.2. Reserva de aparcamiento
 - 9.3.1.3. Aparcamiento gratuito en zona azul
 - 9.3.1.4. Obtención del permiso de conducir
 - 9.3.1.5. Adaptación de vehículos a motor
 - 9.3.1.6. Exención del impuesto de matriculación y circulación
 - 9.3.2. Transporte público urbano y metropolitano
 - 9.3.2.1. Taxis accesibles
 - 9.3.2.2. Bono-taxi
 - 9.3.2.3. Tarjeta de transporte bonificado
 - 9.3.2.4. Dedución por inversiones en plataformas de accesos para personas con discapacidad o en anclajes de fijación de sillas de ruedas instalados en vehículos de transporte de viajeros por carretera
 - 9.3.3. Transporte ferroviario
 - 9.3.4. Tarjeta dorada de renfe
 - 9.3.5. Transporte marítimo
 - 9.3.6. Transporte aéreo
 - 9.3.7. Ayudas al transporte
- 9.4. **Accesibilidad en la comunicación**
 - 9.4.1. Lenguaje de signos

- 9.4.2. Comunicación visual y audiodescrita
- 9.4.3. Teléfonos de texto y fax
- 9.4.4. Servicio de emergencias sanitarias para personas sordas
- 9.4.5. Uso de perros guía
- 9.4.6. Accesibilidad en internet
- 9.4.7. Simbología

9.5. Ayudas técnicas

10. OCIO

- 10.1. Residencias de Tiempo Libre
- 10.2. Guía de viajes para turistas con discapacidad en Europa

11. BENEFICIOS FISCALES

- 11.1. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
- 11.2. Impuesto sobre Sociedades
- 11.3. Impuesto sobre el Patrimonio
- 11.4. Impuesto sobre sucesiones y donaciones
- 11.5. Impuesto sobre el Valor Añadido
- 11.6. Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados
- 11.7. Impuesto Especial sobre determinados Medios de Transporte (Impuesto de Matriculación)
- 11.8. Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica
- 11.9. Impuesto sobre Actividades Económicas
- 11.10. Impuesto sobre Construcciones, Instalaciones y Obras
- 11.11. Tasa por derechos de examen en las pruebas selectivas de acceso a la Función Pública

12. FAMILIA

- 12.1. Título de Familia Numerosa
- 12.2. Plan de apoyo a las Familias Andaluzas

13. PROTECCIÓN JURÍDICA

- 13.1. Protección patrimonial
- 13.2. Autotutela

14. DIRECTORIO

Presentación

Esta tercera edición de la guía de "Servicios y Prestaciones para Personas con Discapacidad", en la que se intenta recoger todos aquellos recursos de que disponen las personas con discapacidad, se va enriqueciendo de contenido a la vez que la discapacidad va avanzando en su transversalidad a todos los ámbitos de la intervención social, sea pública o privada.

Actualmente, exponente de esta acción transversal, estamos desarrollando el I Plan de Acción Integral para las Personas con Discapacidad en Andalucía 2003-2006, que fue aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno el día 2 de diciembre de 2003, en cuya elaboración participó el movimiento asociativo de personas con discapacidad representado por el CERMI-Andalucía, así como los agentes sociales y económicos, la FAMP, y las diferentes Consejerías de la Junta de Andalucía afectadas por su desarrollo. Se trata de un Plan de carácter interdepartamental, dado que contiene diferentes áreas de actuación: salud, educación, inserción laboral, servicios sociales, vivienda, accesibilidad a la comunicación, a la edificación, al urbanismo y al transporte, deportes, cultura, turismo y contratación administrativa.

Dar a conocer a las personas con discapacidad, a sus familiares o representantes legales y a los profesionales del sector aquellos servicios y prestaciones a los que pueden acceder, así como hacer más accesible esta información son los dos grandes objetivos que se persiguen con la publicación de este documento.

Estas prestaciones y servicios se fundamentan en nuestra Constitución, en nuestro Estatuto de Autonomía de Andalucía, en legislación básica estatal y en legislación autonómica. En materia de servicios sociales, el panorama actual se verá modificado con la anunciada regulación del Sistema Nacional de la Dependencia, con lo que estos servicios pasarán a configurarse como el cuarto pilar del Estado del Bienestar, junto con la salud, la educación y las pensiones.

La información que se presenta está incluida en la página web de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, en la que va siendo actualizada: www.cibs.junta-andalucia.es

Para realizar cualquier comentario o consulta sobre la misma puede dirigirse a la siguiente dirección de correo electrónico: personas-discapacidad.cas@juntadeandalucia.es

Aurelia Calzada Muñoz
Directora General de Personas con Discapacidad



Servicios Sociales

1.1 SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIOS

Normativa

- ▶ Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.
- ▶ Ley 2/1988, de 4 de abril, de Servicios Sociales de Andalucía.
- ▶ Decreto 49/1986, de 5 de marzo, para la creación de los Servicios Sociales Comunitarios de Andalucía.
- ▶ Resolución de 25 de mayo de 1988, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio-Programa entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, para el desarrollo de prestaciones básicas de Servicios Sociales de Corporaciones Locales.
- ▶ Decreto 103/1989, de 16 de mayo, por el que se desarrolla la creación de los Consejos de Servicios Sociales en la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- ▶ Decreto 11/1992, de 28 de enero, por el que se establecen la naturaleza y prestaciones de los Servicios Sociales Comunitarios.
- ▶ Orden de 22 de Octubre de 1996, por la que se regula el Servicio de Ayuda a Domicilio como prestación básica de los Servicios Sociales Comunitarios.
- ▶ Órdenes anuales reguladoras de la cooperación con las Diputaciones Provinciales y los Ayuntamientos de Municipios de más de veinte mil habitantes, pertenecientes a la Comunidad Autónoma de Andalucía, en materia de Servicios Sociales Comunitarios.

Concepto

Los Servicios Sociales Comunitarios, como señala la Ley 2/1988, de 4 de abril, de Servicios Sociales de Andalucía, constituyen la estructura básica del Sistema Público de Servicios Sociales de Andalucía. La Ley distingue los mismos de los Servicios Sociales Especializados, que son aquéllos que se dirigen a determinados sectores de la población que requieren una atención específica. Por consiguiente, los Servicios Sociales Comunitarios están dirigidos a toda la ciudadanía. Estos Servicios constituyen un primer nivel de actuación y la finalidad de los mismos es el logro de unas mejores condiciones de vida de la población.

Los objetivos de los Servicios Sociales Comunitarios son los siguientes:

- ▶ Promoción y desarrollo de las personas, grupos y comunidades, potenciando los cauces de participación. La vía formal de participación en materia de Servicios Sociales está prevista en el artículo 24 de la Ley de Servicios Sociales de Andalucía.
- ▶ Fomento del asociacionismo en materia de Servicios Sociales, como cauce para el

impulso del voluntariado social. El artículo 26 de la Ley de Servicios Sociales de Andalucía prevé una regulación reglamentaria del voluntariado.

► Establecimiento de vías de coordinación entre organismos y profesionales que actúen en el trabajo social dentro de un mismo municipio o zona.

La Zona de Trabajo Social

La Zona de Trabajo Social es la demarcación territorial adecuada para la prestación de los Servicios Sociales Comunitarios. El Mapa vigente de Zonas de Trabajo Social de Andalucía es el del Plan Concertado de Prestaciones Básicas en materia de Servicios Sociales.

La Zona de Trabajo Social se divide en demarcaciones denominadas "Unidades de Trabajo Social", que es un concepto no definido en la Ley de Servicios Sociales, sino en el Plan Concertado. El mismo define a la Unidad de Trabajo Social como toda unidad administrativa y territorial que tiene como función primordial la atención a la ciudadanía en su acceso a los Servicios Sociales, fundamentalmente a través del Servicio de Información y Orientación. Junto a estas funciones, desde la misma se realizan tramitaciones de expedientes para la obtención de recursos internos o externos al Sistema Público de Servicios Sociales, así como la derivación, en su caso, hacia otros Sistemas de Protección Social.

Asimismo, por ser el nivel más básico dentro de la estructura del Sistema Público de Servicios Sociales, desde la Unidad de Trabajo Social se realizan actuaciones tanto de promoción y sensibilización social en su ámbito territorial de intervención como de estudio sistemático de las necesidades sociales de la población, sin olvidar su necesaria cooperación técnica en cualquier programa integral de promoción e inserción social.

Las Unidades de Trabajo Social suelen tener un ámbito territorial inferior al municipio, aunque en algunas demarcaciones de gran dispersión la agrupación de varios municipios constituye una Unidad.

El Centro de Servicios Sociales.

El Centro de Servicios Sociales constituye la infraestructura básica para la prestación de estos Servicios en una Zona de Trabajo Social. En cada Zona deberá existir un Centro de Servicios Sociales, ubicado en el municipio cabecera, dotado de los medios humanos y materiales precisos.

La única norma que concreta esta materia es la Orden conjunta de las Consejerías de la Presidencia y de Asuntos Sociales de 28 de julio de 2000, por la que se regulan los requisitos materiales y funcionales de los Servicios y Centros de Servicios Sociales de Andalucía. Esta Orden - que desarrolla el Decreto 102/2000, de 15 de marzo, de modificación del Decreto 87/1996, de 20 de febrero, por el que se regula la autorización, registro y acreditación de los Servicios Sociales de Andalucía - determina en su Anexo los requisitos materiales (Apartado I) y funcionales (Apartado II) de obligado cumplimiento para los Servicios y Centros de Servicios Sociales ubicados en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Concretamente en materia de Servicios Sociales Comunitarios se citan dos tipos de equipamientos:

- ▶ Los Centros de Servicios Sociales Comunitarios, definidos como la infraestructura básica de los Servicios Sociales, inserta en el ámbito de la Zona de Trabajo Social, de gestión descentralizada, cuya dotación técnica, material y económica está relacionada con las necesidades y características de su comunidad de referencia y desde cuya estructura, integrada física y funcionalmente, se promueven y realizan las acciones y actuaciones necesarias para la población en el marco de las prestaciones básicas de los servicios sociales.
- ▶ Los Centros Sociales Polivalentes, definidos como centros destinados a prestar o facilitar a la comunidad usuaria la realización de acciones o programas de contenido social, tales como talleres, cursos, reuniones y otras actividades similares.
- ▶ La Orden citada establece las mismas condiciones materiales para ambos tipos de centros, por lo que podría deducirse que la finalidad de sendos equipamientos es común, siendo los primeros los referentes físicos en el ámbito de la Zona de Trabajo Social y los segundos tendrían el carácter de equipamiento complementario.
- ▶ A partir de 2000 la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social colabora con las Corporaciones Locales para, mediante convenios plurianuales regulados por las convocatorias anuales de ayudas públicas, construir y equipar Centros de Servicios Sociales Comunitarios y, en menor medida, Centros Polivalentes. Este marco de cooperación financiera es posible fundamentalmente por la inclusión de la construcción y equipamiento de centros en el Programa Operativo Integrado de Andalucía 2000-2006 (POIA).

El personal de los Servicios Sociales Comunitarios

La referencia normativa en esta materia es la citada Orden conjunta de las Consejerías de la Presidencia y de Asuntos Sociales de 28 de julio de 2000, por la que se regulan los requisitos materiales y funcionales de los Servicios y Centros de Servicios Sociales de Andalucía. Concretamente para los Centros de Servicios Sociales Comunitarios establece que en el Centro deberán existir tres Unidades Básicas Comunes: Dirección, Unidad Administrativa y Equipo de Intervención.

Este Equipo de Intervención será el que realice las tareas necesarias para el desarrollo de las Prestaciones Básicas del Sistema Público de Servicios Sociales. Señala esta norma que el personal que integre estos equipos ostentará, con carácter preferente, la titulación de Diplomado/a en Trabajo Social, Psicología, Educador/a Social u otras equivalentes.

El número total de personas que trabajan en Servicios Sociales Comunitarios, tanto el asignado directamente a prestaciones como el que realiza funciones más transversales, ha sido en 2003 (actualmente está finalizando la evaluación de 2004) de 7.907. Respecto a los puestos de trabajo, es especialmente significativo el número de trabajadores/as sociales (941 en toda Andalucía), así como los/as Auxiliares de Hogar prestadores/as del Servicio de Ayuda a Domicilio, que son en Andalucía 4.402.

Servicios a prestar desde los Servicios Sociales Comunitarios

Como desarrollo del artículo 10 de la Ley de Servicios Sociales de Andalucía se aprueba el Decreto 11/1992, de 28 de enero, por el se establecen la naturaleza y presta-

ciones de los Servicios Sociales Comunitarios, siendo el marco normativo vigente en esta materia.

Desde el Centro de Servicios Sociales se prestarán los siguientes Servicios:

- **Información, Valoración, Orientación y Asesoramiento.** Constituye la puerta de entrada a la red pública de Servicios Sociales. En este Servicio se llevarán a cabo las primeras atenciones y prestaciones a la población, así como los contactos de gestión con los demás recursos sociales. Se ha de pasar por este Servicio antes que por cualquier otro.
- **Ayuda a Domicilio.** Consiste en prestar una serie de atenciones de carácter doméstico, social y de apoyo personal a personas y familias con el objetivo de facilitar una autonomía en el medio habitual.

Se concreta en actividades de carácter doméstico (higiene personal, limpieza del hogar, alimentación, lavado de ropa, etc.), actividades de carácter social (mantener los canales de comunicación entre las personas en situación de dependencia en sus domicilios y la comunidad) y actividades de carácter personal (procurar resolver las situaciones específicas de dificultad para la relación interpersonal y graves problemas de aislamiento).

La Orden de la Consejería de Asuntos Sociales de 22 de octubre de 1996 regula el Servicio de Ayuda a Domicilio como prestación básica de los Servicios Sociales Comunitarios.

- **Convivencia y Reinserción Social.** Mediante el mismo se pretende la incorporación de toda la ciudadanía a la vida comunitaria, haciendo especial hincapié en las acciones de carácter preventivo.
- **Cooperación Social.** Su función es la promoción y potenciación de la vida comunitaria, impulsando el asociacionismo.
- **Prestaciones complementarias.** Son prestaciones de carácter económico y complementarias a las técnicas o de servicios. Entre ellas destacan: las Ayudas de Emergencia Social y las Ayudas Económicas Familiares.

El mayor número de usuarios/as (ejercicio 2003) figura en el Servicio de Información y Orientación, concretamente el 47,38 %, de los mismos el 33,31 % son Personas Mayores, mientras que el 26,86 % corresponden al colectivo Familia. En el análisis de la Ayuda a Domicilio se observa claramente que la mayor parte de los usuarios/as (78,16 %) son Personas Mayores, mientras que las Personas con Discapacidad representan un 8,14% del total.

Distribución de competencias en materia de Servicios Sociales Comunitarios.

La Ley de Servicios Sociales de Andalucía determina de forma clara las competencias de cada una de las Administraciones en materia de Servicios Sociales Comunitarios. Así, el artículo 19 establece como competencia de los Ayuntamientos - por delegación de la Junta de Andalucía - la gestión de los Centros de Servicios Sociales Comunitarios en los municipios de más de 20.000 habitantes. El artículo 18 asigna a las Diputaciones Provinciales la coordinación y gestión de los Centros de Servicios Sociales Comunitarios de los municipios de hasta 20.000 habitantes.

Respecto a las competencias de la Junta de Andalucía, el artículo 17 establece una relación de funciones de la Administración Autonómica, destacando en el ámbito de los Servicios Sociales Comunitarios las siguientes:

- ▶ Planificación general de los Servicios Sociales, al objeto de eliminar desequilibrios territoriales.
- ▶ Coordinación de actuaciones y programas entre sus propios Departamentos y las distintas Administraciones Públicas.
- ▶ Establecimiento de prioridades que hagan efectiva la coordinación de la política de inversiones y servicios de las Corporaciones Locales.
- ▶ Asistencia y asesoramiento técnico a las entidades públicas que lo soliciten.
- ▶ Promoción y realización de investigaciones y estudios sobre la problemática de los Servicios Sociales en Andalucía, así como la realización de actividades formativas.

1.2 APOYO A LA INTEGRACIÓN EN GUARDERÍAS DEPENDIENTES DE LA CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

Normativa

- ▶ Acuerdo de 30 de abril de 2002, del Consejo de Gobierno, por el que se fija la cuantía de determinados precios públicos.
- ▶ Orden de 6 de mayo de 2002, por la que se regula el procedimiento de admisión en Centros de Atención Socioeducativa (Guarderías infantiles).
- ▶ Orden de 9 de marzo de 2004, por la que se publica un texto integrado de los Decretos 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas, 18/2003, de 4 de febrero, y 7/2004, de 20 de enero, ambos de ampliación de las medidas de apoyo a las familias andaluzas.
- ▶ Orden de 1 de abril de 2005, por la que se convocan para el curso 2005/2006 plazas de nuevo ingreso y de ludoteca en Centros de atención socioeducativa (Guarderías Infantiles).

Reserva

En cada Centro de Atención Socioeducativa se destina un 5% del número total de plazas a niños y niñas con discapacidad.

Solicitud

Las solicitudes se encuentran a disposición de las personas interesadas en los propios centros, y en las Delegaciones Provinciales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social

Una vez cumplimentadas de acuerdo con el modelo oficial se presentarán preferentemente en el Centro de Atención Socioeducativa elegido o en la correspondiente Delegación Provincial.

Beneficiarios/as

No será exigible el requisito de que el padre y la madre trabajen cuando, entre otras, se presenten las siguientes circunstancias:

- ▶ Cuando el/la menor para quien se solicita plaza tenga reconocido al menos un 33% de grado de minusvalía.
- ▶ Cuando el padre o la madre que no desarrolle actividad laboral haya asumido directamente el cuidado de algún miembro de la familia que se encuentre afectado por una enfermedad que conlleve larga duración, riesgo para la vida de la persona enferma o limitación de la capacidad que requiera el cuidado de una persona, o tenga reconocido al menos un 33% de minusvalía.

Más información

En las Delegaciones Provinciales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, en la página Web de la Consejería.

Nota: Ver también las medidas recogidas en el Plan de Apoyo a la Familia Andaluza (apartado 1.2.2).

1.3 SERVICIOS SOCIALES ESPECIALIZADOS

Los Servicios Sociales Especializados, en cuanto instrumentos de atención específica a las personas con discapacidad, están dirigidos a posibilitar la integración social de este sector de la población. Se estructuran, fundamentalmente, a través de los:

- Centros de Valoración y Orientación.
- Centros Residenciales, Centros del Día y Programa de Respiro Familiar.
- Entidades Tutelares.

1.3.1 CENTROS DE VALORACIÓN Y ORIENTACIÓN

Normativa

- ▶ Ley 1/1999, de 31 de marzo de atención a las personas con discapacidad en Andalucía.
- ▶ Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía CORRECCIÓN de errores de 13 de marzo de 2000.
- ▶ Real Decreto 1169/2003, de 12 de septiembre, por el que se modifica el anexo I del Real Decreto 1971/1999.

Concepto

Los Centros de Valoración y Orientación -hasta la aprobación de la Ley 1/999 de Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, Centros Base- se configuran como las estructuras físicas dependientes orgánica y funcionalmente de las correspondientes Delegaciones Provinciales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, destinados a la valoración y orientación de las personas con discapacidad.

Corresponde a estos Centros la valoración de la minusvalía, determinando su tipo y grado. El reconocimiento de un grado de minusvalía se produce tras los dictámenes técnicos-facultativos emitidos por los Equipos de Valoración y Orientación (EVOs) constituidos en estos Centros.

Funciones y actuaciones

Son funciones y actuaciones de los Centros de Valoración y Orientación de Personas con Discapacidad las siguientes:

- ▶ Valorar la discapacidad física, psíquica y/o sensorial que presente la persona, así como los factores sociales complementarios que dificulten su integración social, con la finalidad de determinar el tipo y grado de minusvalía de conformidad con el procedimiento y baremos establecidos en la normativa aplicable.
- ▶ Reconocer la necesidad del concurso de tercera persona a que se refiere la legislación de Seguridad Social y la determinación de la existencia de graves dificultades para utilizar transportes colectivos conforme a las disposiciones vigentes.
- ▶ Emitir los dictámenes técnico-facultativos necesarios para el acceso a las siguientes medidas de protección social:
 - ▶ Pensión de invalidez, en su modalidad no contributiva.
 - ▶ Subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte y asistencia sanitaria y prestación farmacéutica.
 - ▶ Asignación económica por hijo/a o menor acogido a cargo.
 - ▶ Ingresos y traslados en centros residenciales o de día.
 - ▶ Tarjeta de aparcamiento de vehículos que transporten personas con movilidad reducida.
- ▶ En general, para el acceso a cuantas medidas, prestaciones, servicios o beneficios de protección social estén establecidos o puedan establecerse en la normativa que resulte de aplicación:
 - ▶ Informar, asesorar y orientar a personas y entidades públicas o privadas sobre cuestiones específicas relacionadas con la atención a las personas con discapacidad.
 - ▶ Informar y orientar a las personas con discapacidad sobre las posibilidades de inserción laboral.
 - ▶ Emitir los informes relativos a la adecuación y/o adaptación de puestos de trabajo a las personas con discapacidad que se establecen en el ordenamiento jurídico vigente.

- ▶ Emitir dictámenes sobre adaptación de tiempos y medios para la realización de exámenes y pruebas selectivas.
- ▶ Emitir dictamen vinculante sobre la aptitud para el ejercicio de las funciones, tareas y actividades correspondientes al personal funcionario, estatutario y laboral al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y de las Entidades locales.
- ▶ Instruir y tramitar los procedimientos administrativos de reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía, de concesión de la Tarjeta de Aparcamiento de vehículos para personas con movilidad reducida.
- ▶ Integrar las Comisiones de Valoración y las Comisiones Técnicas de Evaluación de usuarios y usuarias establecidas por las disposiciones reguladoras de los ingresos y traslados de personas con discapacidad en centros residenciales y de día, con las atribuciones y funciones que en la misma se establecen.
- ▶ Realizar el seguimiento de los usuarios y usuarias de centros residenciales y centros de día.
- ▶ Evaluar con carácter permanente los procedimientos de ingreso y la admisión de los centros residenciales y centros de día
- ▶ Informar y asesorar en materia de accesibilidad y eliminación de barreras urbanísticas, arquitectónicas, en la comunicación y ayudas técnicas.
- ▶ Formar parte de la Comisión Andaluza de Valoración de Discapacidades y Minusvalías, de conformidad con lo establecido en la normativa reguladora de la citada Comisión.
- ▶ La supervisión y control de las personas perceptoras de la ayuda de habilitación profesional de conformidad con lo establecido en la Ley 1/1999, de 31 de marzo, de Atención a personas con discapacidad en Andalucía, y su normativa de desarrollo.
- ▶ Realizar estudios e investigaciones sobre la atención a personas con discapacidad que tengan en cuenta la dimensión de género así como promover las actuaciones y medidas que se estimen convenientes.
- ▶ Participar en las estructuras de coordinación y colaboración que se establezcan con las distintas Administraciones Públicas y entidades en lo relativo a la atención sanitaria, educación, formación, atención social e inserción laboral de las personas con discapacidad.
- ▶ Realizar aquellas otras funciones referentes al diagnóstico, valoración y orientación de las personas con discapacidad que legal o reglamentariamente se les encomienden.

Medios humanos

Al frente del mismo se encuentra un/a Director/a para el desarrollo de sus funciones. Estos Centros cuentan con médicos/as, psicólogos/as y trabajadores/as sociales, quienes

configuran los EVOs, así como con monitores/as ocupacionales, pedagogos/as, asesores/as jurídicos/as e informáticos/as y personal administrativo.

Asimismo desde 1996 cuentan con un Servicio de Orientación e Integración Laboral (SOIL) para orientar e intermediar en el acceso al empleo de las personas con discapacidad.

1.3.2 CENTROS RESIDENCIALES, CENTROS DE DÍA Y PROGRAMA DE RESPIRO FAMILIAR

Normativa

Ley 1/1.999, de 31 de marzo, de Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, regula en el Capítulo III del Título V, los Servicios Sociales Especializados de atención específica a personas con discapacidad (BOJA nº45, del 17 de abril de 1999).

De creación de centros:

- ▶ Decreto 87/1996, de 20 de febrero, por el que se regula la autorización, registro, acreditación e inspección de los servicios sociales de Andalucía, modificado por el Decreto 102/2000 de 15 de marzo (BOJA nº 33 de 18 de marzo de 2000) .
- ▶ Orden de 29 de febrero de 1996, por la que se regula el registro de Entidades, Servicios y Centros de Servicios Sociales.
- ▶ Orden de 1 de julio de 1997, por la que se regula la acreditación de los centros de atención especializada a las personas mayores y personas con discapacidad (BOJA nº 81, de 15 de julio de 1997).
- ▶ Decreto 141/1999, de 8 de junio, por el que se regula la inspección de los Servicios Sociales en la Comunidad Autónoma de Andalucía (BOJA nº 67, de 12 de junio de 1999).
- ▶ Orden de 28 de julio de 2000, por la que se regulan los requisitos materiales y funcionales de los servicios sociales de Andalucía y se aprueba el modelo de solicitud de las autorizaciones administrativas (BOJA nº 102, de 5 de septiembre de 2000).

De concierto/convenio de plazas:

- ▶ Orden de 30 de agosto de 1996, por la que se regula la concertación de plazas con centros de atención especializada para los sectores de personas mayores y personas con discapacidad (BOJA nº 113, de 1 de octubre de 1996).
- ▶ Orden de 17 de octubre de 1996, por la que se modifica parcialmente la Orden de 30 de agosto de 1996, por la que se regula la concertación de plazas con centros de atención especializada para los sectores de personas mayores y personas con discapacidad (BOJA nº 126, de 2 de noviembre de 1996).
- ▶ Orden de 5 de abril de 2000, de modificación parcial de la de 30 de agosto de 1996 por la que se regula la concertación de plazas con centros de atención especializada para los sectores de personas mayores y personas con discapacidad (BOJA nº54, de 9 de mayo de 2000).
- ▶ Orden de 19 de febrero de 2002, de modificación parcial de la de 30 de agosto de 1996 por la que se regula la concertación de plazas con centros de atención especializada para los sectores de personas mayores y personas con discapacidad (BOJA nº 24 de 26 de febrero de 2002).

- ▶ Orden de 21 de febrero de 2005, de modificación parcial de la de 30 de agosto de 1996 por la que se regula la concertación de plazas con centros de atención especializada para los sectores de personas mayores y personas con discapacidad (BOJA nº 44 de 4 de marzo de 2005).
- ▶ Resolución de 1 de octubre de 1996, del Instituto Andaluz de Servicios Sociales, por la que se aprueba el modelo tipo de convenio de colaboración y los modelos tipos de pliegos de condiciones para la concertación de plazas en centros de atención especializada para el sector de personas con discapacidad (BOJA nº 120, de 19 de octubre de 1996).
- ▶ Resolución de 18 de octubre de 1996 del Instituto Andaluz de Servicios Sociales, por la que se modifica la de 1 de octubre de 1996 (BOJA nº 128, de 7 de noviembre de 1996).
- ▶ Resolución de 6 de abril de 2000, del Instituto Andaluz de Servicios Sociales, de modificación parcial de la de 1 de octubre de 1996, por la que se aprueba el modelo tipo de convenio de colaboración y los modelos tipo de pliegos de condiciones para la concertación de plazas en centros de atención especializada para el sector de personas con discapacidad (BOJA nº 55, de 11 de mayo de 2000).

De ingreso y traslado en centros:

- ▶ Decreto 137/2002, de 30 de abril, de la Consejería de la Presidencia, de apoyo a las familias andaluzas (BOJA núm. 52, de 4 de mayo de 2002).
- ▶ Orden de 6 de mayo de 2002, de la Consejería de Asuntos Sociales, por la que se regula el acceso y el funcionamiento de los programas de estancia diurna y respiro familiar (BOJA núm. 55, de 11 de mayo de 2002).
- ▶ Decreto 246/2003, de 2 de septiembre, de la Consejería de Asuntos Sociales, por el que se regulan los ingresos y traslados de personas con discapacidad en centros residenciales y centros de día. (BOJA núm. 171 de 5 de septiembre de 2003).
- ▶ Orden de 6 de noviembre de 2003, de la Consejería de Asuntos Sociales, por la que se aprueban los modelos de solicitudes de ingresos y traslados de personas con discapacidad en Centros residenciales y Centros de día y los baremos de evaluación de las mismas (BOJA núm 223 de 19 de noviembre de 2003).
- ▶ Orden de 9 de febrero de 2004 por la que se convocan plazas para personas mayores y personas con discapacidad en el programa de respiro familiar (BOJA núm 35 de 20 de febrero de 2004).
- ▶ Orden de 9 de febrero de 2004 por la que se convocan plazas para personas mayores y personas con discapacidad en el programa de estancia diurna (BOJA núm 36 de 23 de febrero de 2004).
- ▶ Orden de 9 de marzo de 2004, por la que se publica un texto integrado de los Decretos 137/2002 de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas, 18/2003, de 4 de febrero, y 7/2004, de 20 de enero, ambos, de ampliación de las medidas de apoyo a las familias andaluzas (BOJA núm. 56 de 22 de marzo de 2004).
- ▶ Decreto 66/2005, de 8 de marzo, de ampliación y adaptación de medidas de apoyo a las familias andaluzas (BOJA núm. 51 de 14 de marzo de 2005).

De financiación de plazas:

- ▶ Orden de 17 de abril de 1990, por la que se determinan las tarifas de precios públicos a abonar por los beneficiarios de las residencias para la tercera edad y los centros de atención a minusválidos psíquicos, adscritos al Instituto Andaluz de servicios Sociales (BOJA nº36 de 4 de mayo de 1990).
- ▶ Orden de 19 de febrero de 2004, por la que se establecen las tarifas y se regula

la aportación de los usuarios que regirán en los centros residenciales y de día de atención a personas con discapacidad concertados y conveniados con la Consejería (BOJA nº 40 de 27 de febrero de 2004).

► Resolución de 25 de enero de 2005, de la Dirección General de Personas con Discapacidad, por la que se actualiza el coste de las plazas concertadas y conveniadas con Centros para Personas con Discapacidad (BOJA nº 29 de 10 de febrero de 2005).

1.3.2.1. CENTROS RESIDENCIALES

Los centros residenciales se configuran como recursos de atención integral destinados a aquellas personas que, no pudiendo ser asistidas en su medio familiar, lo precisan temporal o permanentemente.

Clasificación

Se distingue entre aquellos centros residenciales que atienden a personas con una discapacidad tan grave que precisan de la ayuda de otra persona para la realización de las actividades de la vida diaria (residencias para personas gravemente afectadas), de aquellos otros que atienden a personas con cierta autonomía personal (residencias de adultos/as y viviendas tuteladas).

► Residencia para Personas Gravemente Afectadas

Destinada a atender, en régimen de internado, a personas con una discapacidad tan grave que precisen de la ayuda de otra persona para la realización de las actividades de la vida diaria y no puedan ser asistidos en su medio familiar.

► Residencia de Adultos/as

Destinada al acogimiento y convivencia, temporal o permanente, en régimen de internado, de personas con discapacidad que disfrutan de cierta autonomía personal, y que, por razones familiares tengan dificultad para la vida familiar normalizada y la integración social.

► Viviendas Tuteladas

Destinadas a personas con discapacidad que posean un grado suficiente de autonomía personal, consistente en pequeñas unidades de alojamiento y convivencia ubicadas en edificios o zonas de viviendas normalizadas. Estarán dotadas del equipamiento y servicios necesarios para el alojamiento, manutención y apoyo social de quienes las habiten. La capacidad máxima será de diez personas.

► Centros de Recuperación de Minusválidos Físicos -CRMF-

Ofrecen en régimen residencial y de día servicios de rehabilitación médico-funcional y psico-social, formación cultural y profesional ocupacional y ocio a personas con minusvalía física que precisan todos o algunos de estos servicios para su recuperación y/o integración social.

Asimismo, para pacientes de salud mental, menores de 60 años y con diagnóstico de psicosis, que sean derivados y atendidos por dispositivos de salud mental, se encuentran los denominados: Casas Hogar y Viviendas Supervisadas.

► Casas Hogar

Son centros residenciales de alojamiento y convivencia para personas a partir de 18 años con escaso nivel de autonomía personal consecutiva a una enfermedad mental,

debiendo garantizar la cobertura de las necesidades de atención no sanitaria de los pacientes. Tienen una función sustitutoria del hogar familiar, ya sea de forma temporal o permanente.

► Viviendas Supervisadas

Unidades de alojamiento y convivencia ubicadas en edificios o zonas de viviendas normalizadas, destinadas a personas con enfermedad mental que posean un grado suficiente de autonomía personal, por lo que no precisan necesariamente personal específico durante las 24 horas. Contarán con la distribución de espacios de una vivienda familiar y estarán dotados del equipamiento y servicios necesarios para el alojamiento, manutención y apoyo social de quienes los habitan.

Dependencia

Pueden ser centros propios de la Administración Central, Autonómica o Local, así como privados, en su mayoría sostenidos con fondos públicos.

Solicitud

En las Delegaciones Provinciales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, en el caso de que se solicite una plaza concertada o de la Administración, o bien en las sedes de las entidades titulares de los centros si se solicita una plaza financiada con fondos propios. En el caso de plazas para personas con enfermedad mental, la derivación la realizan los centros de salud mental del Servicio Andaluz de Salud (SAS). La Fundación Andaluza para la Integración Social -FAISEM- facilita información sobre los centros para estas personas.

Aportaciones a los/as usuarios/as

Las personas usuarias abonan el 75% de sus ingresos líquidos anuales con excepción de las pagas extraordinarias.

1.3.2.2. CENTROS DE DÍA

Se configuran como establecimientos destinados a la atención de aquellas personas que no puedan integrarse -transitoria o permanentemente- en un medio laboral normalizado, o que por su gravedad, necesiten de atención continuada y no puedan ser atendidas por su núcleo familiar durante el día.

Clasificación

Los Centros de Día se clasifican en:

► Unidades de Estancia Diurna

Destinadas a la atención, en régimen de media pensión, de personas con discapacidad tan grave que dependan de otra para las actividades de la vida cotidiana y no puedan ser atendidas por su unidad familiar durante el día.

► Centros Ocupacionales

Centros que proporcionan una actividad útil, fomentan la integración social de personas con dis-

capacidad en edad laboral, que por su acusada minusvalía temporal o permanente no pueden acceder a puestos de trabajo ordinarios o especiales. Tienen por finalidad proporcionarles un ajuste personal y social, habilitarles laboralmente y normalizar sus condiciones de vida.

► Talleres Polivalentes y Ocupacionales Prelaborales

Centros destinados a personas con enfermedad mental crónica, que no puedan acceder a un recurso laboral o de formación profesional normalizado, y que son derivadas y atendidas por dispositivos de salud mental.

► Centros Sociales

Centros de promoción del bienestar de personas con enfermedad mental, tendentes al fomento de la convivencia, la participación, la solidaridad y el uso del tiempo libre, propiciando la integración dentro de la comunidad y un funcionamiento lo más autónomo posible. Su actividad estará orientada a adquirir hábitos de vida normalizados: horarios, distribución del tiempo libre, deportes, manualidades, actividades culturales y educativas. Deben contar con las dependencias necesarias para poder ofrecer los servicios a los usuarios/as y estarán dimensionados según el número de los mismos.

Dependencia

Pueden ser centros propios de la Administración Central, Autonómica o Local, así como de entidades privadas, en su mayoría están sostenidos con fondos públicos.

Solicitud

En el propio Centro de Día. La Delegación Provincial de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social facilita información sobre los Centros de Día.

En el caso de centros para personas con enfermedad mental la derivación la realizan los centros de salud mental del Servicio Andaluz de Salud (SAS). La Fundación Andaluza para la Integración Social -FAISEM- facilita información sobre los centros para estas personas.

Aportaciones de los/as usuarios

En Unidades de Estancias Diurnas, el 40% de sus ingresos líquidos anuales con excepción de las pagas extraordinarias. En Centros Ocupacionales entre el 15 y el 25% en función de los servicios que preste el centro.

1.3.2.3. PROGRAMA DE RESPIRO FAMILIAR

Beneficiarios/as

Destinado a colaborar con las familias cuidadoras de personas con discapacidad dependientes, a las que se presta apoyo mediante un servicio residencial de duración variable, en periodos que oscilan entre veinticuatro horas y un mes, con carácter prorrogable, por motivo de descanso, enfermedad u hospitalización de la persona cuidadora, emergencias y otras circunstancias análogas.

En función del grado de dependencia de la persona existen dos modalidades de respiro familiar:

- ▶ Para personas con discapacidad gravemente afectadas
- ▶ Para personas con discapacidad con menor nivel de dependencia

Solicitud:

En las mismas residencias donde se desarrollan los programas de respiro familiar. Las Delegaciones Provinciales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social facilitan información sobre esas residencias.

En el caso de personas con enfermedad mental la derivación la realizan los centros de salud mental del Servicio Andaluz de Salud (SAS). La Fundación Andaluza para la Integración Social -FAISEM- facilita información sobre las plazas de respiro.

Aportación de los/as usuarios/as:

El 75% de sus ingresos. La cuota se calcula en proporción a los días de servicio prestados.

1.3.3 ENTIDADES TUTELARES

Normativa

- ▶ Ley 13/1983, de 24 de octubre, de Reforma del Código Civil en materia de tutela.
- ▶ Ley 1/1999, de 31 de marzo, de atención a las personas con discapacidad en Andalucía, BOJA nº 45 de 17 de Abril de 1999.
- ▶ Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones. BOE nº 310 de 27 de diciembre.
- ▶ Decreto 279/2003, de 7 de octubre, BOJA 228 de 26 de noviembre, por el que se crea el Registro de Fundaciones de Andalucía y se aprueba su reglamento de organización y funcionamiento.
- ▶ Ley 41/2003, de 18 de noviembre, de protección patrimonial de las personas con discapacidad y de modificación del Código Civil, de la Ley de Enjuiciamiento Civil y de la Normativa Tributaria con esta finalidad, BOE nº 277 de 19 de noviembre de 2003.

Una vez alcanzada la mayoría de edad, todas las personas adquieren por ley la capacidad legal plena de obrar, que les permite gobernarse por sí mismas: abrir una cuenta bancaria, firmar un contrato laboral, manejar un patrimonio, hacer testamento, firmar un consentimiento informado para una operación quirúrgica, votar en las elecciones, etc.

Es un hecho que no todas las personas al alcanzar la mayoría de edad (o a lo largo de la vida), debido fundamentalmente a una enfermedad psíquica, pueden gobernarse por sí mismas con garantía plena. Con el fin de proteger a esas personas el Código Civil prevé la incapacitación legal y el nombramiento de un tutor/a o curador/a que sustituye al tutelado/a en todos o en algunos de esos actos. Esa incapacitación legal sólo puede realizarse por sentencia judicial, previa solicitud de un familiar o del Fiscal cuando existan indicios de incapacidad.

Hasta el año 1983 la tutela sólo podía ejercerla una persona física, y como ejercerla exige responsabilidad, no siempre había personas dispuestas a aceptarla y el juez se encontraba con imposibilidad de nombrar un tutor/a una vez incapacitada legalmente la persona, de ahí la necesidad de contar con Entidades Tutelares. Se trata de entidades sociales sin ánimo de lucro que, de acuerdo con lo previsto en el Código Civil, desempeñan la tutela o curatela de aquellas personas incapacitadas total o parcialmente, sin familiares que puedan hacerse cargo de ella.

2

SUBVENCIONES Y AYUDAS

En este apartado se exponen las subvenciones y ayudas que periódicamente se convocan para atender las necesidades de las personas con discapacidad por parte de diferentes Organismos. Las diversas materias que determinan la clasificación de las ayudas son Servicios Sociales, accesibilidad, vivienda y transporte.

2.1 EN MATERIA DE SERVICIOS SOCIALES

La Consejería para la Igualdad y Bienestar Social promueve la atención a los sectores de la población andaluza menos favorecidos, mediante la convocatoria de subvenciones dirigidas, por una parte, a entidades públicas y privadas dedicadas a prestar asistencia a dichos sectores, y, de otra, a personas físicas que precisen de una prestación para cubrir sus necesidades particulares.

Estas ayudas se convocan anualmente, generalmente a principios de año y tienen un plazo de vigencia de un mes o dos, en el caso de las ayudas individuales, desde su publicación. A continuación se expone la convocatoria de ayudas del año 2005 como guía general para su conocimiento; no obstante las diversas modalidades y cuantías pueden verse modificadas en sucesivas convocatorias.

2.1.1 SUBVENCIONES INDIVIDUALES

Normativa

- Orden de 1 de febrero de 2005, por la que se regulan y convocan subvenciones en el ámbito de la Consejería para el año 2005, (BOJA nº 33 de 16 de febrero).
- Orden de 16 de febrero de 2005, mediante la que se corrigen errores en la orden de 1 de febrero de 2005, por la que se regulan y convocan subvenciones en el ámbito de la consejería para el año 2005 (BOJA num. 37 de 22 de febrero).
- Corrección de errores de la orden de 1 de febrero de 2005, por la que se regulan y convocan subvenciones en el ámbito de la consejería para el año 2005 (BOJA nº 62, de 31 de marzo).

Concepto

Son prestaciones económicas destinadas a personas con discapacidad para la atención de necesidades específicas, de carácter no periódico y sujetas a las disponibilidades presupuestarias. Estas ayudas se convocan anualmente, mediante la Orden por la que se regulan y convocan subvenciones en el ámbito de toda la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

Nota: pueden consultarse también las ayudas que la Fundación ONCE, convoca anualmente para subvenciones similares y/o complementarias (ver apartado 2.1.1.4. de este capítulo).

Beneficiarios/as

- ▶ Personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, que tengan reconocido un grado igual o superior al 33 por 100 de minusvalía.
- ▶ La/s necesidades por la/s que se solicita la subvención ha/n debido ser puesta/s de manifiesto al menos desde el día 11 de abril de 2004, y hasta la finalización del plazo de presentación de solicitudes.
- ▶ Las personas con discapacidad mayores de 60 años que no se encuentren en activo laboralmente no podrán solicitar simultáneamente las subvenciones previstas para las personas mayores y las personas con discapacidad.

Solicitudes

Estas ayudas sólo pueden solicitarse en el plazo establecido por la Orden que anualmente regula estas ayudas, en general dos meses desde su publicación oficial.

Las solicitudes se podrán recoger y entregar en las Delegaciones Provinciales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. También pueden obtenerse en la página web de la Consejería.

Modalidades

2.1.1.1 ASISTENCIA EN INSTITUCIONES O CENTROS

Concepto

Son aquellas que tienen por objeto financiar la atención de las personas con discapacidad, mayores de 16 años, en Centros Ocupacionales, Residencias de Adultos y Residencias de Gravemente Afectados, en función de su situación particular.

Beneficiarios/as

- ▶ No ocupar plaza concertada.
- ▶ Que el centro cumpla las obligaciones en materia de autorización y registro establecidas en el Decreto 87/1.996, de 20 de febrero.
- ▶ Que haya solicitado su ingreso en centro propio concertado o conveniado con la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social y/o sus entidades colaboradoras, y esté a la espera de ser atendido/a, salvo que la ayuda suponga una continuidad de años anteriores o no exista centro adecuado de los señalados con anterioridad.
- ▶ Poseer una renta per cápita familiar que no supere 1,5 veces el salario mínimo interprofesional.
- ▶ Que cuente con la prescripción favorable del Centro de Valoración y Orientación.
- ▶ Que las personas solicitantes cumplan los requisitos de admisión en centros regulados por el Decreto 246/2003 de 2 de septiembre, por el que se regulan los ingresos y traslados de las personas con discapacidad en centros residenciales y centros de día.

Cuantía

La cuantía máxima, por mes y plaza, de las subvenciones será la siguiente:

Centro Ocupacional	115 euros
Centro Ocupacional con comedor y transporte	175 euros
Centro Ocupacional con comedor o transporte	145 euros
Residencia de personas adultas	300 euros
Residencia de personas gravemente afectadas	445 euros

2.1.1.2 MOVILIDAD Y COMUNICACIÓN

Concepto

Tienen por objeto facilitar la mayor autonomía posible dentro del entorno familiar y social de aquellas personas con discapacidad que presenten graves problemas de movilidad y comunicación.

Beneficiarios/as

No superar el/la solicitante su renta per cápita familiar el Salario Mínimo Interprofesional.

Actuaciones subvencionables

Adaptación funcional del hogar

Incluye:

- ▶ La eliminación de barreras arquitectónicas. Para solicitar esta subvención, será necesario adjuntar una memoria explicativa de la adaptación a realizar
- ▶ La financiación de los intereses de los préstamos solicitados para adquisición de vivienda adaptada y construida en régimen de protección oficial. En este caso será necesario adjuntar:
 - ▶ cuadro de amortización bancaria del año 2005
 - ▶ certificado acreditativo de la condición de vivienda de protección oficial
 - ▶ certificación relativa a la percepción de bonificación de intereses por otro concepto.

Excepcionalmente, podrán concederse ayudas para viviendas no adaptadas en el caso de personas cuya movilidad no precise de tal adaptación.

Para el año 2005 la cuantía máxima es de 1.800 euros.

Obtención del permiso de conducir

Aportación económica destinada a sufragar los gastos derivados de la obtención del permiso de conducir. Esta modalidad de subvención está dirigida a personas afectadas por

una minusvalía grave que impida la utilización de otros medios de transporte y que no hayan sido beneficiarias de subvención por el mismo concepto durante los tres años anteriores. Para el año 2005 la cuantía máxima es de 300,51 euros.

Adaptación de vehículo a motor

Aportación económica destinada a sufragar los gastos derivados de la adaptación de un vehículo a motor. Esta modalidad de subvención está dirigida a personas afectadas por una minusvalía grave que impida la utilización de otros medios de transporte y que no hayan sido beneficiarias de subvención por el mismo concepto durante los tres años anteriores. En el caso de que la persona solicitante estuviera incapacitada o fuese menor, la solicitud de subvención sólo podrá ser formulada por su representante legal, cónyuge o familiar en primer grado en el caso de las personas no capacitadas judicialmente.

Para el año 2005 la cuantía máxima es de 721,21 euros.

Adquisición y renovación de prótesis y órtesis

Aportación económica destinada a sufragar los gastos derivados de la adquisición y/o renovación de prótesis y órtesis.

Para todos los conceptos será necesario aportar la prescripción médica. En caso de prótesis dentales, además de aportar la factura correspondiente, será necesaria la certificación del facultativo/a que acredite que dicha factura corresponde a la prescripción realizada.

Las personas con discapacidad que sean a su vez titulares o posibles titulares de la tarjeta Andalucía Junta Sesentaycinco no podrán solicitar esta subvención para los productos ópticos siguientes: gafas monofocales, gafas bifocales y gafas progresivas, pudiendo ser subvencionados estos conceptos por ser beneficiarios/as de dicha tarjeta.

La cuantía máxima para el año 2005 será la correspondiente al coste real de la actuación.

Adquisición y renovación de otras ayudas técnicas

Se entiende por estas ayudas técnicas las que potencien la relación con el entorno de aquellas personas con discapacidad o las que el grado o naturaleza de su deficiencia les impida utilizar los medios convencionales existentes.

La cuantía máxima para el año 2005 será la correspondiente al coste real de la actuación.

Reparación de sillas de ruedas eléctricas, vehículos a motor, prótesis, órtesis y ayudas técnicas, con excepción de la reparación de automóviles

2.1.1.3. PROMOCIÓN E INTEGRACIÓN LABORAL

Concepto

Tienen por objeto sufragar, total o parcialmente, los gastos que le ocasionen a la persona con discapacidad, tanto las acciones formativas en régimen especial exigido por el propio proceso de rehabilitación, como las enseñanzas en sus distintos niveles, grados o modalidades que conduzcan a su integración profesional o laboral.

Beneficiarios/as

Personas con discapacidad que cumplan los siguientes requisitos:

- ▶ Ser mayor de 16 años y que las acciones formativas y de apoyo no estén impartidas por otras Administraciones.
- ▶ Poseer una renta per cápita familiar que no supere el Salario Mínimo Interprofesional.

Cuantía

La cuantía máxima mensual es de 180,30 euros.

Nota: Ver también el apartado “Reinserción Laboral”, del capítulo 12.2, referido al Plan de Apoyo a las Familias Andaluzas.

2.1.1.4 SUBVENCIONES COMPLEMENTARIAS

Concepto

Tienen por objeto financiar los gastos necesarios para la percepción de las prestaciones básicas previstas anteriormente (asistencia en instituciones o centros, movilidad y comunicación y promoción e integración laboral), así como las concedidas por otros Organismos para los mismos fines.

Beneficiarios/as

Podrán ser subvencionados los gastos en sus distintas modalidades descritas en el apartado siguiente, siempre que sean simultáneos a la realización de la prestación básica a la que complementen, esté o no subvencionada por esta convocatoria, y siempre que no estén contemplados en las Administraciones competentes en materia sanitaria o educativa.

Modalidades

Transporte

Contribuirán a sufragar gastos de desplazamiento de la persona con discapacidad desde la residencia al centro o institución.

Con carácter extraordinario también podrán solicitar ayudas de transporte especial las personas con discapacidad gravemente afectadas en su movilidad que estén impedidas para utilizar los medios de transporte ordinarios.

Quedan excluidas de esta modalidad las personas con discapacidad que estén ocupando plaza concertada en centro ocupacional o en unidad de estancia diurna, salvo aquéllos casos que con carácter excepcional no puedan hacer uso, total o parcialmente, del servicio disponible.

La cuantía de estas ayudas será para el año 2005 desde 42,07 euros hasta 108,08 euros mensuales como máximo.

Comedor

La concesión de las ayudas de comedor se condicionará a la no existencia de este servicio en el centro o institución donde sea atendida la persona con discapacidad, o a su carácter no gratuito.

La cuantía máxima de estas ayudas será para el año 2005 la siguiente:

- ▮ Subvenciones que se soliciten para personas con discapacidad atendidas en centros o instituciones: 540,91 euros por año o curso, según los casos.
- ▮ Subvenciones individuales de comida en caso específico: 60,10 euros mensuales.

Residencia o alojamiento

Las subvenciones de residencia o alojamiento podrán solicitarse cuando el servicio público no pueda recibirse en la localidad donde resida la persona con discapacidad por la inexistencia de centros o instituciones, o existiendo éstos, por carecer de plazas vacantes. No se podrá conceder esta ayuda cuando la distancia geográfica permita el desplazamiento diario del interesado/a, salvo que circunstancias familiares o personales de la propia persona con minusvalía o exigencias externas a ella, debidamente acreditadas, lo requieran.

La cuantía máxima de estas ayudas será la siguiente:

- ▮ Subvenciones para residencia en centro, incluido comedor: 721,21 euros anuales.
- ▮ Subvenciones para hacer frente a los gastos de alojamiento fuera del hogar: 108,18 euros mensuales.

2.1.2 SUBVENCIONES INSTITUCIONALES

Normativa

- ▮ Orden de 1 de febrero de 2005, por la que se regulan y convocan subvenciones en el ámbito de la Consejería para el año 2005, (Boja nº 33 de 16 de febrero)
- ▮ Orden de 16 de febrero de 2005, mediante la que se corrigen errores en la orden de 1 de febrero de 2005, por la que se regulan y convocan subvenciones en el ámbito de la consejería para el año 2005 (boja num. 37 de 22 de febrero)
- ▮ Corrección de errores de la orden de 1 de febrero de 2005, por la que se regulan y convocan subvenciones en el ámbito de la consejería para el año 2005 (boja nº 62, de 31 de marzo)

Concepto

Son las ayudas destinadas a entidades privadas sin ánimo de lucro legalmente constituidas y a entidades públicas, que presten servicios en la Comunidad Autónoma Andaluza, dirigidos a la atención de necesidades sociales de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial que tengan reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33%, así como los que se encuentren en estados previos, entendidos éstos como procesos de evolución que pueden llegar a ocasionar una minusvalía.

En las diversas modalidades de subvención, se tendrán en cuenta, como criterios específicos de valoración, las circunstancias personales, familiares y sociales de los/as usuarios/as así como la dotación de recursos existentes en la zona.

Se podrá solicitar subvención, en cualquiera de las modalidades previstas en el apartado siguiente, para atender a las necesidades que se hayan puesto de manifiesto desde el día 12 de marzo de 2004.

Nota: pueden consultarse también las ayudas que tanto el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través del IMSERSO, como la Fundación ONCE, convocan anualmente para subvenciones similares y/o complementarias (ver apartado 2.1.1.4. de este capítulo).

Beneficiarios/as

Para todas las modalidades, podrán solicitar estas subvenciones las entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro legalmente constituidas, que tengan su ámbito de actuación en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Las entidades privadas con ánimo de lucro legalmente constituidas podrán solicitar la subvención para la modalidad de Programas. Si a su vez, dichas entidades son titulares de empresas o grupos de empresas, podrán solicitar subvenciones destinadas a la reforma, construcción y equipamiento de centros de atención socieducativa a niños y niñas menores de tres años, con el objeto de contribuir a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras.

TIPOLOGÍA DE SUBVENCIONES

2.1.2.1 PROGRAMAS

Destinadas a colaborar en la aportación de los recursos necesarios para la realización de un conjunto organizado, coherente e integrado de actividades, con la finalidad de alcanzar unos objetivos determinados, en relación con problemas concretos, para una población definida y en un plazo de tiempo establecido, valorándose de forma específica la inclusión de la perspectiva de género en su diseño. Los programas subvencionados tendrán objetivos coincidentes con el I Plan de Acción Integral para las personas con discapacidad en Andalucía 2003-2006.

En las solicitudes de subvenciones presentadas por asociaciones privadas sin ánimo de lucro, deberá explicitarse, en documento anexo a las mismas, la proporción de hombres y mujeres asociados y en la composición de las Juntas directivas. Asimismo, deberán aportar el programa formativo anual de la asociación.

Quedan excluidas de estas ayudas las solicitudes para la realización de programas en los centros que tengan plazas concertadas o conveniadas con la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social y/o sus entidades colaboradoras, en el 80 por 100 de su capacidad.

La cuantía de la subvención estará en función del coste de la actividad de que se trate y del orden de prioridades que se fije.

La gestión de estas ayudas corresponde a las Delegaciones provinciales para la Igualdad y Bienestar Social, o a los Servicios Centrales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, en función del ámbito de actuación del programa solicitado.

2.1.2.2 MANTENIMIENTO

Destinadas al sostenimiento de la actividad ordinaria de entidades y centros mediante la financiación de los gastos de personal y los generales de funcionamiento.

Quedan excluidas de esta modalidad las Unidades de Estancia Diurna, así como los centros de aquellas entidades que tengan plazas concertadas o conveniadas la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social y/o sus entidades colaboradoras, en el 80 por 100 de la capacidad de cada centro para el que se destina la ayuda.

En las solicitudes presentadas por asociaciones privadas sin ánimo de lucro, deberá explicitarse, en documento anexo a las mismas, la proporción de hombres y mujeres asociados y en la composición de las Juntas directivas. Asimismo, deberán aportar el programa formativo anual de la asociación.

La cuantía máxima, por mes y plaza, de las subvenciones será la siguiente:

Centro Ocupacional	115 euros
Centro Ocupacional con comedor y transporte	175 euros
Centro Ocupacional con comedor o transporte	145 euros
Residencia de personas adultas	300 euros
Residencia de personas gravemente afectadas	445 euros

La gestión de estas ayudas corresponde a las Delegaciones provinciales para la Igualdad y Bienestar Social, o a los Servicios Centrales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, en función del ámbito de actuación del programa solicitado.

2.1.2.3 EQUIPAMIENTO

Destinadas a la adquisición de los bienes muebles necesarios para las actividades que hayan de realizar la entidad o centro.

La gestión de estas ayudas corresponde a los Servicios Centrales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

2.1.2.4 REFORMA

Destinadas a ampliar, mejorar, modernizar, adaptar, adecuar o reforzar inmuebles ya existentes.

La gestión de estas ayudas corresponde los Servicios Centrales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

2.1.2.5 CONSTRUCCIÓN

Destinadas a sufragar gastos de edificación o de continuación de obras iniciadas en años anteriores.

En las subvenciones para construcción de centros de día y centros residenciales, las entidades solicitantes deberán comprometerse expresamente, mediante declaración suscrita por su representante legal, y para el supuesto de que les fuere concedida subvención para alguna de estas modalidades, a poner a disposición de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social una cantidad mínima del 50 por 100 de sus plazas, mediante la formalización, en su caso, del correspondiente concierto de reserva y ocupación de plazas vacantes, de acuerdo con la normativa vigente.

La gestión de estas ayudas corresponde los Servicios Centrales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

2.1.2.6 ELIMINACIÓN DE BARRERAS ARQUITECTÓNICAS, URBANÍSTICAS Y EN EL TRANSPORTE

Estas subvenciones tienen por objeto financiar, mediante la modalidad de eliminación de barreras arquitectónicas prevista en el apartado siguiente, la adaptación de los elementos arquitectónicos, urbanísticos y en el transporte a las normas técnicas contenidas en el Decreto 72/1.992, de 5 de mayo, de normas técnicas de accesibilidad y eliminación de barreras arquitectónicas, urbanísticas y en el transporte en Andalucía.

Las Entidades Locales deberán tener redactado o en elaboración el Plan municipal de accesibilidad, en el que se contemple la eliminación de las barreras objeto de la solicitud, o en su caso, su inclusión con la correspondiente modificación y actualización del Plan municipal de accesibilidad.

La gestión de estas ayudas corresponde los Servicios Centrales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

2.1.2.7 PLANES DE ACCESIBILIDAD

Tienen por objeto financiar la elaboración de planes de accesibilidad urbanística, arquitectónica y en el transporte, para la supresión de barreras en su ámbito territorial.

Se entiende por planes de accesibilidad los planes de actuación cuyo objetivo es hacer accesible gradualmente el entorno, eliminando barreras existentes, con el fin de que todas las personas con movilidad reducida lo puedan utilizar por sí mismas. Estos planes han de ajustarse en su contenido a la Ley 1/1999, de 31 de marzo, de Atención a las Personas con Discapacidad, y al Decreto 72/1992, de 5 de mayo.

Atendiendo a la naturaleza de las actuaciones, los planes de accesibilidad se clasifican en:

- ▶ Planes de accesibilidad urbanística: su ejecución tendrá lugar en calles, plazas, parques y otros espacios abiertos.
- ▶ Planes de accesibilidad arquitectónica: su realización se efectuará en edificios públicos, tales como equipamientos de uso administrativo, sanitario, docente, asistencial, cultural, deportivo y comercial, entre otros.

- ▶ Planes de accesibilidad en el transporte: su aplicación se desarrollará en las redes de transporte urbano convencional, como autobuses y taxis, entre otros.

La concesión de subvenciones a los Ayuntamientos de Municipios con población superior a los veinte mil habitantes y a las Diputaciones Provinciales se instrumentará mediante la celebración de convenios suscritos con las correspondientes Entidades Locales en los que podrán participar también otras Administraciones Públicas y entidades privadas que intervengan.

Para la determinación del importe de la subvención a otorgar para la elaboración del Plan de Accesibilidad se tendrán en cuenta diferentes factores.

La gestión de estas ayudas corresponde los Servicios Centrales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

2.2 EN MATERIA DE ACCESIBILIDAD

2.2.1 SUBVENCIONES A ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS SIN ÁNIMO DE LUCRO PARA LA ELIMINACIÓN DE BARRERAS ARQUITECTÓNICAS, URBANÍSTICAS Y EN EL TRANSPORTE

Ver apartado 2.1.2.6. y 2.1.2.7. de este capítulo.

2.2.2 CONVENIO SOBRE ACCESIBILIDAD UNIVERSAL 2004-2006

Se trata de un Acuerdo marco de ámbito estatal entre la ONCE y el IMSERSO (Instituto de Migraciones y Servicios Sociales), sobre eliminación de barreras arquitectónicas, urbanísticas y de la comunicación inscrito posteriormente en el Programa Operativo "Lucha contra la Discriminación", del Fondo Social Europeo, para el periodo 2000-2006. (BOE del 5 de agosto de 2004).

El Convenio, suscrito el 12 de julio de 2004, abarca el período comprendido entre 2004 y 2006 y su finalidad es la de servir de marco a las actuaciones que favorezcan la accesibilidad de las personas con discapacidad en los siguientes ámbitos:

- ▶ Urbanístico, arquitectónico y de la comunicación sensorial.
- ▶ En el transporte, fundamentalmente a través de la implantación y generalización del servicio de autotaxi accesible.
- ▶ En la sociedad de la información, a través del uso de nuevas tecnologías y de los principios de Diseño para Todos y Todas.

Esta iniciativa se diversificará a través de la suscripción de convenios singulares de colaboración con otras entidades públicas (fundamentalmente Corporaciones Locales), sobre Planes de Accesibilidad, Obras de Accesibilidad, Planes de Infoaccesibilidad, Actuaciones de Infoaccesibilidad y Servicio de Taxi Accesible.

Más información

En el IMSERSO o la ONCE, así como en sus respectivas páginas web.

2.3 EN MATERIA DE VIVIENDA

2.3.1 REHABILITACIÓN FUNCIONAL DEL HOGAR

Ver apartado 2.1.1.2. sobre Ayudas de Movilidad y Comunicación en este capítulo.
Ver "medidas de carácter social en el domicilio" del apartado 12.2 del Plan de Apoyo a las Familias Andaluzas.

2.3.2 REHABILITACIÓN DE VIVIENDAS Y EDIFICIOS

Normativa

- ▶ Arts. 37 y 41 del Decreto 72/1992, de 5 mayo por el que se aprueban las normas técnicas para la accesibilidad y eliminación de barreras arquitectónicas, urbanísticas y en el transporte en Andalucía (BOJA nº 44 de 23 de mayo).
- ▶ Real Decreto 1/2002, de 11 de enero, sobre medidas de financiación de actuaciones protegidas en materia de vivienda y suelo del Plan 2002-2005 (BOE num 11 de 12 de enero).
- ▶ Orden Fom/2899/2003, de 14 de octubre, por la que se declaran municipios singulares a los efectos del Real Decreto 1/2002, de 11 de enero, sobre medidas de financiación de actuaciones protegidas en materia de vivienda y suelo del Plan 2002-2005. BOE num 252 de 21 de octubre).
- ▶ Art 72 sobre el Programa de Rehabilitación Autonómica del Decreto 149/2003 de 10 de junio por el que se aprueba el Plan Andaluz de vivienda y suelo 2003-2007 y se regulan las actuaciones contenidas en el mismo (BOJA del 20 de junio).
- ▶ Orden de 8 de agosto de 2003 por la que se desarrollan determinadas actuaciones del Plan Andaluz de vivienda y suelo 2003-2007 (BOJA de 20 de agosto).
- ▶ Orden de 15 de septiembre de 2003 sobre desarrollo y tramitación de las actuaciones en materia de rehabilitación del Plan Andaluz de vivienda y suelo 2003-2007 (BOJA de 30 de septiembre).

Concepto

El objetivo es apoyar a familias con recursos limitados en la rehabilitación del patrimonio residencial mediante ayudas a propietarios/as, arrendatarios/as o usuarios/as que promuevan actuaciones de mejora de sus viviendas y de los elementos comunes de edificios residenciales, incluyendo la supresión de barreras arquitectónicas y adecuación funcional a las necesidades de personas con discapacidad.

Las ayudas contemplan tanto asistencia técnica como una subvención con destino a la financiación parcial de las obras.

Beneficiarios/as

- ▶ Que los ingresos anuales del propietario/a o del 50% de los propietarios/as en caso de comunidades, no superen 2,5 veces el salario mínimo interprofesional.
- ▶ Que las viviendas tengan una antigüedad mayor de 10 años y presenten unas características de seguridad estructural y constructiva que garanticen la viabilidad de la intervención.

- ▶ Tener una superficie útil mínima destinada a vivienda del 80% de la superficie útil total.
- ▶ Estar ubicada en municipios declarados de Rehabilitación Autonómica por la Dirección General de Arquitectura y Vivienda.

Más información

- ▶ En las Delegaciones provinciales de Obras Públicas y Transportes.
- ▶ En los Ayuntamientos de los municipios declarados de Rehabilitación Autonómica.

2.3.3 ADQUISICIÓN DE VIVIENDAS DE PROTECCIÓN OFICIAL

Normativa

- ▶ R.D. 1/2002, de 11 de enero, sobre medidas de financiación de actuaciones protegidas en materia de vivienda y suelo del Plan 2002-2005. (BOE num 11 de 12 de enero)
- ▶ Art 72 sobre el Programa de Rehabilitación Autonómica del Decreto 149/2003 de 10 de junio por el que se aprueba el Plan Andaluz de vivienda y suelo 2003-2007 y se regulan las actuaciones contenidas en el mismo (BOJA del 20 de junio).
- ▶ Orden de 8 de agosto de 2003 por la que se desarrollan determinadas actuaciones del Plan Andaluz de vivienda y suelo 2003-2007 (BOJA de 20 de agosto)
- ▶ Orden de 15 de septiembre de 2003 sobre desarrollo y tramitación de las actuaciones en materia de rehabilitación del Plan Andaluz de vivienda y suelo 2003-2007 (BOJA de 30 de septiembre)
- ▶ Orden de 1 de febrero de 2005, por la que se regulan y convocan subvenciones en el ámbito de la Consejería para el año 2005, (BOJA nº 33 de 16 de febrero).

Concepto

Además de otras ayudas, tanto estatales como autonómicas para la compra o alquiler de viviendas de protección oficial, existen ayudas para la financiación de los intereses de los préstamos solicitados para adquisición de vivienda adaptada por parte de personas con discapacidad (ver apartado 2.1.1.2. sobre Ayudas de Movilidad y Comunicación en este capítulo).

Más información

Para las ayudas a la financiación de viviendas adaptadas para personas con discapacidad: En las Delegaciones Provinciales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social
Para el resto de las ayudas: En las Delegaciones provinciales de la Consejería de Obras Públicas y Transportes.

2.4.1. SUBSIDIO DE MOVILIDAD Y COMPENSACIÓN POR GASTOS DE TRANSPORTE

Ver apartado 3.1.5. del capítulo sobre Pensiones.

2.4 EN MATERIA DE TRANSPORTE

2.4.1. SUBSIDIO DE MOVILIDAD Y COMPENSACIÓN POR GASTOS DE TRANSPORTE

Ver apartatado 3.1.5. del capítulo de Pensiones.

2.4.2. TARJETA DE TRANSPORTE BONIFICADO

Normativa

- ▶ Orden de 1 de septiembre de 1993, por la que se regula la bonificación del 50% del precio del billete en viajes interurbanos a personas mayores de 65 años y pensionistas. (BOJA de 23 de septiembre de 1993). Modificada por la Orden de 21 de febrero de 1994.
- ▶ Decreto 76/2001, de 13 de Marzo. Concesión y Uso de la Tarjeta sesentaycinco. (BOJA 40, de 05/04/2001) (Corrección de errores BOJA 105, de 11/09/2001).
- ▶ Orden de 31 de julio de 2001, por la que se regula la bonificación del 50% del precio del billete en viajes interurbanos para los titulares de la Tarjeta Andalucía Junta sesentaycinco. (BOJA nº 98, de 25 de agosto).

Concepto

Esta prestación está actualmente derogada para nuevas solicitudes por parte de personas con discapacidad menores de 65 años, aunque sigue vigente en las ya concedidas y para las personas mayores de 65 años, con o sin discapacidad.

Se trata de una reducción del 50% en el precio del billete ordinario en los desplazamientos interurbanos que, teniendo su origen y destino en la Comunidad Autónoma de Andalucía, se realicen en transportes públicos regulares de viajeros por carretera, de uso general y permanente, que se lleven a cabo a través de Empresas Colaboradoras.

Tiene la finalidad de favorecer los desplazamientos de las personas mayores y las personas con discapacidad en transportes públicos por la Comunidad Autónoma de Andalucía, a fin de contribuir a su autonomía personal y mejorar su calidad de vida.

Las empresas colaboradoras pueden consultarse en la página web de la Fundación Andaluza de Servicios Sociales (FASS).

Aquellas personas que eran beneficiarias del programa con anterioridad a la entrada en vigor de la Orden de 31 de julio y que, por ser menores de 65 años, no disponen de la Tarjeta Andalucía Junta sesentaycinco, seguirán teniendo derecho al programa a través de la Tarjeta de Transporte Bonificado de manera transitoria hasta cumplir los 65 años de edad, momento en el que deben solicitar la Tarjeta Andalucía Junta sesentaycinco para continuar percibiendo esta subvención.

Más Información

Fundación Andaluza de Servicios Sociales. Avda. Averroes, 8. 3ª Planta. Edificio Acrópolis. 41020 Sevilla. Teléfono: 955.04.93.00 o bien en su página web.

2.4.3. DEDUCCIÓN POR INVERSIONES EN PLATAFORMAS DE ACCESOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD O EN ANCLAJES DE FIJACIÓN DE SILLAS DE RUEDAS INSTALADOS EN VEHÍCULOS DE TRANSPORTE PÚBLICO DE VIAJEROS POR CARRETERA.

Ver apartado 11.2. correspondiente al Impuesto sobre Sociedades.

2.4.4. BONO-TAXI

Concepto

Ayudas económicas que otorgan algunos municipios andaluces (Granada, Sevilla, Málaga, Jerez,) destinadas a personas, que al estar gravemente afectadas en su movilidad no pueden hacer uso del transporte público ordinario, al objeto de ser utilizadas para desplazamientos urbanos en taxis que operen en los municipios.

Serán beneficiarios/as de las ayudas las personas afectadas con un grado de discapacidad igual o superior al 33% que residan en el término municipal y en los que concurren las siguientes circunstancias (que pueden variar en función de la convocatoria):

- ▶ Tener cumplidos los años determinados por la convocatoria
- ▶ Estar empadronado/a en la localidad donde se solicita.
- ▶ Estar afectado de graves dificultades de movilidad sin estar imposibilitado/a totalmente para el desplazamiento, conforme al certificado emitido al respecto por el Centro de Valoración y Orientación de la Delegación Provincial para la Igualdad y Bienestar Social
- ▶ No ser titular de vehículo automóvil adaptado para la conducción por persona con discapacidad motora, en el supuesto de beneficiarios/as mayores de 18 años.
- ▶ Se tendrán en cuenta el nivel de ingresos y el número de personas que componen la unidad familiar.

Las ayudas reguladas responden a la siguiente tipología:

- ▶ Ayudas destinadas a facilitar el desplazamiento en la ciudad a aquellas personas que, además de reunir los requisitos establecidos para ser beneficiarios/as de las mismas, tengan la necesidad de desplazarse dentro de la ciudad para asistir al trabajo, a cursos de formación profesional u ocupacional ,a cursos de enseñanza reglada por tiempo igual o superior a seis meses durante el año y así lo acrediten, cuando dichos centros no dispongan de transporte gratuito y específico.
- ▶ Ayudas destinadas a facilitar el desplazamiento en la ciudad a aquellas personas que, reuniendo los requisitos establecidos para ser beneficiarios/as de las mismas, no tengan la necesidad a que se alude en el apartado anterior

La convocatoria se publica en el Boletín Oficial de la Provincia. En algunos casos el plazo está abierto permanentemente y en otros el plazo es limitado. En todos los casos el Bono-Taxi sólo se puede utilizar en el término municipal que lo regula.

Cuantía

Varía según los presupuestos anuales destinados a tal concepto, así como en función del número de solicitudes.

Solicitud

Es competencia de los Ayuntamientos que disponen del programa Bono-Taxi, mediante la Concejalía o Delegación competente en materia de servicios sociales.

2.4.5. TARJETA DORADA DE RENFE

Beneficiarios/as

- ▶ Pensionistas mayores de 18 años en situación de incapacidad física o psíquica permanente, total, absoluta o de gran invalidez, formalmente declarada.
- ▶ Personas con discapacidad con un grado de minusvalía igual o superior al 65% y su acompañante.

Documentación

- ▶ Documento acreditativo de la condición de pensionista, o de ser perceptor/a de prestación no contributiva.
- ▶ Certificado de minusvalía expedido por la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

Validez y Precio

La Tarjeta Dorada, con una validez anual y posibilidad de renovación, se puede adquirir en estaciones Renfe, Oficinas de Ventas y Agencias de Viajes. Precio: 3 Euros

Bonificaciones

Con la Tarjeta se podrán adquirir billetes para cualquier clase y tren de Grandes Líneas. Los lunes, martes, miércoles y jueves se beneficia de un 40% de descuento. Los viernes, sábados y domingos, así como, para billetes que no se han obtenido en venta anticipada y con reserva, el descuento será del 25%.

Más información

En el Servicio de Atención al Cliente de Renfe (tel: 902.24.02.02) o en las Estaciones.

2.4.6 AYUDAS AL TRANSPORTE PARA ACCEDER AL HOSPITAL

Concepto

Para facilitar el desplazamiento hasta el hospital a aquellas personas que tengan problemas de movilidad, el Servicio Andaluz de Salud a través de los hospitales públicos dispone la financiación de los gastos originados por tal concepto.

Documentación

Aquellas personas que se desplacen al hospital en medio público de transporte, que le haya sido prescrito por el/la facultativo/a correspondiente, deberán aportar la siguiente documentación:

- ▶ Orden de traslado de enfermos en medios ordinarios: cumplimentado en todos sus apartados. Incluirá en su caso, los viajes realizados como máximo, en el mismo mes natural (D.G.A.S del 18/4/1996).
- ▶ Fotocopia del DNI de el/la Paciente: si fuera menor de edad, el del padre, madre o tutor/a.
- ▶ Justificante del gasto: billetes, bono bus, facturas. Los taxistas rurales deberán presentar las facturas por duplicado. Ninguno de los justificantes podrán venir deteriorados, con tachaduras ni enmiendas.
- ▶ Fotocopia de la Cartilla de la Seguridad Social.
- ▶ Datos de la Cartilla de ahorros o cuenta corriente donde se quiera recibir el abono. En los casos de menores de edad, la transferencia se realizará al padre, madre o tutor/a.

Esta documentación será presentada en el Servicio de Cargos del Area Administrativa del hospital, de lunes a viernes.

Más información

Cualquier información que se precise, se facilitará en el teléfono: 955 008 164

2.4.7 AYUDAS AL TRANSPORTE PRIVADO

Concepto

- ▶ Obtención del permiso de conducir.
- ▶ Adaptación de vehículo a motor

Ver apartado 2.1.1.2. sobre ayudas de Movilidad y Comunicación en este capítulo.

2.4.8. SUBVENCIONES A ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS SIN ÁNIMO DE LUCRO PARA LA ELIMINACIÓN DE BARRERAS ARQUITECTÓNICAS, URBANÍSTICAS Y EN EL TRANSPORTE

Ver apartado 2.1.2.6. sobre Subvenciones y Ayudas Institucionales en este capítulo.

2.5 OTRAS SUBVENCIONES Y AYUDAS

2.5.1. SUBVENCIONES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

Concepto

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales establece las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones sometidas al régimen general de subvenciones del área de Asuntos Sociales, a través de una Orden de bases de periodicidad anual.

Publicada dicha Orden de bases, y en régimen de concurrencia competitiva, los organismos adscritos al MTAS competentes para la tramitación y resolución de dichas subvenciones, -entre ellos, el IMSERSO-, efectúan, dentro de sus respectivos ámbitos de competencia, las correspondientes convocatorias anuales en las que se establecen los programas a desarrollar, sus prescripciones, requisitos y prioridades, así como se determinan los créditos presupuestarios a los que deben imputarse las subvenciones.

Normativa aplicable en 2005

La normativa reguladora básica en vigor para 2004 se recoge en las siguientes disposiciones:

- Orden Tas/ 893/2005, de 17 de marzo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones sometidas al régimen general de subvenciones del área de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y del Instituto de Mayores y Servicios Sociales. BOE 84 de 8 de abril de 2005).

Pendiente de publicarse la Resolución que convoque las subvenciones para el año 2005, se expone la inmediatamente anterior:

- Resolución de 23 de febrero de 2004, del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO), por la que se convoca la concesión de subvenciones en las áreas de atención a mayores, personas con discapacidad, inmigrantes, refugiados, solicitantes de asilo y desplazados, durante el año 2004 (BOE nº 68, de 19 de marzo de 2004).

Programas convocados en 2004

- Programa de mantenimiento, funcionamiento y actividades habituales de entidades, que tiene por objeto colaborar con el movimiento asociativo facilitando la disponibilidad de medios básicos precisos para el cumplimiento de sus objetivos.
- Programas para la promoción personal e integración social de las personas con discapacidad, cuyos objetivos son la realización de programas específicos para el desarrollo de actividades o servicios de atención social, cultural, formativas e informativas con participación o repercusión directa en las personas con discapacidad, y acciones tutelares, a ejecutar directamente por la propia entidad o en coordinación y colaboración con sus delegaciones o representaciones locales o entidades integradas.
- Programa de inversiones en obras y equipamientos, destinado a que las entidades dispongan de un medio físico y unos instrumentos adecuados para el desarrollo de sus actividades. Comprende obras de conservación, reparación, acondicionamiento y adaptación de inmuebles así como la adquisición de equipamiento informático, destinadas exclusivamente a la sede social de la entidad

Más información

Las subvenciones son gestionadas por la Subdirección General de Gestión del IMSERSO, Área de Prestaciones Económicas, Servicio de Subvenciones, Análisis y Seguimiento, teléfonos: 913 638 801 y 913 638 786
 correo electrónico: areaprestaciones.imserso@mtas.es

2.5.2 AYUDAS DE LA FUNDACIÓN ONCE

Concepto

La Fundación ONCE sólo puede complementar las acciones de las Administraciones Públicas, nunca puede sustituir a las mismas; por tanto, la Fundación exigirá como requisito indispensable que para la resolución del proyecto se presente de forma fehaciente el justificante de colaboración económica de otras entidades públicas o privadas (cofinanciación).

Las ayudas de la Fundación, se dividen en dos grandes planes:

Plan de formación y empleo

- ▶ Creación y consolidación de empleo: financiación de planes de inversión en proyectos cuyo fin sea la creación de empleo para personas con discapacidad.
- ▶ Autoempleo: ayudas para proyectos de autoempleo para personas con discapacidad.
- ▶ Formación para el empleo: financiación de proyectos formativos encaminados a la inserción laboral de personas con discapacidad.
- ▶ Apoyo a centros ocupacionales: financiación de proyectos de inversión en infraestructuras de centros ocupacionales con el fin de crear nuevas plazas ocupacionales y/o consolidar las ya existentes.

Plan de superación de barreras a la integración

- ▶ Supresión de barreras arquitectónicas, urbanísticas y sensoriales. Eliminación de todo tipo de barreras a través de los Ayuntamientos, entidades locales, universidades, Comunidades Autónomas, etc. Los proyectos se acometen en cofinanciación con el IMSERSO y la Unión Europea, en virtud de los convenios suscritos entre todas las partes.
- ▶ Fórmulas especiales de transporte adaptado (Eurotaxi): Implantación de taxis accesibles en los distintos municipios de la geografía española. Este programa se circunscribe al convenio que mantienen el IMSERSO y la Fundación ONCE, con la adhesión de los distintos ayuntamientos.
- ▶ Supresión de barreras a la comunicación sensorial. Atención a la asociaciones que están relacionadas con los problemas de la comunicación sensorial o que sean más propios de las personas sordas.
- ▶ Accesibilidad para el empleo. Adquisición de ayudas técnicas que estén relacionadas de forma directa con el empleo (únicamente prótesis auditivas, sillas de ruedas y coches adaptados).
- ▶ Transporte adaptado. Adquisición de furgonetas, microbuses o autobuses para asociaciones que trasladen a personas con discapacidad a los centros ocupacionales.
- ▶ Superación de barreras a la integración en el deporte. Financiación de actividades de carácter nacional o internacional promovidas por las Federaciones Españolas de Deportes de Discapacitados o por el Comité Paralímpico Español.

Beneficiarios/as

Asociaciones, Empresas, Ayuntamientos, Otras instituciones y Personas físicas

Más información

FUNDACIÓN ONCE

C/ Sebastián Herrera, 15 28012 Madrid - ESPAÑA

Departamento de Atención Externa

Teléfonos: 91 506 89 18 - 91 506 89 19

Fax 91 539 34 87

DTS 91 506 89 26

e-mail: dae@fundaciononce.es

3 Pensiones

3.1 PRESTACIONES DE DERECHOS VIGENTES

3.1.1 PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA DE INVALIDEZ

Normativa

- ▶ Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo (BOE del 21 de marzo), por el que se desarrolla en materia de pensiones no contributivas la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas (integrada en el Real Decreto Legislativo anterior), (BOE del 21 de marzo).
- ▶ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE del 29 de junio).
- ▶ Ley 13/1996, de 30 de diciembre (art.90), de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Fiscal (BOE 31-12-1996).
- ▶ Real Decreto 771/1997, de 30 de mayo, por el que se establecen reglas de determinación de los importes de las pagas extraordinarias de las pensiones de la Seguridad Social (BOE 130, de 31/05/1997).
- ▶ Real Decreto 118/1998, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo, en cuanto a comprobación de los requisitos para el derecho a Pensión no Contributiva del Sistema de la Seguridad Social (BOE del 18 de febrero).
- ▶ Orden de 25 de junio de 2001 para la aplicación y desarrollo del Real Decreto 771/1997, de 30 de mayo, por el que se establecen reglas de determinación de los importes de las pagas extraordinarias de las pensiones de la Seguridad Social. (BOE 30-6-01).
- ▶ Ley 52/2003, de 10 de diciembre (BOE núm. 296 de 11 de diciembre).
- ▶ Real Decreto Ley 11/2004, de 23 de Diciembre, por el que se modifica en materia de pensiones públicas, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005 (BOE num 312 de 28 de diciembre).
- ▶ Real Decreto 2350/2004, de 23 de Diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social para el ejercicio 2005. (BOE 30/12. Corr. Err. 28/1)
- ▶ Ley 2/2004, de 27 de Diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005. (BOE num 312 de 28 de diciembre).

Concepto

La protección asistencial o no contributiva puede definirse como un mecanismo colectivo de solidaridad, cuya protección se otorga independientemente de la existencia de una coti-

zación previa y de la pérdida o reducción de los ingresos profesionales, destinándose a personas, familias y grupos que se encuentren en situación de necesidad y cuyos recursos (materiales, culturales y sociales) son tan débiles que quedan excluidos de los modos de vida mínimos aceptables en el Estado en el que residen.

La pensión no contributiva se trata de una asignación económica mensual para las personas con discapacidad que carezcan de recursos suficientes, aunque no hayan cotizado nunca o lo hayan hecho de forma insuficiente.

Las personas que obtienen el derecho a esta pensión se convierten en pensionistas de la Seguridad Social con los mismos derechos y los mismos beneficios que el resto de pensionistas, pudiendo disfrutar de:

- ▶ Prestación económica mensual.
- ▶ Asistencia médico-farmacéutica gratuita de la Seguridad Social, tanto para la persona beneficiaria como para los familiares que convivan en su domicilio, en las condiciones establecidas reglamentariamente.
- ▶ Servicios Sociales Especializados para personas con discapacidad.
- ▶ Ayuda social de carácter extraordinario.

El derecho a pensión no contributiva de invalidez no impide el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con la discapacidad y que no representen un cambio en la capacidad para el trabajo del/de la pensionista.

Beneficiarios/as

- ▶ Tener dieciocho o más años y menos de sesenta y cinco.
- ▶ Residir en territorio español y haberlo hecho en éste o en el territorio de algún país miembro de la Unión Europea durante un período de cinco años, de los cuales dos han de ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.
- ▶ Tener una minusvalía o enfermedad crónica en grado igual o superior al 65%, o si se desea acceder al complemento económico del 50% por ayuda de tercera persona, una minusvalía o enfermedad crónica en grado igual o superior al 75% y superar el baremo establecido para ello.
- ▶ Carecer de ingresos suficientes:
Se entiende que la persona solicitante no tiene rentas o ingresos suficientes:
 - ▶ Si vive sólo/a, cuando las rentas o ingresos de que disponga sean inferiores a 4.043,06 euros anuales.
 - ▶ Si vive con familiares, cuando además de que sus rentas sean inferiores a 4.043,06 euros anuales, los recursos de la Unidad Económica no superen los límites siguientes:

A) Si convive con su cónyuge y/o parientes consanguíneos de segundo grado (hermano/a o nieto/a):

Nº Convivientes	Euros/año
2	6.873,20
3	9.703,34
4	12.533,48
5	15.363,62

B) Si entre los parientes consanguíneos con los que convive se encuentra alguno de primer grado (padres o hijos/as):

Nº Convivientes	Euros/año
2	17.183,00
3	24.258,35
4	31.333,70
5	38.409,05

Actualización de las pensiones para el año 2005

La Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005 ha establecido la revalorización de las Pensiones Contributivas y no Contributivas de la Seguridad Social así como de otras prestaciones de protección social pública.

El incremento se fija para todos los pensionistas, en un 4,5%, siendo los importes vigentes de las Pensiones no Contributivas de Invalidez para el año 2005 los siguientes:

► Con carácter general:

	Anual	Mensual	Nº de Pagas
Cuantía máxima I beneficiario/a	4.043,06 euros	288,79 euros	14
Cuantía Mínima: (25% de la máxima)	1.010,77 euros	72,20 euros	14
Invalidez: Complemento (50% de la Máxima)	2.021,53 euros	144,40 euros	14

El importe de la pensión puede verse modificado si existen ingresos del/a solicitante y/o de la familia en la que conviva.

En este año 2005 se efectuó, en el mes de Enero, un pago único para garantizar el poder adquisitivo de la pensión, por importe equivalente a la diferencia de la pensión percibida durante 2004 y la que le hubiera correspondido de haber aplicado para dicho ejercicio un porcentaje de revalorización del 3,5% de acuerdo con la evolución real del I.P.C. para este año. El importe de este pago único se corresponde con el 1,5% de la cuantía percibida en el año 2004.

► Cuando convivan dos o más beneficiarios/as de Pensiones no Contributivas dentro de la misma Unidad Económica Familiar el importe máximo anual de la pensión para cada uno para el año 2005 será:

Nº Convivientes	Anual	Mensual	Nº de Pagas
2 Beneficiarios/as	3.436,60 euros	245,47 euros	14
3 Beneficiarios/as	3.234,45 euros	231,03 euros	14
4 Beneficiarios/as	3.133,37 euros	223,81 euros	14
5 Beneficiarios/as	3.072,72 euros	219,48 euros	14

Recuperación de la pensión no contributiva de invalidez suspendida por la realización de un trabajo

Los beneficiarios/as de la pensión de invalidez, en su modalidad no contributiva, que sean contratados por cuenta ajena, que se establezcan por cuenta propia o que se acojan a los programas de renta activa de inserción para trabajadores desempleados de larga duración mayores de 45 años, recuperarán automáticamente, en su caso, el derecho a dicha pensión cuando, respectivamente, se les extinga su contrato, dejen de desarrollar su actividad laboral o cesen en el programa de renta activa de inserción.

A estos efectos, no se tendrán en cuenta en el cómputo anual de sus rentas, las que hubieran percibido en virtud de su actividad laboral por cuenta ajena, propia o por su integración en el programa de renta activa de inserción en el ejercicio económico en que se produzca la extinción del contrato, el cese en la actividad laboral o en el citado programa.

Incompatibilidades

Las Pensiones no Contributivas de Invalidez son incompatibles:

- Con las Pensiones No Contributivas de Jubilación
- Con las pensiones asistenciales del Fondo de Asistencia Social (FAS),
- Con los Subsidios de Garantía de Ingresos Mínimos y por Ayuda de Tercera Persona de la Ley de Integración de los Minusválidos,
- Con la condición de causante de la prestación familiar por hijo/a con discapacidad a cargo.

Obligaciones de los/as beneficiarios/as

Los/as pensionistas vendrán obligados a:

- Comunicar a la Administración, en el plazo máximo de treinta días desde la fecha en que se produzca, cualquier variación de:
 - La composición de su unidad económica de convivencia.
 - Su estado civil.
 - Su residencia.
 - Los recursos económicos propios y/o de las personas que convivan con él/ella.
 - Cualquier otra circunstancia que pueda tener incidencia en la conservación o en la cuantía de la pensión.

- ▶ Presentar antes del día 1 de abril de cada año, la declaración anual sobre la situación socio-económica, referida al año anterior y al año en curso, a fin de que sean regularizadas las cuantías percibidas

Solicitud

La persona interesada o su representante podrá formular la correspondiente solicitud, que le será facilitada en la Delegación Provincial de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, en los Centros de Día de Mayores, y en los Servicios Sociales Comunitarios de su ayuntamiento, o descargando directamente el modelo de solicitud en la página web de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. En el caso de poseer certificado digital, podrá formularla también a través de la Oficina Virtual de dicha página web.

Acompañan a la solicitud los siguientes documentos:

- ▶ Fotocopia compulsada del D.N.I. del/de la solicitante
- ▶ En el caso de que el/la solicitante sea extranjero/a, fotocopia compulsada del Pasaporte y de la tarjeta o permiso de residencia en España, referente tanto a la residencia actual como a los períodos que alegan.
- ▶ Fotocopia compulsada del D.N.I. del/de la representante legal, si lo hubiera.
- ▶ Acreditación de la condición de representante legal o declaración de Guardador/a de Hecho, cuando la solicitud se suscriba por persona distinta del posible beneficiario/a.
- ▶ Certificado del Padrón.
- ▶ Certificado del organismo que se determine en su momento, referente a los períodos de residencia cuando ésta se hubiera realizado en uno de los países integrantes de la Unión Europea.

La solicitud y documentación correspondiente se presentará, personalmente o por correo, en la Delegación Provincial de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, en los Centros de Día de Mayores de su población o en los Servicios Sociales Comunitarios de su Ayuntamiento.

También está disponible en la página web de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

3.1.2 PRESTACIÓN POR HIJO/A A CARGO

Normativa

- ▶ Real Decreto 356/1991, de 15 de marzo, por el que se desarrollan las prestaciones económicas por hijo a cargo de la Seguridad Social (BOE de 21 de marzo de 1991).
- ▶ Nuevo texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (BOE de 29 de junio de 1994).
- ▶ Ley 13/1996, de 30 de diciembre, sobre medidas fiscales, administrativas y de orden social (BOE de 31 de diciembre de 1996. Sección 8ª).
- ▶ Real Decreto Legislativo 1/2000, de 14 de enero, sobre determinadas medidas de mejora de la protección familiar de la Seguridad Social (BOE nº 14, de 17 de enero de 2000).
- ▶ Real Decreto 2350/2004, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social para el ejercicio 2005.

Concepto

Asignación económica que se reconoce por cada hijo/a a cargo del/de la beneficiario/a, menor de 18 años o mayor afectado/a de una minusvalía en grado igual o superior al 65%, cualquiera que sea su filiación, así como por los menores acogidos en acogimiento familiar, permanente o preadoptivo, siempre que no se supere el límite de ingresos establecido.

Beneficiarios/as

Las personas, padre o madre o, en su defecto, la persona que reglamentariamente se establezca, siempre que:

- ▶ Residan legalmente en territorio español.
- ▶ Tengan a su cargo hijos/as o menores acogidos, menores de 18 años o mayores afectados por una minusvalía en un grado igual o superior al 65%, residentes en territorio español.
- ▶ No tengan derecho, ni el padre ni la madre, a prestaciones de esta misma naturaleza en cualquier otro régimen público de protección social.

Las personas con discapacidad en un grado reconocido igual o superior al 65% que además sean huérfanos/as de padre y madre. Pueden solicitar esta pensión quienes no sean huérfanos/as y hayan sido abandonados/as por sus padres, siempre que no se encuentren en régimen de acogimiento familiar, permanente o preadoptivo.

Cuantía

La Ley de Presupuestos Generales del Estado actualiza anualmente la cuantía de estas prestaciones.

Grado de minusvalía	Menores de 18 años	Mayores de 18 años
Igual o superior a 33%	581,66 euros anuales	
Igual o superior a 65%		3.427,68 euros anuales
Igual o superior a 75% con necesidad de ayuda de otra persona		5.141,52 euros anuales

Solicitud

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

Incompatibilidades

La percepción de las asignaciones económicas por hijo/a o acogido/a a cargo, mayor de 18 años y afectado de un grado de minusvalía igual o superior al 65%, es incompatible con la condición, por parte del hijo/a:

- ▶ De pensionista de jubilación o invalidez en la modalidad no contributiva.
- ▶ De pensionista de orfandad con 18 o más años e incapacitado/a para todo trabajo. En este caso, se ha establecido una compatibilidad (ver apartado siguiente).
- ▶ De pensionista en favor de nietos/as y hermanos/as con 18 o más años e incapacitados/as para todo trabajo.

3.1.3 PENSIÓN DE ORFANDAD

Normativa

- ▶ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE del 29 de Junio).
- ▶ Ley 52/2003, de 10 de diciembre, de disposiciones específicas en materia de Seguridad Social (BOE num 296 de 11 de diciembre).
- ▶ Real Decreto 2/2004, de 9 de enero, sobre revalorización de las pensiones del Sistema de la Seguridad Social para el ejercicio 2004 (BOE de 10 de enero).
- ▶ Real Decreto 364/2004 de 5 de marzo, de mejora de las pensiones de orfandad a favor de minusválidos (BOE de 6 de marzo).

Beneficiarios/as

Pueden ser beneficiarios/as de la pensión de orfandad, los hijos o hijas, menores de 18 años o mayores que tengan reducida su capacidad de trabajo en un porcentaje valorado en grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, que en la fecha del fallecimiento del padre y/o la madre reunieran los requisitos exigidos.

Cuantía

La cuantía de la pensión es la que resulta de aplicar el 20% a la base reguladora. En caso de existir varios beneficiarios/as, la cuantía no podrá exceder del 100% de dicha base reguladora.

Estas cuantías varían en los casos de fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional y en caso de orfandad absoluta.

Compatibilidades

La pensión de orfandad, en el caso de las personas con discapacidad, es compatible con cualquier renta de trabajo del propio huérfano/a (salvo caso siguiente) o del cónyuge de la persona fallecida, así como, en su caso, con la pensión de viudedad que dicho cónyuge perciba.

Asimismo, es incompatible:

- ▶ Con el desempeño de un puesto de trabajo en el sector público, en cuyo caso la pensión quedará en suspenso por el tiempo que dure el desempeño de dicho puesto.

► Con cualquier otra pensión de la Seguridad Social que la persona huérfana perciba por razón de su discapacidad, en cuyo caso deberá optar por una de ellas. No obstante, existe una excepción:

En caso de que la pensión que perciba por su discapacidad sea la prestación por hijo a cargo mayor de 18 años, y con el objeto de mantener el nivel de cobertura social de las personas con discapacidad, en especial, cuando concurre la doble circunstancia de minusvalía grave y orfandad, la cuantía de la pensión de orfandad (si la persona con discapacidad es mayor de 18 años) se incrementará con el importe que le corresponda de la prestación por hijo/a a cargo (véase apartado 3.1.2).

En el supuesto en que, teniendo derecho a pensión de orfandad, se haya optado por la percepción de la prestación por hijo/a a cargo, podrá efectuarse nueva opción en favor de la pensión de orfandad, con los efectos correspondientes de acuerdo con la fecha del hecho causante.

Solicitud

En los Centros de Atención e Información de la Seguridad Social.

3.1.4 ASISTENCIA SANITARIA Y PRESTACIÓN FARMACÉUTICA

Regulación

- Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos (L.I.S.M.I.) (BOE de 30 de abril)
- Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero, por el que se establece y regula el sistema especial de prestaciones sociales y económicas previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril. (BOE de 27 de febrero)
- Orden Ministerial de 13 de marzo de 1984 por la que se establecen las normas de aplicación de las prestaciones sociales y económicas reguladas por el Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero. (BOE nº 70, de 22 de marzo).
- Resolución de 6 de agosto de 1986. Cumplimiento de sentencia del Tribunal Supremo que anula diversos preceptos del Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero, y de la Orden de 13 de marzo de 1984, sobre sistema especial de prestaciones sociales y económicas. (Boletín Oficial del Estado de 10 de diciembre de 1986)
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (deroga refundiendo, la Ley 26/1990 de 20 de diciembre de pensiones no contributivas). (BOE de 29 de junio)

Concepto

Es una prestación de los servicios conducentes a conservar y restablecer la salud de las personas con discapacidad.

Se aplica con idéntica extensión que la Asistencia Sanitaria y Farmacéutica por enfermedad común, accidente no laboral y maternidad en el Régimen General de la Seguridad Social.

No se exige un determinado nivel de recursos. Esta ayuda es exclusivamente para la persona con discapacidad a quien se le concede. La prestación farmacéutica incluye la dispensa gratuita de medicamentos para los/as beneficiarios/as

Beneficiarios/as

- ▶ Ser español/a y residente en territorio nacional.
- ▶ Estar afectado/a por una minusvalía reconocida en grado igual o superior a 33%.
- ▶ No tener derecho, por cualquier título, obligatorio o como mejora voluntaria, sea como titulares o como beneficiarios/as, a las prestaciones de asistencia sanitaria, incluida la farmacéutica, del régimen general o regímenes especiales de la Seguridad Social.
- ▶ No ser beneficiario, o no tener derecho por edad o cualquier otra circunstancia a prestación de Asistencia Sanitaria y Farmacéutica a través de un organismo público.

Organismo que gestiona la ayuda

Delegaciones Provinciales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

Solicitud

En las Delegaciones Provinciales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, en los Centros de Día de Mayores, y en los Servicios Sociales Comunitarios de su ayuntamiento, o descargando directamente el modelo de solicitud en la página web de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

3.1.5 SUBSIDIO DE MOVILIDAD Y COMPENSACIÓN POR GASTOS DE TRANSPORTE

Normativa

- ▶ Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos (L.I.S.M.I.) (BOE de 30 de abril)
- ▶ Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero, por el que se establece y regula el sistema especial de prestaciones sociales y económicas previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril. (BOE de 27 de febrero)
- ▶ Orden Ministerial de 13 de marzo de 1984 por la que se establecen las normas de aplicación de las prestaciones sociales y económicas reguladas por el Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero.
- ▶ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (deroga refundiendo, la Ley 26/1990 de 20 de diciembre de pensiones no contributivas). (BOE de 29 de junio).

Concepto

Prestación económica mensual para atender gastos por desplazamiento cuando, por razón de la discapacidad, existen graves dificultades para utilizar transportes colectivos.

Beneficiarios/as

- ▶ Ser mayor de 3 años.
- ▶ Ser español/a y residente en territorio nacional.
- ▶ Estar afectado por una minusvalía en grado igual o superior a 33% y tener dificultades para el uso de transportes públicos, según los baremos de valoración vigentes.
- ▶ No encontrarse imposibilitado/a por razones de salud u otras causas, para realizar desplazamientos fuera del domicilio habitual.
- ▶ No estar comprendido/a en el campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social por no desarrollar actividad laboral.
- ▶ No ser beneficiario/a o no tener derecho a otra prestación o ayuda pública para movilidad o transporte.
- ▶ No superar los ingresos familiares del solicitante el 70 por 100 del salario mínimo interprofesional, con un 10 por 100 adicional por cada miembro de la familia distinto de la propia persona solicitante, hasta un máximo del 100 por 100 del salario mínimo interprofesional.
- ▶ En el caso de estar la persona solicitante en un centro residencial, será beneficiario/a si se desplaza fuera del mismo, al menos, diez fines de semana al año.

Cuantía

- ▶ Importe anual: 549,24 euros
- ▶ Importe mensual: 45,77 euros

Organismo que concede la ayuda

Delegaciones Provinciales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

Solicitud

En las Delegaciones Provinciales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, en los Centros de Día de Mayores, y en los Servicios Sociales Comunitarios de su ayuntamiento, o descargando directamente el modelo de solicitud en la página web de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

3.1.6 SEGURO OBLIGATORIO DE VEJEZ E INVALIDEZ (SOVI)

Normativa

- ▶ Decreto 18-4-47, por el que se establece el Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) (BOE 5/5).
- ▶ Orden de 18-6-47, por la que se establecen normas para la aplicación del Decreto de 18-4-47, que regula los beneficios del seguro de vejez e invalidez (BOE 20/6).
- ▶ Orden de 10-8-57, sobre incompatibilidades de las pensiones del SOVI (BOE 15-8-57).
- ▶ Decreto 1564/1967, de 6 de julio, por el que se regulan situaciones derivadas del extinguido SOVI (BOE 17/7).
- ▶ Resolución de 1-6-73, de la Dirección General de la Seguridad Social, sobre aplicación de mejoras a las pensiones del extinguido Seguro de Vejez e Invalidez (BOE 13/6).

- ▶ Real Decreto 1879/1978, de 23 de junio, por el que se regula el cómputo recíproco de cotizaciones entre los regímenes que integran el Sistema de la Seguridad Social y las Entidades de Previsión Social que actúan como sustitutorias del Régimen General o de los regímenes especiales (BOE 10/8).
- ▶ Real Decreto 691/1991, de 12 de abril, sobre cómputo recíproco de cuotas entre regímenes de Seguridad Social (BOE 1/5 - Corr. Err. 23/5).
- ▶ RD Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (disposiciones transitorias 2ª, 3ª.1 y 7ª y disposición adicional 13ª) (BOE 29/6).
- ▶ Real Decreto 286/2003, de 7 de marzo, por el que se establece la duración de los plazos para la resolución de los procedimientos administrativos para el reconocimiento de prestaciones en materia de Seguridad Social (BOE 8/4).
- ▶ Real Decreto 2350/2004, de 23 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del Sistema de la Seguridad Social para el ejercicio 2005 (BOE 30/12 - Corr. Err. 28/1).
- ▶ Real Decreto Ley 11/2004, de 23 de diciembre, por el que se modifica, en materia de pensiones públicas, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005
- ▶ Proposición de Ley para compatibilizar las pensiones del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) con las pensiones de viudedad del Sistema de la Seguridad Social. (Boletín Oficial de las Cortes Generales num. 15-11 de 5 de abril de 2005).

Concepto

Es un régimen residual que se aplica a aquellos/as trabajadores/as y sus derechohabientes que, reuniendo los requisitos exigidos por la legislación del extinguido régimen, carezcan de protección al amparo del vigente Sistema de la Seguridad Social. Dentro de su acción protectora, están incluidas las pensiones siguientes: vejez, invalidez y viudedad.

Beneficiarios/as

- ▶ Que la invalidez sea absoluta y permanente para la profesión habitual y sea la causa determinante del cese en el trabajo.
- ▶ Que no sea por causa imputable al trabajador/a o derivada de un accidente de trabajo o enfermedad profesional indemnizables.
- ▶ Acreditar 1.800 días de cotización al Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) antes de 1-1-67. No se considera válida, a estos efectos, la mera afiliación al extinguido Régimen de Retiro Obrero.
- ▶ No tener derecho a ninguna otra pensión a cargo de los regímenes que integran el Sistema de la Seguridad Social o a sectores laborales pendientes de integración en el mismo.
- ▶ Tener 50 años cumplidos. No obstante, si la invalidez está constituida por la pérdida total de movimientos en las extremidades superiores o inferiores, o pérdida total de visión, o enajenación mental incurable, se reconoce a partir de los 30 años.

Incompatibilidades

- ▶ Con el desempeño de una actividad pública o privada, por cuenta ajena o propia, que determine la inclusión del pensionista en un régimen de la Seguridad Social.
- ▶ Con otras pensiones del Sistema de la Seguridad Social o ajenas al mismo:
 - ▶ Con otra/s pensiones SOVI (vejez y viudedad).
 - ▶ Con pensiones reconocidas conforme a la normativa del Régimen General o de los Regímenes Especiales:

- ▶ Con pensiones de trabajadores/as de sectores laborales pendientes de la integración prevista en la disposición transitoria octava del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por RD Legislativo 1/1994, de 20 de junio.
- ▶ Con pensiones de Clases Pasivas causadas por un mismo sujeto con posterioridad al 2-5-91.

Actualmente se está trabajando para flexibilizar el régimen de incompatibilidades de estas pensiones. De hecho se ha aprobado por parte del Congreso una proposición de Ley que propone la aplicación paulatina de la concurrencia entre las pensiones de viudedad y las pensiones del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez, y que se pretende entre en vigor como Ley antes de septiembre de 2005.

Cuantía

Consiste en una pensión imprescriptible, vitalicia y de cuantía fija.

Si no existe concurrencia con otras pensiones, el importe está constituido por la pensión básica más las mejoras. A partir de 1-1-2005, dicho importe es de 313,21 euros mensuales que se abonan 14 mensualidades al año.

Si existe concurrencia con otras pensiones, el importe está constituido por la pensión básica más la mejora del año 1979, es decir, 6,85 euros mensuales.

Más información y solicitud

En los Centros de Atención e Información de la Seguridad Social.

3.2 PRESTACIONES DE DERECHO DE CARÁCTER INDIVIDUAL DEROGADAS PARA NUEVAS SOLICITUDES (PERO VIGENTES SÓLO EN EL CASO DE LAS CONCEDIDAS)

La protección a través de prestaciones no contributivas, comienza a configurarse a partir de la década de los ochenta. En este sentido, la protección asistencial dirigida a las personas con discapacidad se configuró a través de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), y en desarrollo del R.D. 383/1984, de 1 de febrero y la O.M. de 8 de marzo de 1984.

A partir de 1990 quedó suprimido el subsidio de garantía de ingresos mínimos y el subsidio por ayuda de tercera persona, previsto en la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI). Por otra parte, en virtud del Real Decreto Ley 5/1992, de 21 de julio, se suprimieron también las pensiones asistenciales de vejez y enfermedad (FAS), si bien quienes tenían reconocido el derecho a las prestaciones citadas han podido continuar percibiéndolas en los términos y condiciones previstas en la legislación específica que las regulaban; o en su caso, y siempre que cumplieran con los requisitos de acceso establecido, optar por las nuevas pensiones no contributivas.

3.2.1 SUBSIDIO DE GARANTÍA DE INGRESOS MÍNIMOS

Normativa

- ▶ Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos (L.I.S.M.I.) (BOE de 30 de abril)
- ▶ Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero, por el que se establece y regula el sistema especial de prestaciones sociales y económicas previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril. (BOE de 27 de febrero)
- ▶ Orden Ministerial de 13 de marzo de 1984 por la que se establecen las normas de aplicación de las prestaciones sociales y económicas reguladas por el Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero.
- ▶ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (deroga refundiendo, la Ley 26/1990 de 20 de diciembre de pensiones no contributivas. La Disposición Transitoria Undécima suprime el Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos). (BOE de 29 de junio)
- ▶ Ley 3/1997, de 24 de marzo, sobre recuperación automática del Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos.
- ▶ Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, sobre reconocimiento, declaración, y calificación del grado de minusvalía.
- ▶ Decreto 568/2004, de 21 de diciembre, por el que se establecen ayudas sociales de carácter extraordinario a favor de ancianos y enfermos incapacitados para el trabajo, beneficiarios de ayudas periódicas individualizadas, y a favor de las personas con minusvalías beneficiarias del Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos

Concepto

Son prestaciones económicas para personas con discapacidad destinadas a cubrir las necesidades básicas de aquellas personas que carezcan de los medios suficientes.

Las personas que ya son beneficiarias puede seguir percibiendo esta prestación siempre que continúe reuniendo los requisitos exigidos en su día para concederle el derecho de ella. Actualmente no pueden acceder a dichas prestaciones nuevos/as beneficiarios/as.

Las circunstancias que dieron derecho a la ayuda pueden ser revisadas por la Administración, para confirmar que siguen existiendo. Los/as beneficiarios/as están obligados a comunicar a la Administración los cambios económicos o familiares que se produzcan, en el plazo de 30 días. Asimismo presentarán en el primer trimestre de cada año, a requerimiento de la Administración la declaración de los recursos habidos en el año anterior para regularizar la cuantía de los subsidios.

Cuantía

- ▶ Importe mensual: 149,86 euros
- ▶ Importe anual: 2.098,04 euros

A las personas beneficiarias de esta prestación también se les abonará una Ayuda social de carácter extraordinario de 655,20 euros anuales, que se hará efectiva trimestralmente, a razón de 163,80 euros.

Beneficiarios/as

Las personas que deseen mantener esta prestación deberá cumplir los siguientes requisitos:

- ▶ Ser español/a y residente en territorio nacional.
- ▶ Estar afectado/a en una minusvalía de 65%.
- ▶ No ser beneficiario/a o tener derecho a prestación similar de igual o mayor cuantía.
- ▶ No superar el nivel de recursos estableciendo legalmente.
- ▶ No estar comprendido/a en el campo de la Seguridad Social al no desarrollar actividad laboral.

Incompatibilidades

El Subsidio de Garantía e Ingreso Mínimos es incompatible con la percepción de:

- ▶ Las Pensiones no Contributivas.
- ▶ Las Ayudas del Fondo de Asistencia Social.
- ▶ La condición de ser causante de la prestación familiar por hijo/a con discapacidad a cargo.

Beneficios que aporta el Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos:

- ▶ Servicios Sociales Especializados para personas con discapacidad.
- ▶ Percibir ayuda social de carácter extraordinario

En los supuestos de contratación por cuenta ajena o establecimiento por cuenta propia de los/as beneficiarios/as del subsidio de garantía de ingresos mínimos, será de aplicación a los mismos, en cuanto a recuperación automática del derecho al subsidio, lo dispuesto al efecto para los beneficiarios/as de la Pensión No Contributiva de Invalidez. Asimismo, no se tendrán en cuenta para el cómputo anual de sus rentas, a los efectos previstos en la legislación específica aplicable, las que hubieren percibido en virtud de su actividad laboral por cuenta ajena o propia en el ejercicio económico en el que se produzcan la extinción del contrato o el cese de la actividad laboral.

Más información

En las Delegaciones Provinciales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

3.2.2 SUBSIDIO POR AYUDA DE TERCERA PERSONA

Normativa

- ▶ Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos (L.I.S.M.I.) (BOE de 30 de abril).
- ▶ Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero, por el que se establece y regula el sistema especial de prestaciones sociales y económicas previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril (BOE de 27 de febrero).
- ▶ Orden Ministerial de 13 de marzo de 1984 por la que se establecen las normas de aplicación de las prestaciones sociales y económicas reguladas por el Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero.

- ▶ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (deroga refundiendo, la Ley 26/1990 de 20 de diciembre de pensiones no contributivas. La Disposición Transitoria Undécima suprime el Subsidio por ayuda de tercera persona). (BOE de 29 de junio).

Concepto

Tiene por objeto atender los gastos generados por las personas con discapacidad por necesitar la asistencia de otra persona para realizar los actos esenciales de la vida diaria

Las personas que ya son beneficiarias pueden seguir percibiendo esta prestación siempre que continúe reuniendo los requisitos exigidos en su día para concederle el derecho de ella. Actualmente no pueden acceder a esta prestación nuevos/as beneficiarios/as.

Las circunstancias que dieron derecho a la ayuda pueden ser revisadas por la Administración, para confirmar que siguen existiendo. Los/as beneficiarios/as están obligados a comunicar a la Administración los cambios económicos o familiares que se produzcan, en el plazo de 30 días. Asimismo presentarán en el primer trimestre de cada año, a requerimiento de la Administración la declaración de los recursos habidos en el año anterior para regularizar la cuantía de los subsidios.

Cuantía

- ▶ Importe mensual: 58,45 euros
- ▶ Importe anual: 818,28 euros

Beneficiarios/as

- ▶ Ser español/a y residente en territorio nacional.
- ▶ Estar afectado en una minusvalía de 75%.
- ▶ No ser beneficiario/a o tener derecho a prestación similar de igual o mayor cuantía.
- ▶ No superar el nivel de recursos estableciendo legalmente.
- ▶ No estar comprendido/a en el campo de la Seguridad Social al no desarrollar actividad laboral.
- ▶ No hallarse internado/a en centro.

Más información

En las Delegaciones Provinciales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

3.2.3 AYUDAS ASISTENCIALES POR ENFERMEDAD/ANCIANIDAD (F.A.S.)

Normativa

- ▶ Ley 21 de de Julio 1960 (Jefatura del Estado) Creación de los Fondos Nacionales para la aplicación social del impuesto y del ahorro.
- ▶ Real Decreto 2620/1981, de 24 de julio, por el que se regula la concesión de Ayudas del Fondo Nacional de Asistencia Social a ancianos, enfermos o inválidos incapacitados para el trabajo.

- ▶ Decreto 112/1989, de 31 de mayo, por el que se establecen diversas medidas de simplificación del procedimiento seguido para la concesión de ayudas periódicas individualizadas a favor de ancianos y enfermos incapacitados para trabajar, con cargo al Fondo de Asistencia Social.
- ▶ Real Decreto Ley 5/1992, de 21 de julio, de Medidas Presupuestarias Urgentes, en su artículo 7, suprime las pensiones asistenciales.
- ▶ Decreto 568/2004, de 21 de diciembre, por el que se establecen ayudas sociales de carácter extraordinario a favor de ancianos y enfermos incapacitados para el trabajo, beneficiarios de ayudas periódicas individualizadas, y a favor de las personas con minusvalías beneficiarias del Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos.

Concepto

Son prestaciones a favor de personas cuyos ingresos propios o familiares, son insuficientes para cubrir las necesidades básicas. Estas prestaciones las perciben aquellas personas que ya son beneficiarias de las mismas y siempre que se mantengan las condiciones que dieron lugar al reconocimiento del derecho. Actualmente no pueden acceder a ellas nuevos/as beneficiarios/as.

Las circunstancias que dieron derecho a la ayuda, pueden ser revisadas por la Administración para confirmar que siguen existiendo.

Los beneficiarios/as están obligados a comunicar a la Administración los cambios económicos o familiares que se produzcan, en el plazo de 30 días.

Cuantía

Las ayudas pueden ser por Enfermedad o Ancianidad .

La cuantía anual para el año 2.005 es de 2.098,04 euros, que se percibirán en 12 mensualidades de 149,86 euros, más dos pagas extraordinarias de igual cuantía, en los meses de julio y de diciembre.

También se les abonará una Ayuda económica de carácter extraordinario de 655,20 euros anuales, que se hará efectiva trimestralmente, a razón de 163,80 euros.

Beneficios que aportan las Ayudas Asistenciales por Enfermedad/Ancianidad (F.A.S.)

- ▶ Servicios Sociales Especializados para personas con discapacidad.
- ▶ Asistencia médica Seguridad Social Generalizada.
- ▶ Percibir Ayuda económica de carácter extraordinario.

Incompatibilidades

Las ayudas del Fondo de Asistencia Social (F.A.S.) son incompatibles:

- ▶ Entre sí
- ▶ Con las Pensiones no Contributivas

- ▶ Con el Subsidio de Garantías de Ingresos Mínimos.
- ▶ Con la condición de ser causante de la prestación familiar por hijo/a con discapacidad a cargo.

Más información

En las Delegaciones Provinciales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

3.3 AYUDAS SOCIALES DE CARÁCTER EXTRAORDINARIO

Normativa

- ▶ Decreto 568/2004, de 21 de diciembre, por el que se establecen ayudas económicas de carácter extraordinario a favor de ancianos y enfermos o inválidos incapacitados para el trabajo, beneficiarios de ayudas periódicas individualizadas, y a favor de las personas con minusvalías beneficiarias del Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos (BOJA núm. 254 de 30 de diciembre).
- ▶ Decreto 569/2004, de 21 de diciembre, por el que se establecen ayudas sociales de carácter extraordinario, a favor de pensionistas por jubilación e invalidez, en sus modalidades no contributivas (BOJA núm. 254 de 30 de diciembre).

Concepto

Ayudas económicas complementarias de carácter extraordinario, a favor de enfermos/as incapacitados/as, beneficiarios/as del Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos y de ayudas periódicas individualizadas a favor de ancianos/as o enfermos/as.

Beneficiarios/as

El Objeto de estas Ayudas es la mejora de la situación económica de los actuales beneficiarios/as de:

- ▶ Perceptores de la Pensión No Contributiva de Invalidez
- ▶ Beneficiarios/as del Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos
- ▶ Perceptores de las Ayudas Individuales a Favor de Ancianos e Incapacitados para el Trabajo con Cargo al Fondo Nacional de Asistencia Social.

Los/as beneficiarios/as deben tener la residencia habitual en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Cuantías

Para beneficiarios/as del Fondo de Asistencia Social y del Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos

- ▶ Se accederá a ellas, siempre que se tenga derecho a percibir la Ayuda con cargo al F.A.S. por Enfermedad o por Ancianidad, o el Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos derivado de la L.I.S.M.I. Será preciso tener esta condición al menos desde enero de 2005.
- ▶ Consiste en una cuantía anual de 655,20 euros, que se abonarán en cuatro pagos a lo largo del año, por un importe de 163,80 euros cada uno, los cuales se harán efectivos en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

Para beneficiarios/as de Pensiones no contributivas por Invalidez

- ▶ Se accederá a ellas, siempre que se sea titular de esta pensión a 31 de Diciembre de 2004. Consiste en una cuantía anual de 79,78 euros, que se abonará en un sólo pago en el mes de Enero de 2005.

Organismo de gestión

Las Delegaciones Provinciales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

4

Salud

PRESTACIONES DE CARÁCTER GENERAL

Normativa

- ▶ Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.
- ▶ Ley 25/1990, de 20 de diciembre, del Medicamento.
- ▶ Real Decreto 63/1995, de 20 de enero, de ordenación de prestaciones sanitarias del Sistema Nacional de Salud.
- ▶ Ley 2/1998, de 15 de junio, de Salud de Andalucía.
- ▶ Decreto 159/1998, por el que se regula la prestación de determinados medicamentos con cargo a fondos propios de la Comunidad Autónoma andaluza.
- ▶ Decreto 281/2001, de 26 de diciembre, sobre prestación asistencial dental a la población de 6 a 15 años.
- ▶ Decreto 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas.
- ▶ Real Decreto 1247/2002, de 3 de diciembre, por el que se regula la gestión del Fondo de cohesión sanitaria.
- ▶ Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud.

Concepto

Todas las personas con discapacidad, al igual que el resto de la población andaluza, tienen derecho a una Atención Integral de Salud, que incluye las actividades de promoción de la salud, salud pública, prevención de las enfermedades, acciones curativas y rehabilitadoras, tanto en los niveles de Atención Primaria, como de Asistencia Especializada; así como a las prestaciones farmacéuticas, complementarias y de información y documentación.

4.1 ATENCIÓN PRIMARIA

Primer nivel de atención, que se realiza directamente en los Centros de Salud y Consultorios locales de las Zonas Básicas de Salud.

La cartera de servicios del Servicio Andaluz de Salud para este nivel de atención, recoge el conjunto de actividades científico-técnicas y administrativas que se realizan en el mismo, y que se relacionan a continuación.

4.1.1 SERVICIOS DE UNIDADES CLÍNICAS Y EQUIPOS BÁSICOS DE ATENCIÓN PRIMARIA

Atención sanitaria en consulta

- ▶ Consulta de medicina general
- ▶ Consulta pediátrica
- ▶ Servicio de enfermería

Atención sanitaria en urgencias

- ▶ Urgencias en el centro
- ▶ Urgencias en el domicilio

Seguimiento de embarazo

- ▶ Educación maternal
- ▶ Seguimiento del embarazo normal y prevención de anomalías congénitas
- ▶ Atención puerperal

Seguimiento de salud infantil

- ▶ Detección precoz y seguimiento de metabopatías congénitas
- ▶ Vacunaciones infantiles
- ▶ Seguimiento de la salud infantil (programa de detección universal de hipoacusias en recién nacidos)
- ▶ Salud escolar (detección precoz de discapacidades a través de controles de salud)

Planificación familiar

Atención sanitaria a problemas específicos

- ▶ Atención al alta hospitalaria
- ▶ Atención a personas inmovilizadas
- ▶ Atención a personas en situación terminal
- ▶ Atención de ancianos en riesgo
- ▶ Atención de ancianos y personas con discapacidad residentes en instituciones
- ▶ Valoración de necesidades de cuidados domiciliarios y de cuidados a cuidadores (sistemática en la prestación de los cuidados a cuidadoras por parte de la Enfermería de Enlace)

Atención de personas con procesos crónicos

- ▶ Atención de personas con Hipertensión Arterial
- ▶ Atención de personas con Diabetes (DM tipo I y DM tipo II)
- ▶ Atención de personas con EPOC/OCFA
- ▶ Atención de personas VIH +
- ▶ Atención de personas con Asma (Asma Infantil y Asma en Adultos)
- ▶ Atención a personas polimedicadas
- ▶ Deshabitación tabáquica / Atención a personas fumadoras
- ▶ Atención a personas en tratamiento anticoagulante oral

Inmunizaciones no sistemáticas

- ▶ Inmunización contra la Gripe
- ▶ Inmunización contra el Tétanos y la Difteria
- ▶ Inmunización contra la Hepatitis B

Cirugía Menor

Detección precoz del cáncer de mama

Atención al climaterio

Atención a la Tuberculosis

Atención y educación sexual a jóvenes

Salud mental

Atención de personas en riesgo social

4.1.2 DISPOSITIVOS DE APOYO

Salud bucodental

- ▶ Tratamiento de procesos agudos bucodentales
- ▶ Cirugía oral
- ▶ Seguimiento de la salud bucodental de las embarazadas
- ▶ Actividades de Promoción y Prevención de la Salud Bucodental en la Escuela
- ▶ Asistencia Bucodental
- ▶ Programa de Asistencia Bucodental para la Población de 6 a 15 años (sedación en hospitales en caso necesario y ortodoncia para los niños con maloclusión severa intervenidos de fisura palatina, labio leporino y malformación esquelética)

Fisioterapia/Rehabilitación

Centros de Enfermedades de Transmisión Sexual

4.1.3 SERVICIOS DE SALUD PÚBLICA

Vigilancia epidemiológica

Servicios de Salud Alimentaria y Ambiental

- ▶ Control de aguas de consumo
- ▶ Higiene de los alimentos
- ▶ Control de establecimientos públicos no alimentarios (EPNA)
- ▶ Control de zonas de baño continentales y marítimas
- ▶ Saneamiento ambiental (Control de residuos sólidos, líquidos y gaseosos).

4.2 ATENCIÓN ESPECIALIZADA

En casos de requerir un nivel de especialización mayor, se oferta asistencia especializada a la que se accede en las siguientes opciones:

- ▶ Ambulatoria: en los centros de especialidades, a través del médico de Atención Primaria.
- ▶ Hospitalaria: a través del médico Especialista o de los Servicios de Urgencias, cuando sea necesario.
- ▶ Servicio de Urgencia Hospitalario: remisión del médico de Atención Primaria, Especialista y/o por razones de urgencia o riesgo vital.

Oferta asistencial por especialidad en el conjunto de los centros de asistencia especializada del Servicio Andaluz de Salud, 200

ESPECIALIDADES MÉDICAS

ALERGOLOGÍA

APARATO DIGESTIVO

CARDIOLOGÍA

ENDOCRINOLOGÍA Y NUTRICIÓN

HEMATOLOGÍA Y HEMOTERAPIA (CLÍNICA)

CUIDADOS CRÍTICOS Y URGENCIAS

NEFROLOGÍA

NEUMOLOGÍA

NEUROLOGÍA

ONCOLOGIA MÉDICA

ONCOLOGÍA RADIOTERÁPICA

PEDIATRIA

REHABILITACIÓN

REUMATOLOGÍA

SALUD MENTAL

NEUMOLOGÍA

ESPECIALIDADES MEDICO-QUIRÚRGICA

ANESTESIOLOGÍA Y REANIMACIÓN

ANGIOLOGÍA Y CIRUGÍA VASCULAR

CIRUGÍA CARDIOVASCULAR

CIRUGÍA GENERAL Y DIGESTIVA

CIRUGIA ORAL Y MAXILOFACIAL

CIRUGÍA PEDIÁTRICA

CIRUGÍA PLÁSTICA Y REPARADORA

CIRUGÍA TORÁCICA

DERMATOLOGÍA M.Q. Y VENEREOLOGÍA

ESTOMATOLOGÍA

NEUROCIRUGÍA

OBSTETRICIA Y GINECOLOGÍA

OFTALMOLOGÍA

OTORRINOLARINGOLOGÍA

TRAUMATOLOGÍA Y CIRUGÍA ORTOPÉDICA

UROLOGÍA

ESPECIALIDADES DIAGNÓSTICAS

ANÁLISIS CLÍNICOS

ANATOMÍA PATOLÓGICA

BIOQUÍMICA CLÍNICA

HEMATOLOGÍA Y HEMOTERAPIA (LABORATORIO)

INMUNOLOGÍA

MEDICINA NUCLEAR

MICROBIOLOGÍA Y PARASITOLOGÍA

NEUROFISIOLOGÍA CLÍNICA

RADIODIAGNÓSTICO

SERVICIOS GENERALES

FARMACIA HOSPITALARIA

FARMACOLOGÍA CLÍNICA

FÍSICA Y PROTECCIÓN RADIOLÓGICA

MEDICINA PREVENTIVA Y SALUD PÚBLICA

5

Órganos de Participación

5.1 CONSEJO ANDALUZ Y CONSEJOS PROVINCIALES DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El Decreto 301/2000, de 13 de junio, de la Consejería de Asuntos Sociales, regula el Consejo Andaluz y los Consejos Provinciales de Atención a las Personas con Discapacidad, como órganos asesores y de participación de las personas con discapacidad y, en su caso, de sus familiares o representantes legales, así como de las entidades y organismos con competencias en este sector. Publicado en el BOJA número 70 de 17 de junio de 2000.

Dentro de las funciones propias del Consejo Andaluz de Atención a las Personas con Discapacidad se encuentran la emisión de informes de asesoramiento para la elaboración de proyectos e iniciativas normativas que afecten a la población andaluza con discapacidad, el fomento del desarrollo de acciones de información, análisis, elaboración y difusión de información, la presentación de iniciativas y la formulación de recomendaciones en relación con los planes o programas de actuación, la realización del seguimiento de las actuaciones de los poderes públicos en el campo de la atención a las personas con discapacidad, o el impulso de estudios e investigaciones sobre aspectos relacionados con la situación y calidad de vida de las personas con discapacidad.

Consejo Andaluz de Atención a las Personas con Discapacidad

El Consejo Andaluz de Atención a las Personas con Discapacidad funcionará en Pleno y en Comisión Permanente.

Composición del Pleno:

A) El pleno estará integrado por:

- ▶ La Presidencia que será ejercida por la persona titular de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.
- ▶ La Vicepresidencia Primera, que será ejercida por la persona titular de la Viceconsejería para la Igualdad y Bienestar Social.
- ▶ La Vicepresidencia Segunda, que será ejercida por la persona titular de la Dirección General de Personas con Discapacidad.

► Once vocales en representación de las Administraciones Públicas:

A) Por la Administración Autonómica:

- La persona titular de la Dirección General de la Función Pública, de la Consejería de Justicia y Administración Pública.
- La persona titular de la Dirección General de Fomento de Empleo, de la Consejería de Empleo.
- La persona de la Dirección General de Arquitectura y Vivienda, de la Consejería de Obras Públicas y Transportes.
- La persona de la Dirección General de Transportes, de la Consejería de Obras Públicas y Transportes.
- La persona de la Dirección General de Salud Pública y Participación, de la Consejería de Salud.
- La persona de la Dirección General de Participación y Solidaridad en la Educación, de la Consejería de Educación.
- La persona de la Dirección General de Servicios Sociales e Inserción, de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

B) Por las Entidades Locales:

- Un Alcalde o una Alcaldesa en representación de los municipios con población inferior a veinte mil habitantes.
- Un Alcalde o una Alcaldesa en representación de los Ayuntamientos de municipios con población superior a veinte mil habitantes que no sean capitales de provincia.
- Un Alcalde o una Alcaldesa en representación de los Ayuntamientos de municipios que sean capitales de provincia.
- Un diputado o una diputada del área de servicios sociales en representación de las Diputaciones Provinciales Andaluzas.

► Once vocales por las Federaciones y Confederaciones de asociaciones de personas con discapacidad, y en su caso, de sus familiares o representantes legales, de ámbito autonómico, representados en el Comité de Entidades Representantes de Minusválidos de Andalucía.

► Dos vocales por las organizaciones sindicales más representativas en Andalucía.

► Dos vocales por las organizaciones empresariales más representativas en Andalucía.

► Ocho vocales por los Consejos Provinciales de Atención a las Personas con Discapacidad: Una persona en representación de cada Consejo Provincial.

► Dos vocales como máximo cuya designación se realizará entre personas de relevancia en este ámbito.

B) Actuará como Secretario o Secretaria, con voz y sin voto, una persona designada de entre el personal funcionario de la Dirección General de Personas con Discapacidad.

Composición de la Comisión Permanente

A) La Comisión Permanente del Consejo Andaluz de Personas con Discapacidad estará integrada por:

- ▮ La Presidencia, que será ejercida por el/la titular de la Viceconsejería para la Igualdad y Bienestar Social.
- ▮ La Vicepresidencia, que será ejercida por la persona que ostente la Vicepresidencia Segunda del Pleno.
- ▮ Diez vocales, cuya elección se realizará entre las personas integrantes del Pleno por las designadas para representar a los distintos sectores, con la siguiente distribución:
 - ▮ Dos por las Administraciones Públicas.
 - ▮ Cuatro por las Federaciones y Confederaciones de asociaciones de personas con discapacidad y, en su caso, de sus familiares o representantes legales.
 - ▮ Uno/a por las organizaciones sindicales.
 - ▮ Uno/a por las organizaciones empresariales.
 - ▮ Dos por los Consejos Provinciales de Atención a las Personas con Discapacidad.

B) Actuará como Secretario o Secretaria, con voz y sin voto, la persona que ejerza esa misma función en el Pleno.

Consejos Provinciales de Atención a las Personas con Discapacidad.

Los Consejos Provinciales de Atención a las Personas con Discapacidad se organizan, asimismo, en Pleno y en Comisión Permanente.

Composición del Pleno

A) El Pleno de cada Consejo Provincial estará integrado por:

- ▮ La Presidencia, que será ejercida por la persona que ostente la titularidad de la Delegación Provincial de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. La Vicepresidencia Primera, que será elegida por entre los/las vocales que no representen a las Administraciones Públicas.
- ▮ La Vicepresidencia Segunda, que será ejercida por la persona titular de la Secretaría General de la Delegación Provincial de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.
- ▮ Ocho vocales por las Administraciones cuya distribución se realizará de la siguiente forma:

A) Cuatro vocales por la Administración Autonómica:

- ▮ Un/una representante de la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo.
- ▮ Un/una representante de la Delegación Provincial de la Consejería de Obras Públicas y Transportes.
- ▮ Un/una representante de la Delegación Provincial de la Consejería de Salud.
- ▮ Un/una representante de la Delegación Provincial de la Consejería de Educación.

B) Cuatro vocales por la Administración Local:

- ▶ El Diputado o Diputada del área de Servicios Sociales de la Diputación Provincial.
- ▶ El Concejal o la Concejala del área de Servicios Sociales del Ayuntamiento de la capital de provincia.
- ▶ Una persona como representante de los Ayuntamientos de municipios de la provincia con población superior a veinte mil habitantes.
- ▶ Una persona como representante de los Ayuntamientos de municipios de la provincia con población inferior a veinte mil habitantes.

▶ Diez vocales por las Federaciones y Asociaciones de personas con discapacidad y, en su caso, de sus familias o representantes legales, de ámbito provincial, representadas en el Comité de Entidades Representantes de Minusválidos de Andalucía.

▶ Dos vocales por las organizaciones sindicales más representativas en Andalucía.

▶ Dos vocales por las organizaciones empresariales más representativas en Andalucía.

▶ Hasta un máximo de ocho vocales en representación de los Consejos Locales de personas con discapacidad existentes.

B) Actuará como Secretario o Secretaria, con voz y sin voto, la persona titular de la Dirección del Centro de Valoración y Orientación de la Delegación Provincial de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

Composición de la Comisión Permanente:

A) La Comisión Permanente de los Consejos Provinciales de Atención a las Personas con Discapacidad estará compuesta por los siguientes miembros:

- ▶ La Presidencia, que será ejercida por la del Pleno.
- ▶ Las Vicepresidencias del Pleno.
- ▶ Ocho vocales, cuya elección se realizará entre los/las del Pleno por los designados y designadas para representar a los distintos sectores, con la siguiente distribución:
 - ▶ Dos por las Administraciones Públicas.
 - ▶ Tres por las Federaciones y Asociaciones de personas con discapacidad.
 - ▶ Uno/a por las organizaciones sindicales.
 - ▶ Uno/a por las organizaciones empresariales.
 - ▶ Uno/a por los Consejos Locales de personas con discapacidad.

B) Actuará como Secretario o Secretaria, con voz y sin voto, la misma persona que en el Pleno.

5.2 COMISIÓN ANDALUZA DE VALORACIÓN DE DISCAPACIDADES Y MINUSVALÍAS

Orden de 15 de enero de 2002 de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social por la que se crea y regula la composición y funcionamiento de la Comisión Andaluza de Valoración de Discapacidades y Minusvalías (BOJA nº 17, de 9 de febrero de 2002).

La Ley 1/1999, de 31 de marzo, de Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, atribuye a los Centros de Valoración y Orientación, en el ámbito de la Comunidad Autónoma, la valoración y calificación de la minusvalía, determinando su tipo y grado.

El procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía, ha sido establecido por el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, y posterior corrección de errores en el B.O.E. de 13 de marzo de 2000, que determina su entrada en vigor desde el 14 de marzo de 2000. Esta norma, entre otras, tiene por finalidad que la valoración y calificación del grado de minusvalía sea uniforme, garantizando así la igualdad de condiciones para el acceso de los ciudadanos y ciudadanas a los beneficios, derechos económicos y servicios que los organismos públicos otorguen.

Ello implica, por tanto, el establecimiento de criterios homogéneos que armonicen, en los distintos ámbitos territoriales, la interpretación y aplicación de la norma vigente, a fin de evitar cualquier tipo de disfunción.

Funciones

Serán funciones de la Comisión Andaluza de Valoración de Discapacidades y Minusvalías asesorar a la Dirección General de Personas con Discapacidad en todos los temas relacionados con la valoración de la discapacidad, y en concreto:

- ▶ Estudio y análisis de la normativa vigente para la valoración de la discapacidad.
- ▶ Elaboración de informes en orden a la aplicación de los baremos y procedimientos a seguir en esta materia.
- ▶ Propuesta de las medidas necesarias para unificar los criterios de valoración en la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- ▶ Informar y asesorar sobre las necesidades materiales y formativas de los Centros de Valoración y Orientación.
- ▶ Análisis de los temas a proponer y debatir en la Comisión Estatal de Coordinación y Seguimiento de la Valoración del Grado de Minusvalía.
- ▶ Aquellas otras que relacionadas con el objeto de la Comisión, les sean encomendadas por la Dirección General de Personas con Discapacidad.

Composición

La Comisión Andaluza de Valoración de Discapacidades y Minusvalías funcionará en Pleno y en Comisiones Técnicas.

El Pleno de la Comisión Andaluza de Valoración de Discapacidades y Minusvalías estará integrado por los siguientes miembros:

- ▶ La persona que ostente la titularidad de la Dirección General de Personas con Discapacidad que será su Presidente/a.
- ▶ La persona que ostente la titularidad de la Subdirección General de Personas con Discapacidad, que será su Vicepresidente/a, y sustituirá al Presidente o Presidenta en caso de vacante, ausencia o enfermedad.
- ▶ La persona que ostente la titularidad de la Jefatura del Servicio de Personas con Discapacidad, que actuará como Secretario/a.

Vocales

- ▶ La persona que ostente la titularidad de la Jefatura del Departamento de Valoración y Programas del Servicio de Personas con Discapacidad.
- ▶ El personal técnico que desempeñe la coordinación de cada Comisión Técnica.
- ▶ Un/una Técnico/a Licenciado/a en Derecho.
- ▶ Una persona que ostente la dirección de un Centro de Valoración y Orientación, así como otra que desempeñe la coordinación de dicho Centro, a designar por el/la Presidente/a.
- ▶ Un persona representante de cada una de las Comisiones Técnicas, a designar por éstas.

Se constituirán tres Comisiones Técnicas: una de profesionales de la Medicina, otra de profesionales de la Psicología y otra de profesionales del Trabajo Social. Cada Comisión Técnica estará integrada por:

- ▶ Un Asesor Técnico o Asesora Técnica del Equipo de Valoración y Orientación, con la titulación requerida, por cada Centro de Valoración y Orientación de la Comunidad Autónoma, quien actuará en todo momento como portavoz de los y las profesionales de su Centro, y su designación corresponderá a la dirección del mismo.
- ▶ Dos profesionales adscritos a la Dirección General de Personas con Discapacidad, que asumirán la coordinación de las diferentes Comisiones y deberán levantar acta de cada sesión de trabajo.
- ▶ Asimismo, podrán participar en las Comisiones aquellas personas que ostenten la dirección o la coordinación de los Centros de Valoración y Orientación y sean convocadas, así como otros y otras profesionales de la Dirección General de Personas con Discapacidad.

6

EDUCACIÓN

La atención educativa al alumnado con discapacidad se desarrolla, en el actual modelo educativo, bajo los principios de normalización, integración, flexibilización, sectorización y personalización de la enseñanza. Los recursos especializados, previstos para dar una respuesta educativa adaptada a las necesidades que estos alumnos/as presentan, están integrados dentro del sistema educativo y al servicio de todos los alumnos que presentan necesidades educativas especiales asociadas a sus características personales.

Las necesidades educativas especiales se entienden como un continuo, que van desde aquellas que tienen un carácter transitorio y requieren medidas de apoyo o refuerzo, a las que, teniendo un carácter permanente, necesitan una respuesta más individualizada y medidas de adaptación o diversificación del currículo.

La atención a este alumnado no se realiza desde estructuras paralelas al sistema educativo, sino dentro del mismo.

Normativa

- Ley 9/1999, de 18 de noviembre, de Solidaridad en la Educación (BOJA 140, de 2 de diciembre de 1999).

El principal objetivo que esta ley propone es mejorar las condiciones de escolarización del alumnado con necesidades educativas especiales por medio de acciones, medidas, planes y programas que garanticen el acceso, permanencia y promoción dentro del sistema educativo.

- Ley 1/1999, de 31 de marzo, de Atención a las personas con discapacidad en Andalucía (BOJA 45, de 17 de abril de 1999).

Esta Ley aborda de modo global la situación de las personas con discapacidad: la atención sanitaria, educativa, asistencial, inserción laboral, la accesibilidad arquitectónica y comunicativa, etc.

Desarrollo normativo de la Ley de Solidaridad en la Educación

- Decreto 147/2002, de 14 de mayo, por el que se establece la ordenación de la atención educativa a los alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales asociadas a sus capacidades personales. (BOJA 58, de 18 de mayo de 2002).

Establece las condiciones de escolarización, las enseñanzas y las medidas de apoyo, de adaptación y de acceso al currículo que contribuyan a mejorar la calidad de la atención educativa que reciben los alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales por razón de discapacidad.

► Orden, de 19 de septiembre de 2002, por la que se regula la realización de la evaluación psicopedagógica y el dictamen de escolarización. (BOJA 125, 26 de octubre de 2002). Tiene por finalidad orientar el proceso de evaluación psicopedagógica y asegurar de este modo la respuesta educativa adecuada al alumnado con necesidades educativas especiales mediante un dictamen de escolarización en el que se determina la modalidad de escolarización y las orientaciones para la propuesta curricular que mejor satisfagan sus necesidades.

► Orden, de 19 de septiembre de 2002, por la que se regula la elaboración del Proyecto Curricular de los Centros Específicos de Educación Especial y de la programación de las aulas específicas de educación especial en los centros ordinarios (BOJA 125, 26 de octubre de 2002).

El objetivo de esta norma es orientar los procesos de elaboración y actualización de los proyectos curriculares de centro para que, a través de la adecuación del currículo ordinario, prescrito en los Decretos de enseñanzas, se satisfagan las necesidades del alumnado con necesidades educativas permanentes debidas a un alto grado de discapacidad.

► Orden, de 19 de septiembre de 2002, por la que se regula el periodo de formación para la transición a la vida adulta y laboral, destinado a los jóvenes con necesidades educativas especiales (BOJA 125, 26 de octubre de 2002).

Su finalidad es ordenar este período de formación, que tendrá una duración máxima de cuatro cursos, pudiendo comenzar a los 16 años y prolongarse hasta los 20, siendo su referente fundamental aquellas capacidades establecidas en los objetivos educativos que tiendan a la adquisición y al desarrollo de aprendizajes relacionados con la inserción laboral y la transición a la vida adulta.

Normativa sobre escolarización

► Decreto 77/2004, de 24 de febrero, por el que se regulan los criterios y el procedimiento de admisión del alumnado en los centros docentes sostenidos con fondos públicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, a excepción de los universitarios (BOJA 40, de 27 de febrero de 2004).

Establece, en su artículo 28, los aspectos a tener en cuenta en la escolarización del alumnado con necesidades educativas especiales asociadas a sus capacidades personales.

► Orden de 25 de marzo de 2004, por la que se desarrolla el procedimiento de admisión del alumnado en los centros docentes sostenidos con fondos públicos, a excepción de los universitarios (BOJA 62, de 31 de marzo de 2004).

Señala, entre otros aspectos, que una de las funciones de las comisiones de escolarización es la de garantizar la escolarización del alumnado con necesidades educativas especiales.

► Instrucciones de la Viceconsejería de Educación y Ciencia, de 30 de Enero de 2004, sobre planificación de la escolarización para el curso académico 2004/05 en los centros docentes sostenidos con fondos públicos, a excepción de los universitarios

En ellas se establecen la relación de alumnos/as en las unidades específicas de Educación Especial (en centros ordinarios o específicos) y se especifican que en cada aula ordinaria podrá haber hasta 3 alumnos/as con necesidades educativas especiales en régimen de integración.

► Decreto 101/2002, de 12 de marzo, por el que se modifica el Decreto 156/1997, de 10 de junio, por el que se regula la formación básica en educación de adultos.

Establece que las personas con discapacidad mayores de 16 años, podrán acogerse a esta oferta formativa, en modalidad presencial o a distancia

► Orden de 27 de mayo de 2003, por la que se establece la implantación y organización de la Formación profesional Específica en la modalidad semipresencial o a distancia. Señala la necesidad de adecuar las modalidades formativas a distancia a las características singulares de colectivos concretos como las personas con discapacidad, para lograr el objetivo de formar en competencias a lo largo de toda la vida.

Adaptaciones curriculares

► Orden de 13 de julio de 1994, por la que se regula el procedimiento de diseño, desarrollo y aplicación de adaptaciones curriculares en los Centros docentes de Educación Infantil, Primaria y Secundaria de la Comunidad Autónoma de Andalucía. (BOJA 126, de 10 de agosto de 1994).

Flexibilización de la escolaridad para el alumnado superdotado

► Real Decreto 943/2003, de 18 de julio, por el que se regulan las condiciones para flexibilizar la duración de los diversos niveles y etapas del sistema educativo para los alumnos superdotados intelectualmente (BOE 182, 31 de julio de 2003).

Se encarga de desarrollar la Ley de Calidad en los aspectos en ella referidos al alumnado superdotado. Su objetivo es el de regular las condiciones y el procedimiento para flexibilizar la duración de los diversos niveles y etapas del sistema educativo.

► Orden de 1 de agosto de 1996, por la que se regulan las condiciones y el procedimiento para flexibilizar, con carácter excepcional, la duración del período de escolarización obligatoria de los alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales asociadas a condiciones personales de sobredotación intelectual. (BOJA 99, de 29 de agosto de 1996).

Esta Orden será modificada en breve por la Consejería de Educación para ajustarla al Real Decreto 943/2003, de 18 de julio, antes mencionado.

Programas de Garantía Social

► Orden de 1 de abril de 2002, por la que se regulan programas de garantía social. (BOJA 50, de 30 de abril de 2002).

6.1 LA ATENCIÓN EDUCATIVA EN EDUCACIÓN INFANTIL EN EL PERIODO DE LA ESCOLARIDAD OBLIGATORIA Y POSTOBLIGATORIA

El alumnado con discapacidad debe acceder a las medidas específicas de escolarización, de adaptación del currículo, de apoyo especializado y/o medios técnicos tan pronto como se adviertan sus necesidades educativas especiales. Estas medidas están garantizadas desde que comienza su andadura escolar, en los centros que imparten el segundo ciclo de educación infantil, hasta que finaliza su etapa educativa postobligatoria (Bachillerato y Formación Profesional).

Así, los alumnos/as con necesidades educativas especiales escolarizados en centros ordinarios podrán ser atendidos en alguna de las modalidades de escolarización que se relacionan a continuación:

- ▶ En grupo ordinario a tiempo completo.
- ▶ En grupo ordinario con apoyos en periodos variables.
- ▶ En un aula de educación especial.

6.1.1 ASPECTOS GENERALES SOBRE LA ESCOLARIZACIÓN

La escolarización en educación infantil, primaria y educación secundaria obligatoria comenzará y finalizará en las edades establecidas por la normativa general en cada etapa. Excepcionalmente, la Administración educativa puede autorizar la permanencia un curso más en cada etapa. Los alumnos y alumnas con discapacidad escolarizados en aulas y centros ordinarios tendrán derecho a permanecer en éstos, cursando la enseñanza básica, como máximo, hasta los veinte años de edad.

El dictamen de escolarización del alumnado con necesidades educativas especiales será realizado por los equipos de orientación educativa de la Consejería de Educación. Se trata de un informe fundamentado en una evaluación psicopedagógica, donde se recoge, analiza y valora la información sobre las condiciones personales del alumno o alumna, su interacción con el contexto escolar y familiar y su competencia curricular.

En el caso de que el alumno o la alumna, su madre o padre o alguno de sus hermanos o hermanas tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, ésta deberá acreditarse mediante la certificación del dictamen emitido por el órgano público competente de la Administración de la Junta de Andalucía, o en su caso de otras Administraciones Públicas.

Cuando el alumno o alumna padezca una enfermedad crónica que afecte al sistema digestivo, endocrino o metabólico y exija como tratamiento esencial el seguimiento de una dieta compleja y un estricto control alimenticio, cuyo cumplimiento condicione de forma determinante su estado de salud física, deberá acreditarlo mediante la certificación correspondiente emitida al efecto por la autoridad sanitaria correspondiente.

En el caso de que el centro ordinario solicitado no tenga plazas suficientes para atender todas las solicitudes, la discapacidad se considera un criterio prioritario de admisión, con el siguiente baremo:

- ▶ Por discapacidad en el alumno o alumna: 1 punto
- ▶ Por discapacidad en la madre, en el padre o alguno de los hermanos o hermanas del alumno o alumna: 0.5 puntos
- ▶ La enfermedad crónica se valorará con 0.5 puntos.

6.1.2 LA ESCOLARIZACIÓN EN AULAS O CENTROS DE EDUCACIÓN ESPECIAL

La atención a determinados tipos de necesidades educativas especiales vinculadas a la discapacidad auditiva, motora, síndromes del espectro autista y plurideficiencias asociadas al retraso mental, pueden requerir que algunas aulas y centros educativos ordinarios escolaren en régimen de integración al alumnado con un mismo tipo de discapacidad, cuando la respuesta educativa requiera el empleo de equipamiento singular o la intervención de profesionales especializados de difícil generalización.

Asimismo podrá especializar determinadas aulas o centros específicos de educación especial para la atención de alumnado con un mismo tipo de discapacidad.

En relación a las aulas de educación especial, las adaptaciones curriculares que se lleven a cabo se orientarán teniendo en cuenta la edad del alumno o de la alumna y su proceso educativo y evolutivo, con las mismas prioridades establecidas en el caso de los centros específicos de educación especial, si bien se adoptarán las medidas necesarias para garantizar la existencia de espacios y tiempos compartidos con el resto de la comunidad escolar de forma que se facilite el proceso de integración.

La escolarización del alumnado con discapacidad, a propuesta de los equipos de orientación educativa, en centros específicos de educación especial sólo se realizará cuando, por sus especiales características o grado de discapacidad, sus necesidades educativas no puedan ser satisfechas en régimen de integración. Estos centros constituyen un apoyo a la integración, acogiendo al alumnado de modo transitorio, debido al carácter reversible de la decisión de escolarización, para retornarles posteriormente a sus centros de integración. Se convierten, en algunos casos, en centros de recursos para la atención a la diversidad del alumnado de la zona mediante la dotación de recursos materiales, humanos y de formación.

Los centros específicos de educación especial imparten las enseñanzas correspondientes al período de formación básica de carácter obligatorio y las que corresponden al periodo de formación para la transición a la vida adulta y laboral. El último curso para permanecer escolarizado/a en un centro o aula de educación especial es aquel que se inicia en el año en el que el alumno/a cumple los 20 años.

6.1.3 LA FORMACIÓN BÁSICA DE PERSONAS ADULTAS

La Educación de Personas Adultas atiende a las personas con carencias y necesidades de formación básica o con dificultades para la inserción y promoción laboral, priorizando a los sectores sociales más desfavorecidos. En el Decreto 156/1997 de 10 de junio, se realiza una adaptación de los Currículos establecidos para la Educación primaria y Educación Secundaria Obligatoria a las realidades sociológicas, culturales y profesionales de las personas adultas en Andalucía, y establece que los objetivos de las áreas se adaptarán a los distintos modos de expresión de las personas adultas con discapacidad.

Así, podrán acceder a la formación básica en educación de personas adultas las personas mayores de 16 años o que cumplan esa edad dentro del año natural en que efectúan su inscripción y que acrediten su situación personal de discapacidad que le impida realizar las enseñanzas en régimen ordinario. Del mismo modo se podrán cursar estas enseñanzas en la modalidad semipresencial o a distancia.

6.1.4 LA ESCOLARIZACIÓN EN ENSEÑANZAS POSTOBLIGATORIAS (BACHILLERATO Y FORMACIÓN PROFESIONAL)

De conformidad con lo establecido en el artículo 16.1 de la Ley 1/1999, de 31 de marzo, de Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, el alumnado con necesidades educativas especiales que haya obtenido el título de Graduado en Educación Secundaria tendrán prioridad para ocupar puestos escolares en los niveles de enseñanza postobligatoria, en centros sostenidos con fondos públicos que impartan las enseñanzas del

Bachillerato y Formación Profesional. En los ciclos formativos de grado superior de Formación Profesional, del total de plazas ofertadas por cada centro, se reservará como mínimo un 5% para estudiantes cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33%.

En lo relativo a la modalidad semipresencial o a distancia, es un requisito de acceso el encontrarse en situación extraordinaria de enfermedad, discapacidad física o cualquier otra situación de carácter excepcional que le impida realizar las enseñanzas de régimen ordinario.

Para aquellos alumnos y alumnas que, en el momento de su inscripción en las pruebas de acceso a las enseñanzas postobligatorias no universitarias, justifiquen debidamente alguna discapacidad que le impida realizarlas con los medios ordinarios, se tomarán las medidas oportunas de adaptación de tiempo y medios. Esto es aplicable también a las pruebas para la obtención de los títulos correspondientes a las enseñanzas no universitarias.

6.2 RECURSOS ESPECIALIZADOS PARA LA ATENCIÓN EDUCATIVA AL ALUMNADO CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES

El alumnado con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad es atendido por profesorado ordinario, profesorado de apoyo especializado (profesores de pedagogía terapéutica y de audición y lenguaje), por profesionales de los equipos de orientación educativa, por el orientador de centro (si se trata de un centro de educación secundaria) y por monitores de educación especial. Esta atención se presta teniendo en cuenta las necesidades educativas especiales del alumnado y lo recogido en su dictamen de escolarización. Asimismo, el/la alumno/a que lo necesita dispone de la atención educativa de otros profesionales que intervienen en la zona educativa, como los equipos especializados en diferentes discapacidades y el/la intérprete de lengua de signos.

La Consejería de Educación dota a los centros que escolarizan a estos alumnos/as con el equipamiento necesario (mobiliario adaptado, equipos técnicos, ordenadores adaptados,...) para satisfacer sus necesidades educativas especiales de acceso al currículo.

6.2.1 LOS EQUIPOS DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA

Son un recurso de apoyo a los centros públicos de educación infantil y primaria. Se definen, en el Decreto 213/1995, de 12 de septiembre de 1995 (BOJA nº 153, de 29 de noviembre de 1995) como "unidades básicas de orientación psicopedagógica que, mediante el desempeño de funciones especializadas en las áreas de orientación educativa y apoyo a la función tutorial del profesorado, actúan en el conjunto de los centros de una zona educativa". Están formados por psicólogos/as, pedagogos/as, médicos/as, así como por maestros/as de educación compensatoria, maestros de audición y lenguaje y trabajadores/as sociales.

Actualmente el sistema educativo en Andalucía cuenta con un total de 134 Equipos de Orientación Educativa.

Dentro de sus funciones destacamos las dirigidas al alumnado con necesidades educativas especiales:

- ▶ Asesorar a los centros en la elaboración, aplicación y evaluación del Proyecto de Centro y del Proyecto Curricular, en los aspectos más estrechamente ligados a la Orientación educativa y a la atención a la diversidad.
- ▶ Atender las demandas de evaluación psicopedagógica de los alumnos/as que la requieran y proponer la modalidad de escolarización más adecuada en cada caso
- ▶ Asesorar al profesorado en el tratamiento educativo de la diversidad de aptitudes, intereses y motivaciones de los alumnos/as, y colaborar en la aplicación de las medidas Educativas oportunas.
- ▶ Participar en el diseño y desarrollo de programas de refuerzo, adaptación y diversificación curricular de los centros de la zona.
- ▶ Asesorar a las familias del alumnado, participando en el diseño y desarrollo de Programas formativos de padres y madres de alumnos.

6.2.2 DEPARTAMENTOS DE ORIENTACIÓN

Los Centros de Educación Secundaria disponen de estos departamentos para organizar, promover y coordinar las actividades de orientación educativa que se llevan a cabo en el centro.

Entre las funciones generales de los Departamentos de Orientación en relación con la atención al alumnado con necesidades educativas especiales, destacan las de:

- ▶ Realizar la evaluación psicopedagógica previa a las adaptaciones y diversificaciones curriculares.
- ▶ Colaborar con el profesorado en la prevención y detección de problemas o dificultades educativas y orientar y contribuir a la elaboración de programas individualizados, adaptados o diversificados.
- ▶ Elaborar la propuesta de plan de orientación y de acción tutorial.
- ▶ Colaborar con los departamentos didácticos en la prevención y detección temprana de problemas de aprendizaje, y elaborar la programación y la realización de adaptaciones curriculares dirigidas al alumnado que lo precise.
- ▶ Participar en la elaboración del consejo orientador sobre el futuro académico y profesional del alumno/a.
- ▶ Formular propuestas al Equipo Técnico de Coordinación Pedagógica sobre los aspectos psicopedagógicos del Proyecto Curricular del Centro.

6.2.3 LOS EQUIPOS DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA ESPECIALIZADA

Su objetivo prioritario es atender las necesidades educativas especiales derivadas de determinadas discapacidades en colaboración y coordinación con los Equipos de Orientación Educativa de zona y el profesorado especializado (de educación especial y/o de audición y lenguaje). Tienen demarcación geográfica provincial y están concebidos para la atención educativa a los alumnos y alumnas con discapacidad motriz, auditiva y visual.

Básicamente la misión de estos equipos consiste en:

- ▶ Participar en la Evaluación Psicopedagógica y en la elaboración del Dictamen de Escolarización.
- ▶ Asesorar al profesorado ordinario sobre la atención al alumnado con discapacidad y a sus familias.

- ▶ Colaborar en la elaboración de la Adaptación Curricular Individualizada, especialmente en los aspectos relacionados con el tratamiento especializado de la discapacidad.
- ▶ Adaptación del puesto de trabajo del alumno/a y la provisión de los medios técnicos necesarios para hacerlo. Asimismo prepara al alumno/a en el manejo de las ayudas técnicas y le facilita material didáctico y de apoyo complementario que le facilite el desarrollo y el seguimiento del currículo.

Discapacidad Motriz

En Andalucía hay cinco equipos especializados en la discapacidad motriz (Almería, Cádiz, Córdoba, Málaga y Sevilla). Lo constituyen profesionales expertos en la atención educativa y en las ayudas técnicas necesarias para este tipo de discapacidad. Su finalidad es la adaptación del puesto de estudio de los alumnos/as con discapacidad motriz, el empleo de nuevas tecnologías aplicadas a la educación, la adaptación de mobiliario, el empleo de sistemas de comunicación alternativa y el asesoramiento a padres y profesores en el empleo de estos recursos.

Discapacidad Auditiva

En Andalucía hay cuatro equipos especializados en la discapacidad auditiva (Almería, Granada, Málaga y Sevilla). Lo constituyen profesionales expertos en la atención educativa y en las ayudas técnicas necesarias para la atención al alumnado con hipoacusia o discapacidad auditiva. Su finalidad es la adaptación del puesto de estudio de este alumnado, el empleo de nuevas tecnologías aplicadas a la educación, el empleo de sistemas de comunicación alternativa o aumentativa y el asesoramiento a padres y profesores en el empleo de estos recursos.

Discapacidad Visual (EAECDV)

Desde 1987, la Consejería de Educación y la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) han puesto en funcionamiento, mediante un acuerdo de colaboración, equipos específicos para la atención del alumnado con ceguera o deficiencia visual integrados en el sistema educativo ordinario. Los destinatarios de los servicios de los equipos específicos son los siguientes:

- ▶ Niños y niñas con ceguera o deficiencia visual de 3 a 6 años (atención educativa especializada en educación infantil).
- ▶ Alumnos con ceguera o deficiencia visual grave escolarizados en cualquiera de las etapas y niveles de la escolaridad obligatoria y no obligatoria de la enseñanza reglada, con una agudeza visual inferior a 1/10 o una reducción del campo visual del 90%.

La actuación de los EAECDV está dirigida a propiciar el ajuste de la respuesta educativa a las personas con ceguera o deficiencia visual para desarrollar las capacidades que definen los objetivos generales de la etapa educativa correspondiente al nivel de competencias del alumno/a.

En todas las provincias de Andalucía existe un EAECDV compuesto por psicólogos/as, pedagogos/as, profesores/as de apoyo, trabajadores/as sociales, técnicos/as de rehabilitación básica, técnicos/as de rehabilitación visual, instructores/as tiflotécnicos/as y de Braille.

6.2.4 EL PROFESORADO ESPECIALIZADO EN LA ATENCIÓN AL ALUMNADO CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES

Maestros y Maestras especialistas en Educación Especial

Este colectivo lo forman profesionales que centran su actuación en la intervención directa con el alumnado con necesidades educativas especiales. Sus funciones básicas son la elaboración y puesta en práctica de programaciones didácticas destinadas a la atención de las necesidades educativas especiales de estos alumnos/as, que aplican de forma individualizada o en pequeños grupos, dentro o fuera del aula. También realizan la orientación de los maestros y maestras tutores/as de este alumnado, en lo que se refiere al tratamiento educativo concreto del mismo, así como en la participación de acciones de carácter preventivo de las dificultades de aprendizaje que, con carácter general, pudiera presentar el resto de los alumnos y alumnas de un grupo.

Maestros y Maestras especialistas en Audición y Lenguaje

La intervención de estos profesionales se centra fundamentalmente sobre el alumnado con perturbaciones del lenguaje y la audición. Intervienen con aquellos alumnos y alumnas con retraso, trastornos y patologías del lenguaje oral y escrito de distinta índole, así como con los que tienen discapacidad auditiva. Las funciones a desarrollar son similares a las del maestro o maestra de apoyo a la integración (educación especial) exceptuando que, por lo general, intervienen en la aplicación de programas individualizados o en pequeños grupos, según la naturaleza del handicap que se trata de compensar, para instaurar, desarrollar y mejorar las competencias verbales del alumnado y su capacidad de comunicación oral y escrita (aprovechamiento de los restos auditivos, desarrollo del lenguaje oral, estudio de la lengua de signos...).

Profesores de apoyo curricular a alumnos/as con Discapacidad Auditiva

Son profesores de Educación Secundaria que apoyan y complementan la labor del profesorado ordinario. Atienden en las diferentes áreas, asignaturas o materias del currículo al alumnado con discapacidad auditiva, y se dedican específicamente a tareas de refuerzo educativo.

6.2.5 OTROS PROFESIONALES QUE ATIENDEN AL ALUMNADO CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES

Monitores de Educación Especial

La responsabilidad de estos profesionales se centra en la atención al alumnado con discapacidad intelectual, motriz o con polidiscapacidad en coordinación con el profesorado especializado en educación especial (pedagogía terapéutica y audición y lenguaje), especialmente en las actividades de autoalimentación (comedores escolares), hábitos de higiene y movilidad.

Intérpretes de Lengua de Signos Española

Son profesionales que intervienen en los centros educativos a través del convenio de colaboración suscrito por la Consejería de Educación con la Federación Andaluza de Asociaciones de Sordos (FAAS). Su función es servir de puente comunicativo entre el alumnado y sus profesores/as, así como con los compañeros/as oyentes, facilitando el acceso a las enseñanzas y la comprensión de las explicaciones e instrucciones del profesorado.

6.3 MEDIDAS CURRICULARES PARA ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

La primera medida de atención a la diversidad en el campo de las decisiones curriculares atañe a la configuración del propio currículo. En ese sentido, la opción por un modelo de currículo abierto y flexible, constituye una vía privilegiada de atención a la diversidad, una medida estructural, sin la cual no existiría el margen de actuación necesario para conseguir una enseñanza de carácter adaptativa y atenta a las diferencias individuales. El desarrollo de un modelo curricular abierto y flexible en los centros se pone en marcha a través del Proyecto Curricular de Centro que concreta el currículum con referencia a los alumnos/as que escolariza. Cuando determinados/as alumnos/as no pueden seguir el proceso normal de aprendizaje, se ponen en marcha medidas de apoyo encaminadas a la adaptación del currículo a través de las adaptaciones curriculares.

6.3.1 ADAPTACIONES CURRICULARES INDIVIDUALIZADAS

Se entiende por Adaptación Curricular Individualizada los ajustes o modificaciones que se realizan sobre los elementos de acceso o sobre los elementos propiamente curriculares (objetivos, contenidos, metodología y criterios de evaluación) del currículo que corresponde a un/a alumno/a, para responder a las necesidades educativas especiales que presenta. La adaptación curricular individualizada puede definirse como aquella que supone la modificación de uno o más elementos del currículo y/o de los elementos de acceso para los alumnos/as con necesidades educativas especiales.

6.3.2 PROGRAMAS DE DIVERSIFICACIÓN CURRICULAR

Los Programas de Diversificación Curricular son una medida dirigida al alumnado con dificultades generalizadas en el aprendizaje en el Segundo Ciclo de Educación Secundaria Obligatoria (ESO). Aunque esta medida se dirige al alumnado en general, está abierta también a aquellos con necesidades educativas especiales que por razón de discapacidad pudieran beneficiarse de la misma. Suponen una reordenación del currículo de la etapa, basada en la selección de contenidos nucleares, con la finalidad de facilitar el desarrollo suficiente de las capacidades y la obtención de la titulación básica.

6.3.3 PROGRAMAS DE GARANTÍA SOCIAL

Entre los recursos que aporta el actual modelo educativo para la atención a la diversidad se encuentran los denominados Programas de Garantía Social. Estos programas van dirigidos al alumnado que por razones de orden social, económico, cultural o educativo, no alcanza la titulación básica o al que por discapacidad tampoco puede lograrla. En los objetivos y desarrollo de los programas de garantía social se prestará especial atención a la inserción laboral.

Los alumnos y alumnas que acceden a un Programa de Garantía Social han de ser menores de 21 años y al menos, cumplir los 16 en el año natural de iniciación del programa. Son alumnos y alumnas que no han alcanzado los objetivos generales de la Educación Secundaria Obligatoria y no poseen titulación académica alguna.

La duración máxima de estos programas es de un curso escolar y es variable en función de los objetivos específicos planteados. Los alumnos con necesidades educativas especiales, para facilitar el logro de los objetivos educativos previstos en el programa, pueden permanecer en el programa un curso académico más o dos cursos en situaciones excepcionales. La Consejería de Educación ofrece para cada curso escolar una oferta de programas de garantía social para el alumnado con necesidades educativas especiales, e impulsa con otras administraciones, instituciones o asociaciones sin ánimo de lucro la organización de otros programas que complementen la oferta que se realice en los institutos de educación secundaria.

La admisión en un programa de garantía social se tramita en los centros públicos y privados que disponen de esta oferta formativa.

6.4 OTRAS MEDIDAS PARA LA ATENCIÓN AL ALUMNADO CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES

3.4.1 AULAS HOSPITALARIAS

Para paliar los efectos negativos del internamiento hospitalario prolongado en niños y niñas en edad escolar, las Consejerías de Educación y de Salud vienen desarrollando, desde 1988, un programa de actuación en virtud del cual los hospitales de Andalucía disponen de un aula hospitalaria, dependiente de la Consejería de Educación, para prevenir y evitar la marginación del proceso educativo de los niños y niñas en edad escolar durante el periodo de hospitalización. Los profesores y profesoras de estas aulas se encuentran adscritos al Equipo de Orientación Educativa de la zona donde se ubica el hospital.

6.4.2 PROGRAMAS DE ATENCIÓN EDUCATIVA DOMICILIARIA

Se desarrolla desde el año 1999 mediante un convenio de colaboración entre la Consejería de Educación y la Fundación "Save the Children". En él intervienen profesores y profesoras itinerantes en coordinación con los docentes de los centros educativos en los que están matriculados con la finalidad de normalizar y mejorar su calidad de vida durante períodos de tiempo de media a larga duración, para favorecer su posible y posterior continuidad educativa, evitando en la medida de lo posible el retraso en la adquisición de conocimientos, destrezas y habilidades sociales y escolares, con el referente del currículo de su grupo de referencia.

6.4.3 RESIDENCIAS ESCOLARES Y ESCUELAS HOGAR

Estas instalaciones son centros sostenidos con fondos públicos, que acogen, en régimen de internado, a aquellos alumnos/as que por su situación de hábitat, de discapacidad o por razones sociales o familiares graves, ven puesta en peligro una normal escolaridad. En Andalucía, la Consejería de Educación ha suscrito convenios de colaboración para la atención del alumnado con necesidades educativas especiales más gravemente afectados, que por los requerimientos de asistencia y cuidados por las circunstancias especiales de orden social o familiar precisan la atención, en régimen de internado, en centros educativos con residencia.

6.4.4 TRANSPORTE ESCOLAR

El transporte escolar constituye un servicio complementario de la enseñanza cuya utilización por el alumnado trata de evitar discriminaciones en el ejercicio del derecho a la educación motivada por el lugar de residencia. El transporte escolar acerca al alumnado a los centros receptores que imparten las enseñanzas. Cuando se trata de alumnado con necesidades educativas especiales, el servicio de transporte dispone de autobuses adaptados y la colaboración de un/a monitor/a de transporte.

6.4.5 ACTIVIDADES EXTRAESCOLARES

La Consejería de Educación, con la intención de favorecer la participación social en la realización de actividades extraescolares, apoya económicamente mediante subvención anual, a las federaciones o confederaciones de ámbito interprovincial, específicas de madres o padres de alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales por razón de discapacidad o sobredotación intelectual, que desarrollen actividades en unidades y Centros de educación especial, tales como intervenciones y programas de estimulación y compensación, dirigidos al desarrollo de las capacidades personales, la comunicación y la socialización. Estas subvenciones se convocan de forma anual vinculadas al curso académico. Las solicitudes se dirigirán a la Dirección General de Participación y Solidaridad en la Educación.

6.5 AYUDAS PÚBLICAS PARA EL ALUMNADO DE EDUCACIÓN ESPECIAL

El Ministerio de Educación y Ciencia convoca anualmente ayudas para compensar gastos individuales de enseñanza, comedor, transporte, residencia, material didáctico y tratamientos especializados (reeducación pedagógica o del lenguaje). Éstas pretenden ser un instrumento que contribuya de forma más eficaz a hacer posible el principio de igualdad de oportunidades. La Consejería de Educación hasta tanto se le transfieran desde el Ministerio de Educación y Ciencia las competencias en materia de becas, actúa sólo como puente en la tramitación de las mismas.

Beneficiarios/as

- ▶ Tener necesidades educativas especiales, acreditadas por un Equipo de Valoración y Orientación de la Consejería de Igualdad y Bienestar Social o por el equipo de orientación educativa de la Consejería de Educación.
- ▶ Estar escolarizados/as en centros específicos de educación especial o en centros ordinarios que escolaricen alumnado con necesidades educativas especiales.
- ▶ Edad comprendida entre los 2 y los 17 años.
- ▶ Alumnos y alumnas con problemas graves de personalidad, autismo o problemas emocionales de carácter grave que no tengan cubiertos estos servicios en sus centros educativos.

6.6 ÁMBITO UNIVERSITARIO

Para aquellos alumnos y alumnas que en el momento de su inscripción justifiquen, a través del certificado de minusvalía, alguna discapacidad que les impida realizar la prueba de acceso con los medios ordinarios, las Comisiones organizadoras de las pruebas tomarán las medidas oportunas para que puedan hacerlo en las condiciones más favorables. Además, en el plazo de inscripción se reserva un 3% de las plazas disponibles para estudiantes que tengan reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33%, o padezcan menoscabo total del habla o pérdida total de audición, así como para aquellos estudiantes con necesidades educativas especiales permanentes asociadas a las condiciones personales de discapacidad que precisen recursos extraordinarios.

Otra de las medidas de apoyo a estudiantes con necesidades educativas especiales es la gratuidad de las tasas en la primera matriculación para aquellos estudiantes que tengan una minusvalía igual o superior al 33%. El certificado, dictamen o procedimiento de valoración de las minusvalías se realiza por parte de los Centros de Valoración y Orientación.

Por otra parte, se puede solicitar la adaptación de determinadas materias o prácticas, cuando por limitación de sus capacidades un alumno o alumna universitario así lo solicite y siempre que tales adaptaciones no impidan alcanzar un desarrollo suficiente de los objetivos generales previstos para los estudios cursados. Con esta finalidad, las Universidades Andaluzas cuentan, entre sus servicios, con el empleo de sistemas de comunicación escrita, signada o apoyada por sistemas tecnológicos.

Más información

Para más información, diríjase al Servicio de Orientación y Atención a la Diversidad de la Dirección General de Participación y Solidaridad en la Educación (Consejería de Educación).

Teléfono: 955 06 43 59

<http://www.ced.junta-andalucia.es>

7

Formación Profesional

Normativa

- ▶ Real Decreto 427/1993, de 26 de marzo, de traspaso de funciones y servicios de la gestión de la formación profesional ocupacional a la Comunidad Autónoma de Andalucía (BOE 16-04-1993).
- ▶ Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (BOE N° 106 4 mayo).
- ▶ Orden de 13 de abril de 1994 por la que se dictan normas de desarrollo del Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (BOE N° 101 28 abril).
- ▶ Decreto 204/1997, de 3 de septiembre, por el que se establecen los Programas de Formación Profesional Ocupacional de la Junta de Andalucía (BOJA 04/10/97).
- ▶ Orden TAS/466/2002, de 11 de febrero, (BOE núm. 56 de 06-03-2002 pag. 9155), por la que se modifica la Orden de 13 de abril de 1994, por la que se desarrolla el Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo regulador del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, en lo relativo a la actualización de las cuantías económicas de las subvenciones y ayudas recogidas en la misma.
- ▶ Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio (BOE núm. 147 de 20-06-2002, p. 22437), de las Cualificaciones y de Formación Profesional.
- ▶ Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo (BOJA N° 153 de 28/Dic/2002).
- ▶ Decreto 1/2003, De 7 De Enero, Por El Que Se Crea El Instituto Andaluz De Cualificaciones Profesionales (Boja N°29, De 12 De Febrero De 2003).
- ▶ Orden TAS/1495/2003, de 31 de marzo, (BOE núm. 136 de 07-06-2003 pag. 22233), por la que se modifica la Orden de 13 de abril de 1994, por la que se dictan normas de desarrollo del Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.
- ▶ Real Decreto 467/2003, de 25 de abril, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Andalucía de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación. (BOE n° 103 de 30 de abril).
- ▶ Decreto 192/2003, de 1 de julio, por el que se asignan a la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico las funciones y Servicios de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación.
- ▶ Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. BOE N° 301 de 17 diciembre
- ▶ Real Decreto 1936/2004, de 27 de septiembre (BOE núm. 238 de 2-10-2004, pág. 33208), por el que se modifica el Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan nacional de formación e inserción profesional.
- ▶ Orden TAS/816/2005, de 21 de marzo, (BOE núm. 78 de 1/04/2005, pág. 11266), por la que se adecuan al régimen jurídico establecido en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones las normas reguladoras de subvenciones que se concedan por el Servicio Público de Empleo Estatal en los ámbitos de empleo y de formación profesional ocupacional.

Concepto

Las actuaciones para llevar a cabo este cometido se efectúan para los/as trabajadores/as desempleados a través del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional y Programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios, Unidades de Promoción y Desarrollo y Centros de Iniciativa Empresarial y para los trabajadores y trabajadoras ocupados/as a través del Acuerdo Nacional de Formación Continua, y el complementario Acuerdo tripartito en materia de Formación Continua de los Trabajadores Ocupados.

Las acciones de Formación Profesional Ocupacional, en general, son aquellas que estando dentro de la programación establecida, tengan por objeto proporcionar a los trabajadores/as desempleados/as, las cualificaciones requeridas por el sistema productivo e insertarles laboralmente, cuando los mismos carezcan de formación profesional específica o su cualificación resulte insuficiente o inadecuada.

Una vez transferidas las competencias en formación ocupacional a Andalucía, en 1997 se establecieron en Andalucía los Programas de Formación Profesional Ocupacional que la Junta de Andalucía a través de la Consejería de Empleo, tiene puestos en marcha basados en el Decreto 204/1997.

Dichos programas, dirigidos a colectivos distintos en función de sus objetivos son:

► Programa de Formación Profesional Ocupacional con compromiso de inserción laboral

El objetivo es promover la inserción laboral de las personas desempleadas, facilitando su adecuación a las necesidades concretas del mercado de trabajo y están destinados a las personas desempleadas en general.

Las entidades que impartan los cursos de Formación Profesional Ocupacional se comprometen a la contratación laboral posterior de un porcentaje del alumnado.

► Programa de Formación para trabajadores ocupados en pequeñas y medianas empresas, en empresas de economía social, así como para trabajadores/as autónomos/as

El objetivo es favorecer la cualificación del personal de las pequeñas y medianas empresas, así como las empresas de economía social para adaptarse a los cambios tecnológicos y las innovaciones que se van produciendo tanto en el ámbito de la gestión como en el de producción, a fin de mantener la estabilidad en el empleo y de ampliar la estabilidad de crecimiento del mismo. Está destinado a trabajadores/as de pymes, empresas de economía social, y autónomos/as.

► Programa de Formación Profesional Ocupacional dirigido a jóvenes desempleados/as

El objetivo es promover la formación de jóvenes desempleados/as con escasa cualificación profesional o que teniendo formación superior carezcan de experiencia laboral y está destinado a desempleados/as menores de 30 años preferentemente.

► Programa de Formación Profesional Ocupacional dirigido a mujeres

El objetivo es facilitar la incorporación al mercado de trabajo de mujeres desempleadas con escasa cualificación profesional o que hayan interrumpido su actividad laboral y necesitan una nueva cualificación para poder integrarse en el mercado laboral.

► **Programa de Formación Profesional Ocupacional dirigido a personas con discapacidades y otros colectivos con una especial dificultad de inserción laboral**

Este programa se detalla en el apartado siguiente.

► **Programa de Formación Profesional Ocupacional dirigido a desempleados para especialidades demandadas prioritariamente por el mercado de trabajo**

El objetivo es promover la formación en ocupaciones con mayores posibilidades de empleo y atender las demandas de cualificación en los ámbitos locales a fin de facilitar su desarrollo económico. Está dirigido a personas desempleadas en general, así como específicamente desempleados/as eventuales agrarios.

► **Programa de Formación Profesional Ocupacional en actividades relacionadas con los nuevos yacimientos de empleo y con profesiones y actividades económicas emergentes**

El objetivo es ofrecer la adecuada cualificación requerida por actividades nuevas del mercado de trabajo, como servicios para la mejora de la calidad de vida, culturales, de ocio y servicios de la vida diaria; así como actividades económicas emergentes y nuevas profesiones, incluidas las vinculadas al medio ambiente. Está dirigido a desempleados/as en general.

► **Programa de acciones para la mejora de la Formación Profesional Ocupacional**

El objetivo es promover acciones que mejoren la calidad y la dotación de nuevos instrumentos de gestión de la Formación Profesional Ocupacional, y tiene como destinatarios/as a formadores/as de Formación Profesional Ocupacional y gestores/as de Formación Profesional Ocupacional.

7.1 FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL DIRIGIDA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESEMPLEADAS

Las personas con discapacidad pueden participar en cualquier curso de formación profesional programado en el ámbito de la Consejería de Empleo siempre que cumplan el perfil requerido para seguir las enseñanzas de cada curso además de las condiciones y requisitos exigidos.

No obstante, este programa específico está dirigido a personas con discapacidad necesitadas de formación ocupacional, que unida a una motivación y orientación profesional adecuada puedan situarlas en las condiciones que el acceso al mercado exige. Se propone, por tanto, promover la formación y cualificación de personas desempleadas que por razón de su discapacidad tienen mayores dificultades para su integración laboral o presentan más riesgo de exclusión en el mercado de trabajo, estableciendo medidas que eliminen la baja cualificación o respondan a la necesidad de actualización como obstáculos para su acceso al empleo.

Desde que en el año 1993 fueron transferidas las competencias en materia de formación profesional ocupacional a Andalucía, la Consejería de Empleo elabora la programación de los cursos, con sujeción en todo caso, a los objetivos establecidos en la planificación del

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de acuerdo con las necesidades de formación en la región y sectores productivos, detectadas por el observatorio ocupacional del INEM y, en especial, a través de las tendencias de contrataciones de los últimos 3 años, así como de la inserción de los alumnos y alumnas formados.

Las acciones formativas

Las acciones formativas son impartidas, bien por la propia Consejería de Empleo o bien por los Centros Colaboradores.

Los cursos de formación profesional pueden ser de carácter presencial o a distancia y podrán contar con una fase de prácticas profesionales, adecuada a los conocimientos teórico-prácticos impartidos, que se desarrollarán en empresas, organismos públicos y otras entidades, sin que de ello se deduzca la existencia de relación laboral alguna entre éstas y los alumnos.

Por otra parte, y en relación a la totalidad de acciones formativas, la Consejería de Empleo a través del Servicio Andaluz de Empleo, con carácter previo a la convocatoria de cada curso, puede reservarse la facultad de que determinadas plazas del mismo, total o parcialmente, se puedan destinar a colectivos específicos de alumnos/as por la naturaleza del curso, por el entorno domiciliario o por especiales circunstancias comunes que aconsejen esa determinación.

De igual forma, cuando como resultado de procesos de orientación o calificación profesional de personas desempleadas, se haga necesario la incorporación de éstas a una acción formativa para completar su itinerario profesional, dichas Delegaciones pueden acordar la reserva de un número de plazas para la inclusión de tales personas.

Información y solicitud de cursos

Las acciones formativas en general, pertenecientes a cualquiera de estos programas, se convocan quincenalmente y se publican en los tablones de anuncios de las Delegaciones Provinciales de Empleo, de las Oficinas del Servicio Andaluz de Empleo y de los centros de formación (propios y colaboradores). También figuran en la página web del Servicio Andaluz de Empleo.

Cuando se publica oficialmente el curso, se especifica tanto el colectivo al que se dirige, de forma preferente o exclusiva, y los requisitos exigidos.

Las solicitudes, junto con la documentación requerida en función de la acción formativa o programa, se entregan en el centro que impartirá el curso. También puede hacerse la solicitud a través de la página web del Servicio Andaluz de Empleo.

Acciones formativas a distancia

Con estas acciones de formación, basadas en las directrices establecidas en el Decreto 72/2003, de 18 de marzo, de Medidas de Impulso de la Sociedad del Conocimiento en Andalucía (BOJA num 55 de 21 de marzo), se pretende poner las nuevas tecnologías al servicio de todos los ciudadanos y ciudadanas andaluzas para facilitar el acceso a la formación.

Se trata de cursos a distancia a través de internet y correo electrónico, de manera que el alumnado sea autodidacta en su formación, guiado siempre por un tutor/a. Puede ser a distancia en su totalidad o parcialmente, en cuyo caso las horas presenciales se impartirán en los centros propios o colaboradores.

Son convocados y se solicitan de manera idéntica a las acciones formativas presenciales.

Ayudas y becas

Los alumnos y alumnas con discapacidad que participen en los cursos de formación profesional ocupacional gozarán de la gratuidad de la formación, tendrán cubierto el riesgo derivado de la asistencia a los cursos y podrán percibir las ayudas económicas previstas.

Siempre y cuando no esté percibiendo prestaciones o subsidios por desempleo, se podrá optar a una ayuda de 5,23 euros por día lectivo en concepto de beca por asistencia al curso. Así mismo se pueden percibir las ayudas que con carácter general y específico para las personas con discapacidad se establecen para estos programas, y que se presentarán durante el desarrollo del curso, en las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Empleo.

Estas ayudas consisten en:

- ▶ **Ayudas de transporte:** Cuando el alumno/a necesite desplazarse de un municipio a otro o, cuando desplazándose de una población a otra, la distancia sea igual o superior a 10 km. Cuantía: .0,12 euros/ Km hasta un máximo de 12 euros/día lectivo.
- ▶ **Ayudas de manutención:** Cuando el desplazamiento entre el municipio de residencia y donde se imparta el curso sea, como mínimo, de 50 km. Las clases han de ser de mañana y tarde. Cuantía: 6 euros /día lectivo y las correspondientes ayudas de transporte.
- ▶ **Ayudas por alojamiento:** Cuando el desplazamiento sea superior a 100 km., excepto que pueda realizarse utilizando la red de transporte con oportunidad y rapidez. Cuantía: Máximo de 39 euros por día natural (en concepto de alojamiento y manutención) hasta 390 euros /mes, así como la ayuda del transporte relativa al día de comienzo y al de finalización del curso.
- ▶ **Beca por asistencia al curso para personas con discapacidad:** Tener una discapacidad reconocida en grado de 33% o más. No recibir prestaciones o subsidios por desempleo. Documentación a aportar: Certificado de minusvalía de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social y Certificado del Servicio Andaluz de Empleo indicador de no cobrar prestaciones. Cuantía: 4,35 euros / día lectivo.
- ▶ **Ayudas por responsabilidad en el cuidado de hijo/a menor de 6 años:** Tener responsabilidad en el cuidado de hijo/a menor de 6 años. Constituir una unidad familiar monoparental. Cuantía: 4,20 euros / día e hijo/a.

Certificados de participación

Las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Empleo a través del Servicio Andaluz de Empleo deben expedir el correspondiente certificado de participación a los alumnos/as que finalicen el curso con evaluación positiva. En dicho certificado ha de constar el título del curso, la entidad que lo ha impartido, la duración en horas y el programa de contenidos desarrollado.

7.2 ESCUELAS TALLER, CASAS DE OFICIOS, TALLERES DE EMPLEO, Y UNIDADES DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO

Normativa

- Orden de 8 de marzo de 2004, por la que se regulan los Programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo y Unidades de Promoción y Desarrollo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas públicas a dichos programas (BOJA nº 73 de 15 de abril).
- Resolución de 14 de julio de 2004, de la DG de Fomento del Empleo del Servicio Andaluz de Empleo, que se aprueba el Reglamento Marco de Régimen Interior de Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo y Unidades de Promoción y Desarrollo (BOJA Nº 155 de 09 de agosto).

Concepto

Las Escuelas Taller (ET), Casas de Oficios (CO) y Talleres de empleo (TE) se configuran como un programa mixto de empleo y formación que tiene como objetivo mejorar la ocupabilidad de jóvenes desempleados/as menores de veinticinco años, en el caso de ET y CO, y de veinticinco años o más en los TE; con la finalidad de facilitar su inserción laboral.

Ofrece a las personas participantes:

- Formación profesional en una especialidad.
- Práctica y experiencia profesional en las ocupaciones en que se formen.
- Formación general para alcanzar los niveles de educación obligatoria, en su caso.
- Información sobre técnicas de búsqueda de empleo y orientación laboral.
- Formación sobre autoempleo y creación de pequeñas empresas.
- Formación en prevención de riesgos laborales.
- Módulo de alfabetización informática.

Consisten en proyectos de carácter temporal en los que el aprendizaje y la cualificación se alternan con un trabajo productivo en actividades diferentes en función de si son ET, CO o TE, así como con cualquier otra actividad de utilidad pública o social que permita la inserción a través de la profesionalización y adquisición de experiencia de los/as participantes.

A) *En las Escuelas Taller*, las actividades están relacionadas con la recuperación o promoción del patrimonio artístico, histórico, cultural o natural; con la rehabilitación de entornos urbanos o del medio ambiente; la recuperación o creación de infraestructuras públicas.

B) *En las Casas de Oficios* las actividades están relacionadas con el mantenimiento y cuidado de entornos urbanos, rurales o del medio ambiente, con la mejora de las condiciones de vida de pueblos y ciudades a través de la prestación de servicios sociales y comunitarios.

C) *En los Talleres de Empleo* las actividades son las de interés público, social o artesanal.

Las obras o servicios de utilidad pública o de interés social que se desarrollen en las Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de empleo deberán posibilitar a los/las alumnos/as trabajadores/as la realización de un trabajo efectivo que, junto con la formación profesional ocupacional recibida, que estará relacionada directamente con dicho trabajo, procure su cualificación profesional y favorezca su inserción laboral.

La programación se integrará, en la medida de lo posible y conforme a los itinerarios de inserción profesional que se definan, en planes integrales de empleo que den respuesta a las demandas del mercado de trabajo y sean capaces de activar el desarrollo de las comarcas, generar riqueza y, consecuentemente, puestos de trabajo.

Además de los contenidos propios impartidos en la fase formativa, en todos los proyectos se impartirá de forma complementaria módulos de alfabetización informática, de prevención de riesgos laborales, de sensibilización medioambiental, de fomento para la actividad emprendedora, de igualdad de género, y de igualdad para colectivos desfavorecidos. Igualmente, para los/las alumnos/as trabajadores/as participantes que no hayan alcanzado los objetivos de la Educación Secundaria Obligatoria, se organizarán programas específicos con el fin de proporcionarles una formación básica y profesional que les permita incorporarse a la vida activa o proseguir sus estudios en las distintas enseñanzas previstas en la correspondiente normativa y especialmente a través de la prueba de acceso igualmente prevista. Participarán en dichos programas específicos todos aquellos/as alumnos/as trabajadores/as que no posean el título de Graduado Escolar, al tener este título los mismos efectos profesionales que el título de Graduado en Educación Secundaria.

Las Unidades de promoción y desarrollo, por su parte, se configuran como módulos que colaboran en la preparación, acompañamiento y evaluación de los proyectos de Escuelas Taller y Casas de Oficios y de los Talleres de Empleo, descubriendo las potencialidades de desarrollo y empleo de su territorio, elaborando planes integrales de intervención y proyectos de desarrollo, fomentando, bien directamente o en colaboración con el Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo y las entidades promotoras, la inserción laboral de los/as participantes en dichos proyectos y colaborando en los planes de formación de expertos del Programa de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo. Estos proyectos podrán ser promovidos por las entidades que se especifican en la Orden reguladora.

Beneficiarios/as y selección de alumnos/as trabajadores/as

Las personas candidatas a participar en estos programas deberán cumplir los siguientes requisitos mínimos:

- ▶ Ser menor de veinticinco años y mayor de 16 para las ET y CO, o tener 25 años o más para los TE.
- ▶ Estar desempleados/as, entendiéndose como tales a los demandantes de empleo no ocupados/as, registrados en el Servicio Andaluz de Empleo y que estén disponibles para el empleo.
- ▶ Cumplir los requisitos establecidos en la normativa de aplicación para formalizar un contrato para la formación a fin de poder acceder a la fase de formación en alternancia con la práctica profesional.

Además, y teniendo en cuenta la adaptabilidad a la oferta de puestos a desempeñar, se considerarán colectivos prioritarios los señalados en la Orden reguladora, encontrándose entre ellos el de las personas con discapacidad.

Etapas de los proyectos y duración

Los proyectos constarán de una primera etapa de carácter formativo de iniciación y otra etapa de formación en alternancia con el trabajo y la práctica profesional.

- ▶ En el caso de Escuelas Taller, la duración de ambas etapas no será inferior a un año ni superior a dos, dividida en fases de seis meses.
- ▶ En el caso de Casas de Oficios, cada una de las etapas o fases tendrá una duración de seis meses. La duración de dichos proyectos será, por tanto, de un año.
- ▶ En el caso de Talleres de Empleo, la duración total será como mínimo de seis meses y como máximo de un año.

Una vez finalizada la participación del alumno/a trabajador/a en el proyecto, el Servicio Andaluz de Empleo y el Ayuntamiento o entidad promotora mantendrán un seguimiento personalizado durante seis meses para ayudarle a que, la profesión que han aprendido o mejorado, les sirva realmente para encontrar un puesto de trabajo, por cuenta ajena o propia, de forma individual o en proyectos de economía social. Para ello actuarán a través de sus propias unidades u organismos de orientación y asesoramiento, en colaboración con el INEM. En el caso de existir iniciativas emprendedoras de autoempleo, se podrá promover su inclusión en viveros de empresas, centros de iniciativa empresarial o actuaciones similares.

Ayudas y retribuciones a los alumnos/as trabajadores/as

A) Durante la etapa formativa:

Los/las alumnos/as de ET y CO tendrán derecho a percibir una beca de 6,01 euros por día lectivo que asistan, prevista al efecto durante la primera fase formativa. Esta beca es incompatible con:

- ▶ La percepción de prestaciones o subsidios por desempleo.
- ▶ La percepción del subsidio por desempleo a favor de los trabajadores/as eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.
- ▶ La realización de trabajos por cuenta propia o ajena.

B) Durante la etapa de formación en alternancia con la práctica profesional:

Durante esta etapa, en el caso de ET y CO, los/las alumnos/as trabajadores/as serán contratados/as por las entidades promotoras y por tanto percibirán las retribuciones salariales que les correspondan de conformidad con la normativa aplicable a los contratos para la formación. En el caso de los TE, dicha contratación se producirá desde el inicio del proyecto.

Certificaciones de la formación y cualificación

Al término de su participación en una Escuela Taller o Casa de Oficios los/as alumnos/as trabajadores recibirán un certificado expedido por la entidad promotora, en los términos previstos respecto al contrato para la formación. En dicho certificado constará la duración en horas de su participación en el programa, así como el nivel de formación teórico-práctica adquirida y los módulos formativos cursados.

Este certificado podrá servir total o parcialmente y, previos los requisitos que se determinen, para ser convalidado en su momento por el certificado de profesionalidad (ver apartado 7.5. sobre Certificados Profesionales).

7.3 PROGRAMA DE CONSORCIOS-ESCUELAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL

Concepto

Se trata de un modelo formativo que se pone en marcha para la dinamización de la inserción laboral de los jóvenes andaluces así como para la generación de empleo de calidad para este colectivo, facilitando una respuesta integral y adecuada a las necesidades de cualificación de los Recursos humanos incidiendo, asimismo, en la mejora de la competitividad y capacidad de adaptación de los sectores productivos andaluces.

La Red de Consorcios-Escuelas de Formación Profesional Ocupacional, incluye los siguientes sectores: Soldadura y Metal, Construcción Aeronáutica, Industrias del Mueble y Madera, Hostelería, Medioambiente, Mármol, Joyería, Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación, Artesanía, Rehabilitación y Restauración del Patrimonio Histórico, Artístico y Cultural. El número de centros en actividad es de 14.

El modelo formativo de Consorcios-Escuelas representa la oferta de Formación Profesional Ocupacional propia de la Junta de Andalucía y se caracteriza por los siguientes parámetros:

- ▶ Formación a demanda, adecuada a las necesidades del entorno socioeconómico.
- ▶ Calidad de la formación.
- ▶ Promoción y fomento de acciones de acompañamiento a la formación, como medidas complementarias a las acciones de formación en sentido estricto y que vienen a mejorar y extender la formación mediante medidas de apoyo a su realización, orientación y apoyo a la ocupación, así como mediante actividades de anticipación, que permitan una mejor adaptación a los cambios y desarrollo innovador de la formación.
- ▶ Internacionalización de las acciones de formación, fomentando la transferencia de experiencias, la cooperación y la innovación.
- ▶ Participación y cooperación con Agentes sociales y económicos.

Los Consorcios-Escuelas se configuran como instrumentos de colaboración con las empresas y de dinamización de los Sectores Productivos Locales, en cuanto centros de formación y de asistencia técnica destinados a especialización, actualización y adaptabilidad de los profesionales en ejercicio, a la incorporación de metodologías innovadoras aplicadas a procesos formativos e implantación de calidad y servicios conforme a la

demanda de los propios Sectores, y de cooperación para el Desarrollo Local, a través de la colaboración con Entidades Locales (Ayuntamientos, Diputaciones Provinciales y Mancomunidades de Municipios).

Los requisitos de las personas beneficiarias dependerán del perfil requerido para cada uno de los Programas de Formación Profesional Ocupacional referidos al principio del capítulo.

Las acciones formativas convocadas por medio de estos programas se convocan de forma idéntica al resto de acciones de Formación Profesional Ocupacional.

7.4 FORMACIÓN CONTINUA DE TRABAJADORES/AS

Normativa

- ▶ Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto por el que se regula el subsistema de formación profesional continua (BOE, 12/09/03).
- ▶ Corrección de error del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua (BOE, n. 289 de 3 de diciembre).
- ▶ Orden de 29 de octubre de 2004, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones públicas mediante contratos programa, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, para la formación de trabajadores (BOJA 219 de 10/11/2004).
- ▶ Orden de 29 de octubre de 2004, aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones públicas destinadas a la realización de acciones complementarias y de acompañamiento a la formación continua, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía (BOJA 221 de 12/11/2004).

Concepto

La Formación Profesional Continua aglutina el conjunto de acciones formativas que se desarrollan por las empresas, los/as trabajadores/as o sus respectivas organizaciones. Estas acciones están dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador o trabajadora.

El subsistema de Formación Continua está configurado por dos Acuerdos: uno de carácter Tripartito, suscrito por las Organizaciones Empresariales (CEOE y CEPYME) y Sindicales (UGT, CCOO y CIG) y la Administración, representada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; y el otro, de carácter Bipartito, el Acuerdo Nacional para la Formación Continua, suscrito por las organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito nacional.

En la actualidad la formación continua se articula en base a los III Acuerdos firmados el 19 de diciembre de 2000 y que dan continuidad a los anteriores Acuerdos firmados en 1992 y 1996.

La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, y hasta que no se constituya la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, es la entidad que asume de manera transitoria la organización, gestión, distribución de fondos y de la supervisión y justificación de las Acciones formativas que se contemplan en los III Acuerdos de Formación Continua.

Las Iniciativas de Formación Continua son de tres tipos:

- ▀ Acciones de Formación Continua en las empresas.** Son las que se planifican, organizan y gestionan por las empresas para sus trabajadores/as; utilizan para su financiación la cuantía para Formación Continua que se asigna a cada empresa en función de su plantilla. Esta Iniciativa de formación comprende también los Permisos Individuales de Formación (PIF), que tienen por objeto el que los trabajadores/as puedan realizar Acciones formativas reconocidas por una titulación oficial, sin coste para la empresa donde prestan sus servicios.
- ▀ Contratos Programa para la formación de trabajadores.** Es la Iniciativa de formación que tiene por objeto la formación de los trabajadores/as en competencias transversales y horizontales a varios sectores de la actividad económica. Son solicitados por entidades a través de convocatorias de subvenciones tanto por parte del Estado como de la Junta de Andalucía.
- ▀ Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación.** Tiene por objeto la investigación y prospección del mercado de trabajo, el análisis de la repercusión de la Formación Continua en la competitividad de las empresas y en la cualificación de los trabajadores/as, la elaboración de productos y herramientas innovadores relacionados con la Formación Continua y la determinación de las necesidades de formación que permitan contribuir al progreso económico de los sectores productivos en el conjunto de la economía.

Beneficiarios/as

Entre otros grupos de trabajadores/as ocupados/as, pueden participar en las acciones de formación continua los trabajadores y trabajadoras con discapacidad asalariados/as, las personas afiliadas al régimen especial de trabajadores autónomos de la Seguridad Social y las personas que presten sus servicios en centros especiales de empleo bajo esa relación laboral de carácter especial, así como los socios/as trabajadores/as de sociedades cooperativas y laborales.

Más información

En la sede territorial de la Fundación Tripartita para la formación en el empleo en Andalucía o en su página web.

C/ Cardenal Bueno Monreal, 58 - 1ª Plta. Edificio SPONSOR

41012 SEVILLA teléfonos: 95 429 80 31 / 95 461 12 50 Fax: 95 461 13 24

7.5 CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD

Normativa

- ▀ Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero,** por el que se establecen determinadas cualificaciones profesionales que se incluyen en el Catálogo nacional de cualificaciones profesionales, así como sus correspondientes módulos formativos que se incorporan al Catálogo modular de formación profesional (BOE num 59 de 9 de marzo).
- ▀ Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio,** de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (BOE de 20 de junio).

- ▮ Real Decreto 1506/2003, de 28 de noviembre, por el que se establecen las directrices de los certificados de profesionalidad (BOE de 18 de diciembre).
- ▮ Orden TAS/470/2004 de 19 de febrero por la que se desarrolla el Real Decreto 1506/2003 de 28 de noviembre por el que se establecen las directrices sobre los Certificados de Profesionalidad.
- ▮ Corrección de errores de la Orden TAS/470/2004, de 19 de febrero, por la que se desarrolla el Real Decreto 1506/2003, de 28 de noviembre, por el que se establecen las directrices sobre los certificados de profesionalidad (BOE num 308 de 23 de diciembre).

Concepto

Sin perjuicio de la acreditación de competencias profesionales a través del sistema educativo, el certificado de profesionalidad tiene por finalidad acreditar las competencias profesionales adquiridas mediante acciones de formación profesional ocupacional, programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios, programa de Talleres de Empleo, acciones de Formación Continua o, experiencia laboral, así como por convalidación de ciclos formativos de la Formación Profesional Reglada.

El objetivo de estos certificados es el de mejorar la transparencia del mercado de trabajo y facilitar la libre circulación de trabajadores en el ámbito comunitario, y para ello se están estableciendo los itinerarios formativos y los conocimientos mínimos en cada especialidad que conduzcan al certificado de profesionalidad que, con carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, deben expedir las Administraciones laborales competentes a los/as alumnos/as que hayan superado las evaluaciones correspondientes al respectivo nivel profesional.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales viene elaborando un Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad, considerando los contenidos del Catálogo de Títulos Profesionales del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, con el propósito de establecer conjuntamente las correspondencias y convalidaciones entre los módulos profesionales de la Formación Profesional Reglada y los conocimientos mínimos de la Formación Profesional Ocupacional y Continua y de la experiencia laboral. Estos Certificados se regulan por Reales Decretos que se van publicando en el BOE, incluyendo todos ellos el perfil profesional de la ocupación, el itinerario formativo, la duración total del mismo y los requisitos personales y materiales necesarios para desarrollar la formación correspondiente a la ocupación de referencia. Asimismo, en la regulación normativa del certificado de profesionalidad se tendrán en cuenta las especialidades y particularidades precisas para atender las necesidades de las personas con discapacidad.

Hasta el momento existen 130 reales decretos, que constituyen el repertorio de certificados de profesionalidad. Se pueden consultar en la página web del Instituto Nacional de Empleo o en la página web del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Los trabajadores que aspiren a la obtención del certificado de profesionalidad deberán cumplir una serie de requisitos generales y realizar las correspondientes pruebas de acceso, que constarán de una prueba teórica y otra práctica, basadas en los criterios de ejecución recogidos en el perfil profesional del certificado de profesionalidad. Las personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 % quedarán exentas del pago de la tasa a abonar para la participación en las pruebas, siempre que se acredite debidamente. Asimismo, cuando se den circunstancias especiales que dificulten la presentación a las pruebas de evaluación, la Administración convocante podrá establecer las correspondientes ayudas de transporte, manutención y alojamiento y determinar los requisitos, adaptaciones y procedimiento para su obtención.

Las convocatorias de las pruebas se publicarán en el Boletín Oficial del Estado y en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Más información

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Empleo (INEM).

7.6 FORMACIÓN PROFESIONAL EN EUROPA

7.6.1 ITINERARIOS EUROPEOS DE FORMACIÓN: EUROPASS Y MOBILIPASS

Normativa

- ▶ Decisión del Consejo de 21 de diciembre de 1998 (1999/51/CE).
- ▶ Decisión nº 2241/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de diciembre de 2004 relativa a un marco comunitario único para la transparencia de las cualificaciones y competencias (Europass).

Concepto

Europass Formación es un documento comunitario de información destinado a certificar el periodo o periodos de formación efectuados por una persona en formación en régimen de alternancia, incluido el aprendizaje, en un Estado miembro distinto de aquél en el que sigue la formación.

La Decisión del Consejo de 21 de diciembre de 1998 establecía la creación de dicho documento que entró en vigor el 1 de enero de 2000 en los Estados miembros de la Unión Europea y en el resto de países en vías de adhesión.

La propuesta de Decisión, aprobada por la Comisión el 17 de diciembre de 2003, y que entró en vigor el 1 de enero de 2005, reforma la denominación del "Europass Formación" que recibe el nombre de "MobiliPass". Este tiene por objeto registrar todas las experiencias de movilidad transnacional, realizadas con fines de aprendizaje, por toda Europa.

Su estructura es idéntica a la del Europass Formación con algunas mejoras, entre ellas figura la desaparición del requisito de que el aprendizaje sea una formación en alternancia.

Beneficiarios/as

Toda persona que, independientemente de su edad y nivel educativo, siga en un país de la Unión Europea una formación profesional en alternancia en un centro que tenga establecido un marco de colaboración con otro centro u órgano de acogida de un Estado miembro distinto al de procedencia. En este marco, los dos socios europeos acuerdan los objetivos, los contenidos, la duración, las modalidades y el seguimiento del itinerario europeo que será certificado mediante el Mobilipass.

Mobilipass Formación beneficia, pues, a un amplio abanico de colectivos en formación, desde un/a joven aprendiz, un/a estudiante universitario, un/a desempleado/a que siga una formación ocupacional o un/a trabajador/a que esté recibiendo formación.

Más información

En España, el organismo encargado es el Ministerio de Educación y Ciencia, y dentro de éste es la Agencia Española Leonardo da Vinci el punto de contacto nacional Europass-Formación Mobilipass.

7.6.2 PROGRAMA COMUNITARIO LEONARDO DA VINCI

Normativa

- ▶ 1994/819/CE. Decisión del Consejo de 6 de diciembre de 1994 por la que se establece un programa de acción para la aplicación de una política de formación profesional de la Comunidad Europea.
- ▶ 1999/382/CE, DOCE del 11-6-99. Decisión del Consejo de la Unión Europea de 26 de abril de 1999, que establece la segunda fase del programa de acción comunitario en materia de formación profesional Leonardo da Vinci.
- ▶ 2004/ EAC/11/ DOCE 30 abril de 2004. Convocatoria de propuestas para 2005-2006 en el marco de la segunda fase del programa Leonardo da Vinci.

Concepto

Se trata de un programa creado por la Unión Europea para promover un espacio Europeo en materia de educación y formación profesional. Su objetivo principal es promover nuevos enfoques en las políticas y prácticas de formación profesional inicial y continua. El programa se está aplicando en el transcurso del periodo comprendido entre el 1 de Enero de 2000 y el 31 de Diciembre de 2006, y actualmente se encuentra en su última convocatoria para 2005-2006. Los objetivos del programa son:

- ▶ Reforzar las aptitudes y las competencias de las personas -sobre todo de jóvenes- que siguen una primera formación profesional, con independencia de su nivel; este objetivo puede lograrse, en particular, por medio de la formación en alternancia y el aprendizaje, con el fin de promover y potenciar la capacidad de inserción y reinserción profesionales.
- ▶ Mejorar la calidad de la formación profesional continua y de la adquisición de aptitudes y competencias a lo largo de toda la vida, y facilitar su accesibilidad, con el fin de aumentar la capacidad de adaptación de las personas, en particular para acompañar los cambios tecnológicos y organizativos.
- ▶ Promover y reforzar la contribución de la formación profesional al proceso de innovación, para mejorar la competitividad y el espíritu de empresa con el fin de crear nuevas posibilidades de empleo; a este respecto, se presta una atención particular al fomento de la cooperación entre las instituciones de formación profesional (entre ellas, las universidades) y las empresas (en particular las Pyme).

Al poner en práctica estos objetivos, se tendrá particularmente en cuenta a las personas desfavorecidas en el mercado laboral, incluidas las personas con discapacidad, así como las prácticas que faciliten su acceso a la formación, el fomento de la igualdad, y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la lucha contra la discriminación.

Participación

El Programa sólo puede ser solicitado por organismos e instituciones públicas y privados que participan en las acciones de formación profesional. Las personas físicas a título individual podrán participar a través de los organismos a los que se les haya concedido el proyecto. La mayoría de las entidades presentan proyectos para facilitar la movilidad de sus propios estudiantes, pero también hay entidades que presentan proyectos para los estudiantes de una comunidad autónoma y otras son de ámbito nacional.

Más información

Agencia Española Leonardo da Vinci. Ministerio de Educación y Cultura.
Junta de Andalucía. Dirección General de Formación para el Empleo.

7.6.3 NUEVA GENERACIÓN DE PROGRAMAS COMUNITARIOS

La Comunicación de la Comisión de 9 de marzo de 2005 relativa a "La nueva generación de programas comunitarios de educación y formación" establece las orientaciones generales de los futuros programas para el período 2007-2013. Estos futuros programas vienen a sustituir a los existentes en la actualidad que expiran al término del 2006.

Con esta nueva generación de programas se pretende aplicar instrumentos reforzados y reestructurados que permitan a la ciudadanía de la Unión Europea y de los países asociados beneficiarse de acciones de movilidad, desplazándose a estudiar y a formarse fuera de su país de origen. La puesta en marcha de estos nuevos programas permitirá a las instituciones cooperar de manera más eficaz en los ámbitos de la educación y la formación.

Dicho documento presenta el contenido de los dos futuros programas: "Programa integrado de movilidad y cooperación en materia de aprendizaje permanente" y "Programa Tempus Plus sobre medidas para apoyar la modernización de sistemas, financiar la movilidad individual y secundar proyectos multilaterales".

Más información

Comunicación de la Comisión "La nueva generación..." (COM(2004) 156 final)
Dirección General de Educación y Cultura de la Comisión Europea:
<http://europa.eu.int/comm/education/life/index.html>

8

Empleo

8.1 EMPRESA ORDINARIA

Se considera finalidad primordial de la política de empleo de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad su integración, en condiciones que garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato, en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido que se articula sobre las figuras de los centros especiales de empleo y la relación laboral de carácter especial que se concierta entre los/as trabajadores/as con discapacidad y dichos centros.

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

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

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

Se analizan en este apartado aquellas modalidades de contratación que los programas públicos de fomento del empleo articulan e incentivan para potenciar la inserción laboral de las personas con discapacidad.

En cada modalidad se hace referencia, en su caso, al régimen jurídico aplicable a la relación laboral con las singularidades previstas en las condiciones de contratación y se concretan los incentivos estatales y autonómicos fijados en cada supuesto, con mención a su régimen de compatibilidades.

Se recogen, asimismo, las medidas de empleo selectivo respecto a los/as trabajadores/as que se reincorporen o sean readmitidos/as en su empresa tras sufrir una incapacidad laboral permanente y los beneficios reconocidos a las empresas.

Y por último, la obligación de reserva de puestos de trabajo para trabajadores/as con discapacidad y medidas de garantía y promoción de su cumplimiento, como la preferencia en la adjudicación de contratos con las Administraciones Públicas.

El grado mínimo de minusvalía necesario para generar el derecho a los beneficios establecidos en las medidas de fomento del empleo para el mercado ordinario de trabajo a favor de las personas con discapacidad, así como para que éstas puedan ser contratadas en prácticas o para la formación en el mercado ordinario de trabajo con aplicación de las peculiaridades previstas para este colectivo deberá ser igual o superior al 33%.

8.1.1. CONTRATO INDEFINIDO PARA LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD

Normativa

- ▶ Orden de 23 de marzo de 2004, de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, por la que se modifica la de 24 de junio de 2002, en la redacción dada por las de 3 de marzo de 2003 y de 20 de noviembre de 2003, por la que se desarrollan los incentivos al Empleo Estable regulados por el Decreto 141/2002, de 7 de mayo. BOJA núm. 77 de 21 de abril.
- ▶ Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades. BOE núm. 61 de 11 de marzo, corrección de errores en BOE núm. 73 de 25 de marzo.
- ▶ Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. BOE núm. 27 de 31 de enero.
- ▶ Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. BOE núm. 301 de 17 de diciembre.
- ▶ Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. BOE núm. 289 de 3 de diciembre.
- ▶ Orden de 20 de noviembre de 2003, de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, por la que se modifica la de 24 de junio de 2002, que desarrolla los incentivos al empleo estable regulados por el Decreto 141/2002, de 7 de mayo. BOJA núm. 2 de 5 de enero.
- ▶ Real Decreto 467/2003, de 25 de abril, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Andalucía de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación. BOE núm. 103 de 30 de abril y BOJA núm. 89 de 13 de mayo.
- ▶ Orden de 3 de marzo de 2003, de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, sobre modificación de la de 24 de junio de 2002, por la que se desarrollan los incentivos al empleo estable regulados por el Decreto 141/2002, de 7 de mayo, sobre incentivos, programas y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo. BOJA núm. 60 de 28 de marzo.
- ▶ Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. BOE núm. 298 de 13 de diciembre.
- ▶ Orden de 24 de junio de 2002, de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, por la que se desarrollan los incentivos al empleo estable regulados por el Decreto 141/2002, de 7 de mayo. BOJA núm. 85 de 20 de julio.
- ▶ Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social. BOE núm. 313 de 31 de diciembre, corrección de errores en BOE núm. 124 de 24 de mayo y núm. 157 de 2 de julio.
- ▶ Orden de 24 de julio de 2000, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, por la

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 núm. 190 de 9 de agosto.

► Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen 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 núm. 22 de 26 de enero.

► Real Decreto 4/1999, de 8 de enero, por el que se modifica el artículo 7 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. BOE núm. 22 de 26 de enero.

► Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. BOE núm. 133 de 4 de junio.

Concepto

Esta modalidad de contratación se concibe específicamente como medida de fomento de la colocación y empleo estable en las empresas ordinarias de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

Incentivos

► Subvención de 3.907,00 euros por cada contrato de trabajo celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa. Si se concierta a tiempo parcial, dicha subvención se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

► Autorización para la bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social por todas las contingencias, (incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y cuotas de recaudación conjunta), durante la vigencia del contrato indefinido celebrado, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, en los siguientes porcentajes:

- El 70% por cada trabajador con discapacidad contratado menor de 45 años o el 90% cuando se trate de trabajadora con discapacidad.
- El 90% por cada trabajador con discapacidad contratado mayor de 45 años o el 100% cuando se trate de trabajadora con discapacidad.

► Subvención por importe máximo de 910,52 euros con destino a la adaptación de puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de los/as trabajadores/as con discapacidad. La justificación para su percepción requiere la presentación de la correspondiente factura y el informe favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Si la empresa no solicitase esta ayuda podrá hacerlo el/la propio/a trabajador/a, en cuyo caso deberá acreditar que la empresa no ha ejercitado su derecho a solicitar la citada ayuda.

► Asimismo, los/as sujetos/as pasivos/as del Impuesto sobre Sociedades pueden beneficiarse de una deducción de 6.000,00 euros, de aplicación a los periodos impositivos

vos iniciados a partir del 1 de enero de 2003, en la cuota íntegra del Impuesto por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores/as con discapacidad contratados por tiempo indefinido a jornada completa, respecto al ejercicio inmediatamente anterior. Los/as trabajadores/as con discapacidad contratados que diéran derecho a esta deducción, no se computarán a efectos del incentivo fiscal de libertad de amortización con creación de empleo. Por consiguiente, la práctica de la deducción referida es incompatible con la libertad de amortización en lo que concierne a los/as trabajadores/as con discapacidad.

- ▮ Las empresas podrán solicitar del Servicio Público de Empleo la formación o reconversión profesional de los/as trabajadores/as de nuevo ingreso o readmitidos/as.

Exoneración de cuotas de Seguridad Social respecto de los/as trabajadores/as por cuenta ajena con sesenta y cinco o más años

Véase el apartado 8.5 "La jubilación de los/as trabajadores/as con discapacidad" de este capítulo.

Régimen de compatibilidad de los incentivos a la contratación indefinida

Los beneficios a la contratación indefinida a tiempo completo o parcial relativos a la subvención y las bonificaciones en las cuotas empresariales no pueden, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que origina el derecho a los mismos.

Requisitos de los/as trabajadores/as con discapacidad

- ▮ Trabajadores/as con un grado de minusvalía igual o superior al 33%.
- ▮ Inscripción como demandante de empleo en la Oficina de Empleo.
- ▮ No estar incluido/a en alguno de los supuestos de exclusión establecidos.

Requisitos de las empresas

- ▮ Pueden ser beneficiarios/as de las ayudas cualquier empresa y las cooperativas de trabajo asociado que incorporen a trabajadores/as con discapacidad como socios/as.
- ▮ Las empresas deben solicitar los/as trabajadores/as con discapacidad de la correspondiente Oficina de Empleo, con descripción detallada de los puestos a cubrir, características técnicas de los mismos, así como la capacidad que deba tener el/la trabajador/a para cubrir dicho puesto.
- ▮ La Oficina de Empleo solicitará al Centro de Valoración y Orientación correspondiente, el informe del Equipo de Valoración y Orientación sobre la adecuación del puesto de trabajo a la minusvalía o discapacidad del/de la trabajador/a que, teniendo acreditada tal circunstancia, se encuentren inscritos en la Oficina de Empleo.
- ▮ Los/as beneficiarios/as deben acreditar que se encuentran al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social

Cláusula de estabilidad. Periodo mínimo de mantenimiento del puesto de trabajo

Las empresas beneficiarias están obligadas a mantener la estabilidad en el empleo de los/as trabajadores/as contratados por un período mínimo de tres años. En caso de que causaran baja sin cubrir dicho periodo, deben sustituirlos por otros/as trabajadores/as con discapacidad en el plazo máximo de tres meses, en cuyo caso sólo se beneficiarán de la bonificación en las cuotas de la Seguridad Social. El incumplimiento de tales condiciones causa la obligación de reintegro de las cantidades percibidas.

Régimen de exclusiones

Las subvenciones y bonificaciones previstas para el contrato indefinido para trabajadores/as con discapacidad, a tiempo completo o parcial, no podrán aplicarse en los siguientes supuestos:

- ▶ Contrataciones realizadas con trabajadores/as que, en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de contratación, hubiesen prestado servicios en la misma empresa o grupo de empresas mediante un contrato por tiempo indefinido.

Esta exclusión será también de aplicación en el supuesto de vinculación laboral anterior del/la trabajador/a con empresas a las que la solicitante de los beneficios haya sucedido conforme a la regulación de la sucesión de empresas.

- ▶ Trabajadores/as que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato.

Forma

- ▶ Por escrito en modelo oficial.
- ▶ El contenido del contrato debe comunicarse a la Oficina Pública de Empleo a los efectos de registro en el plazo de los diez días siguientes a su concertación.

Duración y jornada

Indefinida a tiempo completo o parcial.

Plazo de solicitudes

El procedimiento de solicitud de las subvenciones, bonificaciones y ayudas para la adaptación de puestos de trabajo en Andalucía es el regulado en la Orden de 24 de junio de 2002 con sus correspondientes modificaciones.

La fecha límite de presentación de solicitudes de las subvenciones a la contratación y de las bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social será de dos meses desde la fecha en que se haya procedido a efectuar la/s contratación/es.

Para la presentación de solicitudes de incentivos para la adaptación de puestos de trabajo, dotación de medios de protección personal o eliminación de barreras, el plazo estará permanentemente abierto.

Tramitación de contratos

La tramitación se hará en las oficinas de empleo del servicio público de empleo que corresponda al lugar en que se encuentre el centro de trabajo (en Andalucía, el Servicio Andaluz de Empleo).

8.1.2. CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Normativa

- Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. BOE núm. 164 de 10 de julio.

Concepto

Esta modalidad se propone facilitar la colocación estable de trabajadores/as desempleados/as y de empleados/as sujetos/as a contratos temporales, pertenecientes a colectivos singularmente afectados por el desempleo y la inestabilidad laboral, en particular las personas con discapacidad.

Régimen Jurídico

- Con carácter general, el régimen jurídico del contrato para el fomento de la contratación indefinida y los derechos y obligaciones que de él se derivan, se rigen por lo dispuesto en la Ley y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido.
- Como excepción, cuando el contrato se extingue por causas objetivas y la extinción es declarada improcedente, la cuantía de la indemnización será de 33 días de salario/año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades.

Incentivos del contrato para el fomento de la contratación indefinida

Además de su peculiar régimen indemnizatorio, pueden concurrir en esta modalidad de contratación indefinida los beneficios establecidos respecto al contrato indefinido para trabajadores/as con discapacidad, siempre que se reúnan los correspondientes requisitos (véase el epígrafe oportuno).

Bonificaciones a la contratación indefinida de trabajadores/as con discapacidad con 60 años o más

Véase el apartado 8.5 "La jubilación de los/as trabajadores/as con discapacidad" de este capítulo.

Requisitos de los/as trabajadores/as con discapacidad

- Trabajadores/as con un grado de minusvalía igual o superior al 33%, desempleados/as e inscritos/as en la correspondiente oficina de empleo.

▶ Trabajadores/as con discapacidad que, en la fecha de celebración del nuevo contrato para el fomento de la contratación indefinida, estén empleados/as en la misma empresa mediante cualquier tipo de contrato de duración determinada o temporal incluidos los contratos formativos, siempre que éste se haya celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2004.

Requisitos de las empresas

Pueden concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida las empresas que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato reúnan los siguientes requisitos:

- ▶ No haber realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial.
- ▶ No haber procedido a un despido colectivo, salvo que la realización de los contratos para el fomento de la contratación indefinida haya sido acordada con los representantes de los/as trabajadores/as en el período de consultas previsto para la tramitación del expediente de regulación de empleo.

En ambos casos, la limitación afecta únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

Forma

- ▶ Por escrito en modelo oficial.
- ▶ El contenido del contrato debe comunicarse a la Oficina Pública de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación.

Duración y jornada

Indefinida a tiempo completo o parcial.

Evaluación y vigencia de la medida. Régimen transitorio

En el marco del diseño de los planes y programas de políticas de empleo y del análisis del funcionamiento del mercado de trabajo, el Gobierno procederá a evaluar los efectos de esta medida para el fomento de la contratación indefinida, a fin de determinar la necesidad o no del mantenimiento de la misma, y proponer, en su caso, las modificaciones que procedan.

Los contratos para el fomento de la contratación indefinida celebrados al amparo de la normativa anterior (Real Decreto Legislativo 8/1997 y Ley 63/1997) continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.

Tramitación de contratos

En las oficinas de empleo del servicio público de empleo que corresponda al lugar en que se encuentre el centro de trabajo (en Andalucía, el Servicio Andaluz de Empleo).

8.1.3. CONTRATO INDEFINIDO PARA TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD PROCEDENTES DE ENCLAVES LABORALES

Regulación

- ▶ Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. BOE núm. 45 de 21 de febrero, corrección de errores en BOE núm. 84 de 7 de abril.
- ▶ Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. BOE núm. 27 de 31 de enero.
- ▶ Real Decreto 467/2003, de 25 de abril, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Andalucía de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación. BOE núm. 103 de 30 de abril y BOJA núm. 89 de 13 de mayo.
- ▶ Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. BOE núm. 133 de 4 de junio.

Concepto

Esta modalidad de contratación laboral, con sus incentivos y junto a la regulación de los enclaves laborales se concibe como una medida que permita la creación de empleo para las personas con discapacidad, lograr su mayor integración en el mercado de trabajo ordinario y facilitar el cumplimiento de la obligación de reserva de contratación por las empresas colaboradoras.

Condiciones para la incorporación a la empresa colaboradora de trabajadores/as con discapacidad del enclave laboral

La empresa colaboradora podrá contratar a trabajadores/as del enclave en cualquier momento, preferentemente con carácter indefinido, aunque se podrán concertar contratos de otras modalidades si resultan procedentes.

En estos supuestos, no podrá concertarse período de prueba, salvo que el/la trabajador/a vaya a realizar funciones completamente distintas de las que realizaba en el enclave.

El/la trabajador/a, al ingresar en la empresa colaboradora, pasará a la situación de excedencia voluntaria en el centro especial de empleo en las condiciones que establezca el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, por la normativa laboral común en materia de excedencias voluntarias y del derecho preferente al reingreso del/de la trabajador/a excedente.

Respecto a la regulación del contrato de enclave laboral entre un centro especial de empleo y una empresa colaboradora como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, véase el apartado correspondiente.

Se incentiva específicamente la contratación indefinida por la empresa colaboradora de los/as trabajadores/as procedentes del enclave.

Incentivos para la contratación por la empresa colaboradora de trabajadores/as con discapacidad del enclave laboral que presenten especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo

Las empresas colaboradoras que hayan suscrito un contrato de enclave laboral con un centro especial de empleo que contraten con carácter indefinido a un/a trabajador/a con discapacidad del enclave que presente especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, conforme a la regulación de los citados enclaves, (véase el apartado correspondiente), es decir personas con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía de al menos el 33%, y personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía de al menos el 65%, tendrán derecho a las siguientes ayudas:

- ▀ Subvención de 7.814,00 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada. Esta subvención podrá ser destinada por la empresa colaboradora, total o parcialmente, a servicios de apoyo del/la trabajador/a.
- ▀ Bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta durante toda la vigencia del contrato.
- ▀ Subvención por importe máximo de 910,52 euros con destino a la adaptación de puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de los/as trabajadores/as con discapacidad. La justificación para su percepción requiere la presentación de la correspondiente factura y el informe favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- ▀ Si la empresa no solicitase esta ayuda podrá hacerlo el/la propio/a trabajador/a, en cuyo caso deberá acreditar que la empresa no ha ejercitado su derecho a solicitar la citada ayuda.

Es requisito para la obtención de las ayudas citadas en este supuesto de contratación de personas con discapacidad con especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, que la contratación de los/as trabajadores/as se realice sin solución de continuidad y transcurrido, al menos, un plazo de tres meses desde el inicio del enclave o desde la incorporación del/la trabajador/a si ésta fuera posterior al inicio del enclave.

Además de estas ayudas, esta modalidad de contratación puede acogerse al régimen indemnizatorio establecido respecto del contrato para el fomento de la contratación indefinida, siempre que se reúnan los correspondientes requisitos, -véase el apartado oportuno-, consistente en la reducción de la indemnización por despido por causas objetivas declarado improcedente, que será de 33 días de salario por año de servicio, con prorrateo por meses para los periodos inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades.

Asimismo, los/as sujetos/as pasivos/as del Impuesto sobre Sociedades pueden beneficiarse de una deducción de 6.000,00 euros, de aplicación a los periodos impositivos iniciados a partir del 1 de enero de 2003, en la cuota íntegra del Impuesto por cada persona/año

de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores/as con discapacidad contratados por tiempo indefinido a jornada completa, respecto al ejercicio inmediatamente anterior. Los/as trabajadores/as con discapacidad contratados que dieran derecho a esta deducción, no se computarán a efectos del incentivo fiscal de libertad de amortización con creación de empleo. Por consiguiente, la práctica de la deducción referida es incompatible con la libertad de amortización en lo que concierne a los/as trabajadores/as con discapacidad.

Incentivos para la contratación por la empresa colaboradora de otros/as trabajadores/as con discapacidad del enclave

Si el/la trabajador/a con discapacidad del enclave que se incorpora con carácter indefinido a la empresa colaboradora no estuviera incluido en los grupos comentados en el apartado anterior, la empresa colaboradora tendrá derecho a las ayudas establecidas para el contrato indefinido de trabajadores/as con discapacidad (véase el epígrafe correspondiente).

Procedimiento de solicitud de las ayudas

La empresa deberá presentar ante la oficina de empleo el contrato de trabajo en modelo oficial y por ejemplar cuadruplicado, acompañado de la solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social y del certificado que acredite el grado de minusvalía expedido por el organismo competente (en Andalucía, las Delegaciones Provinciales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social).

El servicio público de empleo competente comunicará a las empresas la concesión de las subvenciones o bonificaciones en el plazo de un mes a partir de la fecha de la presentación. Transcurrido dicho plazo sin resolución expresa, se entenderán denegadas.

Requisitos, exclusiones y obligaciones de las empresas colaboradoras

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

En lo no previsto por la regulación de este contrato indefinido para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales, será de aplicación a las empresas colaboradoras y a estos contratos el régimen sobre requisitos y exclusiones, así como de obligaciones, incluida la de mantenimiento de la estabilidad en el empleo de los/as trabajadores/as, que resulte aplicable a las ayudas del contrato indefinido para trabajadores/as con discapacidad (véase el epígrafe correspondiente).

No obstante lo anterior, no se aplicará, por su propia naturaleza, la exclusión por finalización en los últimos tres meses de la relación laboral de carácter indefinido del/de la trabajador/a con discapacidad con el centro especial de empleo.

Tramitación de contratos

En las oficinas de empleo del servicio público de empleo que corresponda al lugar en que se encuentre el centro de trabajo donde se vaya a ubicar el enclave, (en Andalucía, el Servicio Andaluz de Empleo), con independencia de la Comunidad Autónoma donde esté registrado el centro especial de empleo.

8.1.4. CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DE EMPLEO PARA TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD

Normativa

- ▶ Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. BOE núm. 27 de 31 de enero.
- ▶ Ley 36/2003, de 11 de noviembre, de medidas de reforma económica. BOE núm. 271 de 12 de noviembre.
- ▶ Real Decreto 467/2003, de 25 de abril, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Andalucía de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación. BOE núm. 103 de 30 de abril y BOJA núm. 89 de 13 de mayo.
- ▶ Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social. BOE núm. 313 de 31 de diciembre, corrección de errores en BOE núm. 124 de 24 de mayo y núm. 157 de 2 de julio.
- ▶ Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. BOE núm. 164 de 10 de julio.
- ▶ Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social. BOE núm. 315 de 31 de diciembre
- ▶ Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social. BOE núm. 313 de 31 de diciembre, corrección de errores en BOE núm. 40 de 16 de febrero.

Concepto

Esta modalidad de contratación para el fomento del empleo se concibe como una medida para facilitar la colocación de trabajadores/as demandantes de empleo. En la actualidad, sólo se mantiene para el colectivo de personas con discapacidad.

Incentivos al contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad

- ▶ Reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante la vigencia del contrato, para cada trabajador/a con discapacidad contratado/a a jornada completa por empresas cualquiera que sea su número de trabajadores/as en plantilla, en los siguientes porcentajes de bonificación:
 - ▶ 90% para cada mujer con discapacidad contratada de edad igual o superior a 45 años.
 - ▶ 80% para cada mujer con discapacidad contratada de edad inferior a 45 años.
 - ▶ 75% para cada hombre con discapacidad contratado con independencia de la edad.
- ▶ Dichas reducciones serán del 100% durante la vigencia del contrato, cuando se trate del/la primer/a trabajador/a contratado/a por empresas, cualquiera que sea su forma jurídica, que no hayan tenido a su servicio trabajador/a alguno/a desde el 1 de enero de 2004.

► Siempre que la duración de estos contratos sea superior a doce meses, se puede solicitar una subvención por importe máximo de 910,52 euros con destino a la adaptación de puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de los/as trabajadores/as con discapacidad. La justificación para su percepción requiere la presentación de la correspondiente factura y el informe favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Si la empresa no solicita esta ayuda puede hacerlo el/la propio/a trabajador/a, en cuyo caso debe acreditar que la empresa no ha ejercitado su derecho a solicitar la citada ayuda.

Incentivos a la transformación en indefinido del contrato temporal

► Durante el año 2005, la transformación en indefinidos de los contratos temporales para el fomento del empleo de trabajadores/as con discapacidad, que se formalizará por escrito y en modelo oficial, dará derecho a la obtención de los beneficios establecidos respecto al contrato indefinido para trabajadores/as con discapacidad y en su caso, al contrato para el fomento de la contratación indefinida, en tanto se verifiquen los correspondientes requisitos (véanse los respectivos epígrafes).

► La transformación en indefinido exime a la empresa del pago de la indemnización por la extinción del contrato temporal.

Pérdida del derecho a la reducción de cuotas

Si durante la vigencia de las contrataciones temporales la empresa amortizara puestos de trabajo por despido improcedente, expediente de regulación de empleo o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, perderá automáticamente el derecho a la reducción de cuotas, debiendo ingresar a partir de ese momento las cuotas empresariales por contingencias comunes establecidas con carácter general.

Requisitos del/de la trabajador/a

- Trabajadores/as con discapacidad desempleados/as.
- Inscripción como demandante de empleo en la Oficina de Empleo.

Régimen de exclusiones

Las reducciones de cuotas indicadas no serán de aplicación a:

- las contrataciones realizadas con trabajadores/as que hubieran estado contratados/as con posterioridad al 1 de enero de 2004.
- las contrataciones que afecten al/a la cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive del/de la empresario/a o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, o las que se produzcan con estos últimos.

Requisitos de las empresas

No podrán contratar temporalmente las empresas que hayan amortizado puestos de trabajo desde el 1 de enero de 2004 por las siguientes causas:

- ▶ Despido declarado improcedente.
- ▶ Expediente de regulación de empleo.
- ▶ Por las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción reguladas en el Estatuto de los Trabajadores.

Obligaciones de las empresas

El/la empresario/a debe informar a los/as trabajadores/as de la empresa con contrato temporal de fomento de empleo para trabajadores/as con discapacidad o cualesquiera otros de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, con la finalidad de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los/as demás trabajadores/as. Dicha información puede facilitarse mediante anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o a través de otros medios previstos en la negociación colectiva que aseguren la transmisión de la información.

Forma

- ▶ Las empresas deberán contratar a los/as trabajadores/as a través de la correspondiente Oficina Pública de Empleo.
- ▶ El contrato se formalizará por escrito y en modelo oficial.
- ▶ El contrato y en su caso las prórrogas del mismo, deben comunicarse a la Oficina Pública de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación.
- ▶ El/la empresario/a queda obligado a comunicar la terminación de los contratos a la Oficina de Empleo.

Duración y prórrogas

- ▶ La duración de estos contratos estará comprendida entre 12 meses y 3 años.
- ▶ Cuando se concierten por un plazo inferior al máximo establecido, podrán prorrogarse antes de su terminación por períodos no inferiores a 12 meses, sin que el período inicial más las prórrogas superen los tres años.
- ▶ En este supuesto de contratos temporales concertados por una duración inferior a la máxima, se entienden prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el/la trabajador/a continúe prestando servicios.

Jornada

A tiempo completo o parcial (sólo se incentiva la contratación a tiempo completo).

Extinción y Régimen Indemnizatorio

- ▶ La terminación del contrato, en el supuesto de que no sea transformado en indefinido, dará derecho al/a trabajador/a a percibir una compensación económica equivalente a 12 días de salario por año de servicio o parte proporcional en su caso.
- ▶ Si al expirar la duración máxima no hay denuncia y se continúa en la prestación laboral, se considera prorrogado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
- ▶ En todo caso, cuando el contrato temporal para el fomento del empleo de trabajadores/as con discapacidad tenga una duración superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días.
- ▶ Los convenios colectivos pueden establecer criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos temporales de fomento de empleo para trabajadores/as con discapacidad, o cualesquiera otros de duración determinada o temporales, en indefinidos.

Tramitación de contratos

En las oficinas de empleo del servicio público de empleo que corresponda al lugar en que se encuentre el centro de trabajo (en Andalucía, el Servicio Andaluz de Empleo).

8.1.5. CONTRATO EN PRÁCTICAS PARA TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD

Normativa

- ▶ Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. BOE núm. 27 de 31 de enero.
- ▶ Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social. BOE núm. 313 de 31 de diciembre, corrección de errores en BOE núm. 3 de 3 de enero de 2004 y núm. 79 de 1 de abril de 2004.
- ▶ Real Decreto 467/2003, de 25 de abril, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Andalucía de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación. BOE núm. 103 de 30 de abril y BOJA núm. 89 de 13 de mayo.
- ▶ Orden de 14 de julio de 1998, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, por la que se regulan aspectos formativos del contrato para la formación. BOE núm. 179 de 28 de julio.
- ▶ Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos. BOE núm. 85 de 9 de abril.
- ▶ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 75 de 29 de marzo.

Concepto

Tiene como finalidad la obtención de la práctica profesional adecuada en el ámbito de estudios cursados por los/as trabajadores/as con discapacidad en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habilite para el ejercicio profesional.

Incentivos del contrato en prácticas para trabajadores/as con discapacidad

- ▶ Los contratos en prácticas a tiempo completo celebrados con trabajadores/as con discapacidad dan derecho a una reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes, durante la vigencia del contrato.
- ▶ Siempre que la duración de estos contratos sea superior a doce meses, se podrá solicitar una subvención por importe máximo de 910,52 euros con destino a la adaptación de puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de los/as trabajadores/as con discapacidad. La justificación para su percepción requiere la presentación de la correspondiente factura y el informe favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
Si la empresa no solicitase esta ayuda podrá hacerlo el/la propio/a trabajador/a, en cuyo caso deberá acreditar que la empresa no ha ejercitado su derecho a solicitar la citada ayuda.
- ▶ Los contratos en prácticas a tiempo parcial carecen de incentivos.

Incentivos a la transformación en indefinido del contrato en prácticas para trabajadores/as con discapacidad

Durante el año 2005, la transformación en indefinidos de los contratos en prácticas para trabajadores/as con discapacidad, cualesquiera que sea la fecha de su celebración, que se formalizará por escrito y en modelo oficial, dará derecho a la obtención de los beneficios establecidos respecto al contrato indefinido para trabajadores/as con discapacidad y en su caso, al contrato de fomento de la contratación indefinida, siempre que se cumplan los requisitos oportunos (véanse los epígrafes correspondientes).

Requisitos del/de la trabajador/a

Hallarse en posesión de titulación profesional habilitante para celebrar este contrato, las cuales son:

- ▶ Licenciado/a Universitario/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a.
- ▶ Diplomado/a Universitario/a, Ingeniero/a Técnico/a, Arquitecto/a Técnico/a.
- ▶ Técnico/a o Técnico/a Superior de Formación Profesional Reglada, de la formación profesional específica.
- ▶ Títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, entre ellos los de Técnico/a Auxiliar (Formación Profesional de primer grado) y de Técnico/a Especialista (Formación Profesional de segundo grado).

La titulación profesional que habilite al ejercicio profesional ha de haberse obtenido dentro de los seis años anteriores a la celebración del contrato en prácticas. En el supuesto de realización de estudios en el extranjero, dicho cómputo se efectuará desde la fecha de reconocimiento u homologación del título en España, cuando tal requisito sea exigible para el ejercicio profesional. El/la trabajador/a deberá entregar al/la empresario/a fotocopia compulsada del correspondiente título o, en su defecto, certificado de terminación de los estudios que dan derecho a la obtención del mismo.

▶ No haber agotado la duración máxima legal de dos años establecida para el contrato en prácticas, en el conjunto de relaciones laborales que, bajo esta modalidad, haya mantenido el/la trabajador/a en la misma o distinta empresa en virtud de la misma titulación.

Obligaciones de las Empresas

▶ El puesto de trabajo habrá de permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

▶ Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

▶ El/la empresario/a debe informar a los/as trabajadores/as de la empresa con contrato en prácticas para trabajadores/as con discapacidad o cualesquiera otros de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, con la finalidad de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los/as demás trabajadores/as. Dicha información puede facilitarse mediante anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo.

Forma

▶ El contrato de trabajo en prácticas deberá formalizarse siempre por escrito y en modelo oficial, haciendo constar expresamente la titulación del/de la trabajador/a, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

▶ El/la empresario/a podrá recabar por escrito, antes de celebrar el contrato, certificación del Instituto Nacional de Empleo en la que conste el tiempo que el/la trabajador/a ha estado contratado/a en prácticas con anterioridad, que cuenta con un plazo de diez días para la emisión del mismo. Transcurrido dicho plazo sin contestación, el/la empresario/a quedará exonerado de las responsabilidades que pudieran derivarse.

▶ El contrato y, en su caso, las prórrogas del mismo, deben comunicarse a la Oficina Pública de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación.

▶ El/la empresario/a queda obligado/a a comunicar a la Oficina Pública de Empleo la terminación del contrato.

Duración y Prórrogas

- ▶ La duración del contrato en prácticas estará comprendida entre seis meses y dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.
- ▶ Cuando se concierte por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, salvo disposición en contrario del convenio colectivo que le afecte, si bien la duración total del contrato no podrá exceder de la duración máxima referida. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a la duración mínima del contrato establecida legal o convencionalmente.
- ▶ En este supuesto de contratos en prácticas concertados por una duración inferior a la máxima, se entienden prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el/la trabajador/a continúe prestando servicios.
- ▶ Ningún trabajador/a podrá estar contratado/a en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

Jornada

A tiempo completo o parcial.

Período de Prueba

La duración del período de prueba para los contratos en prácticas, salvo lo dispuesto en convenio colectivo, no podrá superar un mes para los/as trabajadores/as con titulación de grado medio y dos meses para aquéllos/as con titulación de grado superior. Si al término del contrato para la formación el/la trabajador/a continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad en la empresa.

Retribución

La retribución de los/as trabajadores/as en prácticas será la fijada en convenio colectivo, sin que en su defecto pueda ser inferior a los siguientes porcentajes del salario fijado en convenio para un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo:

- ▶ El 60% durante el primer año de vigencia del contrato.
- ▶ El 75% durante el segundo año de vigencia del mismo.

Dichas retribuciones no podrán, en ningún caso, ser inferiores al Salario Mínimo Interprofesional.

En el supuesto de contratación en prácticas a tiempo parcial, las retribuciones mínimas se reducirán en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Extinción

- ▶ Si al expirar la duración máxima no hay denuncia y se continúa en la prestación laboral, se considera prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
- ▶ En todo caso, cuando el contrato en prácticas tiene una duración superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.
- ▶ Si al término convencional o legal del contrato en prácticas el/la trabajador/a continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.
- ▶ A la terminación del contrato el/la empresario/a deberá entregar al/la trabajador/a un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.
- ▶ El/la empresario/a debe informar a los/as trabajadores de la empresa con contrato en prácticas para trabajadores/as con discapacidad o cualesquiera otros de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, con la finalidad de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los/as demás trabajadores/as. Dicha información puede facilitarse mediante anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o a través de otros medios previstos en la negociación colectiva que aseguren la transmisión de la información.
- ▶ Los convenios colectivos pueden establecer criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos en prácticas para trabajadores/as con discapacidad, o cualesquiera otros de duración determinada o temporales, en indefinidos.

Tramitación de contratos

En las oficinas de empleo del servicio público de empleo que corresponda al lugar en que se encuentre el centro de trabajo (en Andalucía, el Servicio Andaluz de Empleo).

8.1.6. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

Normativa

- ▶ Orden TAS/470/2004, de 19 de febrero, por la que se desarrolla el Real Decreto 1506/2003, de 28 de noviembre, por el que se establecen las directrices sobre los certificados de profesionalidad. BOE núm. 50 de 27 de febrero, corrección de errores en BOE núm. 308 de 23 de diciembre.
- ▶ Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. BOE núm. 27 de 31 de enero.

- ▶ Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social. BOE núm. 313 de 31 de diciembre, corrección de errores en BOE núm. 3 de 3 de enero de 2004 y núm. 79 de 1 de abril de 2004.
- ▶ Real Decreto 1506/2003, de 28 de noviembre, por el que se establecen las directrices de los certificados de profesionalidad. BOE núm. 302 de 18 de diciembre.
- ▶ Real Decreto 467/2003, de 25 de abril, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Andalucía de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación. BOE núm. 103 de 30 de abril y BOJA núm. 89 de 13 de mayo.
- ▶ Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. BOE núm. 298 de 13 de diciembre.
- ▶ Orden de 14 de julio de 1998, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, por la que se regulan aspectos formativos del contrato para la formación. BOE núm. 179 de 28 de julio.
- ▶ Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos. BOE núm. 85 de 9 de abril.
- ▶ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 75 de 29 de marzo.

Concepto

El contrato para la formación tiene por finalidad la adquisición de la formación teórica o práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiere un determinado nivel de cualificación susceptible de acreditación formal o, en su defecto, el nivel de cualificación de base de cada ocupación en el sistema de clasificación de la empresa.

Incentivos al contrato para la formación de trabajadores/as con discapacidad

- ▶ Los contratos para la formación celebrados con trabajadores/as con discapacidad tendrán derecho a una reducción del 50% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social previstas para estos contratos.
- ▶ Siempre que la duración de estos contratos sea superior a doce meses, se podrá solicitar una subvención por importe máximo de 910,52 euros con destino a la adaptación de puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de los/as trabajadores/as con discapacidad. La justificación para su percepción requiere la presentación de la correspondiente factura y el informe favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Si la empresa no solicitase esta ayuda podrá hacerlo el/la propio/a trabajador/a, en cuyo caso deberá acreditar que la empresa no ha ejercitado su derecho a solicitar la citada ayuda.

Incentivos a la transformación en indefinido del contrato para la formación de trabajadores/as con discapacidad

Durante el año 2005, la transformación en indefinidos de los contratos para la formación de trabajadores/as con discapacidad, cualesquiera que sea la fecha de su celebración, que se formalizará por escrito y en modelo oficial, dará derecho a la obtención de los benefi-

cios establecidos respecto al contrato indefinido para trabajadores/as con discapacidad y en su caso, al contrato para el fomento de la contratación indefinida, mientras que se cumpla sus respectivas condiciones (véanse los epígrafes correspondientes).

Requisitos del trabajador/a con discapacidad

- ▶ Trabajadores/as con discapacidad mayores de 16 años. A este colectivo no se aplica el límite máximo de edad de 21 años exigidos con carácter general para esta modalidad de contratación.
- ▶ Carecer de la titulación necesaria para realizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto de trabajo correspondiente.
- ▶ No haber agotado la duración máxima establecida legal o convencionalmente para los contratos para la formación de trabajadores/as con discapacidad (dos años ampliables hasta cuatro por convenio colectivo), en el conjunto de relaciones laborales que, bajo estas modalidades haya mantenido el/la trabajador/a en la misma o distinta empresa, respecto a un mismo oficio o puesto de trabajo.
- ▶ No haber desempeñado con anterioridad en la misma empresa el puesto de trabajo para el que se contrata en virtud de contrato de aprendizaje o para la formación por tiempo superior a 12 meses.

Obligaciones de las empresas

El/la empresario/a debe informar a los/as trabajadores/as de la empresa con contrato para la formación de trabajadores/as con discapacidad o cualesquiera otros de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, con la finalidad de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los/as demás trabajadores/as. Dicha información puede facilitarse mediante anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo.

Número máximo de contratos para la formación

Los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, así como los convenios colectivos de empresas que cuenten con un plan formativo, podrán establecer el número máximo de contratos para la formación que las empresas pueden celebrar en función del tamaño de su plantilla. Si los convenios colectivos referidos no determinasen dicho número, se aplicará la escala establecida reglamentariamente. En uno u otro caso, los/as trabajadores/as con discapacidad contratados/as para la formación no se computarán para determinar el número máximo de estos contratos que las empresas pueden realizar en función de su plantilla.

Forma

- ▶ El contrato para la formación deberá formalizarse siempre por escrito y en modelo oficial, haciendo constar expresamente el nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo para el que se concierta, el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución horaria, la duración del contrato, y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor.

- ▶ Los cambios que se produzcan sobre los anteriores elementos deberán formalizarse igualmente por escrito.
- ▶ El/la empresario/a podrá recabar por escrito, antes de celebrar el contrato, certificación del Instituto Nacional de Empleo en la que conste el tiempo que el/la trabajador/a ha estado contratado/a para la formación o en aprendizaje con anterioridad, que cuenta con un plazo de diez días para la emisión del mismo. Transcurrido dicho plazo sin contestación, el/la empresario/a quedará exonerado/a de las responsabilidades que pudieran derivarse.
- ▶ El contrato y, en su caso, las prórrogas del mismo deben comunicarse a la Oficina Pública de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación.
- ▶ El/la empresario/a queda obligado a comunicar a la Oficina Pública de Empleo la terminación del contrato.

Duración y Prórrogas

- ▶ La duración del contrato para la formación estará comprendida entre seis meses y dos años. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, se podrán establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a cuatro años, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía de la persona con discapacidad y las características del proceso formativo a realizar.
- ▶ Si el contrato para la formación se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, salvo disposición en contrario del convenio colectivo que le afecte, si bien la duración total del contrato no podrá exceder del plazo máximo referido. En ningún caso el período de cada prórroga podrá ser inferior al tiempo mínimo del contrato establecido legal o convencionalmente.
- ▶ En este supuesto de contratos para la formación concertados por una duración inferior a la máxima, se entienden prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el/la trabajador/a continúe prestando servicios.

Jornada y su distribución

- ▶ Exclusivamente a tiempo completo.
- ▶ La jornada se distribuirá en un tiempo dedicado a formación teórica y a trabajo efectivo.
- ▶ El tiempo dedicado a la formación teórica, que se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo, se fijará en el contrato, en atención a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar, del número de horas establecido, en su caso, para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio y de la duración del contrato.
- ▶ En ningún caso dicho tiempo de formación será inferior al 15% de la jornada máxima prevista en convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

► Respetando el límite mínimo del 15% anterior, los convenios colectivos podrán determinar el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo. La formación teórica sólo podrá concentrarse en el período final de duración del contrato cuando así se hubiera acordado en el Convenio Colectivo aplicable.

Formación teórica

► La formación teórica será de carácter profesional y se vinculará, en su caso, a los contenidos teóricos de los módulos formativos del certificado de profesionalidad de la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo a desempeñar, de acuerdo con la normativa de aplicación.

► En caso de no estar regulado el certificado de profesionalidad correspondiente, la formación teórica deberá ajustarse a los contenidos establecidos por el Instituto Nacional de Empleo para las ocupaciones o especialidades formativas relativas al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

► Sin perjuicio de lo anterior, cuando los/as trabajadores/as contratados/as para la formación no hayan finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria la formación teórica tendrá como primer objetivo completar dicha educación. A tales efectos, las Administraciones educativas deberán garantizar una oferta adaptada a este objetivo, de acuerdo con la normativa de aplicación.

► Cuando el/la trabajador/a contratado/a para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.

► La formación teórica podrá impartirse:

- En la empresa, siempre que cuente con aulas o espacios y medios adecuados para este fin.
- En los centros de formación creados por las empresas, por las organizaciones empresariales o sindicales, o por las organizaciones empresariales y sindicales de forma mancomunada.
- En centros públicos de formación o centros privados acreditados por las Administraciones laborales o educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias.

► Cuando en la localidad donde radique el centro de trabajo no existan los centros de formación referidos, o en los mismos no se impartan los cursos de formación adecuados al objeto del contrato, o no se proporcionen en horario compatible, la formación podrá dispensarse a través de centros de enseñanza a distancia acreditados por las Administraciones educativas o laborales, en el ámbito de sus respectivas competencias, reduciéndose la jornada efectiva de trabajo por el tiempo que el/la trabajador/a deba dedicar a la formación teórica, aunque la misma no sea de carácter presencial.

► Las acciones de formación previstas en los apartados anteriores podrán ser objeto de ayudas a través de bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad

Social con cargo al presupuesto de formación continua para trabajadores/as ocupados/as del Servicio Público de Empleo Estatal en los términos que se establezcan reglamentariamente.

Período de prueba

La duración del período de prueba para los contratos para la formación, salvo lo dispuesto en convenio colectivo, no podrá exceder:

- ▶ De dos meses para las empresas de más de 25 trabajadores/as.
- ▶ De tres meses para las empresas de menos de 25 trabajadores/as.
- ▶ Si al término del contrato para la formación el/la trabajador/a continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad en la misma.

Retribución

Será la fijada en convenio colectivo, sin que en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Extinción

- ▶ Si al expirar la duración máxima no hay denuncia y se continúa en la prestación laboral, se considera prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
- ▶ En todo caso, cuando el contrato para la formación tenga una duración superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días.
- ▶ A la finalización del contrato, el/la empresario/a deberá entregar al/la trabajador/a un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida.
- ▶ El/la trabajador/a podrá solicitar de la administración pública competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.
- ▶ El/la empresario/a debe informar a los/as trabajadores/as de la empresa con contrato para la formación de trabajadores/as con discapacidad o cualesquiera otros de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, con la finalidad de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los/as demás trabajadores/as. Dicha información puede facilitarse mediante anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva que aseguren la transmisión de la información.
- ▶ Los convenios colectivos pueden establecer criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos para la formación de trabajadores/as con discapacidad, o cualesquiera otros de duración determinada o temporales, en indefinidos.

Tramitación de contratos

En las oficinas de empleo del servicio público de empleo que corresponda al lugar en que se encuentre el centro de trabajo (en Andalucía, el Servicio Andaluz de Empleo).

8.1.7. CONTRATO DE INTERINIDAD PARA SUSTITUIR BAJAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL DE TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD Y OTROS SUPUESTOS DE INTERINIDAD

Regulación

- ▶ Real Decreto 467/2003, de 25 de abril, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Andalucía de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación. BOE núm. 103 de 30 de abril y BOJA núm. 89 de 13 de mayo.
- ▶ Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. BOE núm. 298 de 13 de diciembre.
- ▶ Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. BOE núm. 164 de 10 de julio.
- ▶ Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada. BOE núm. 7 de 8 de enero.
- ▶ Real Decreto Ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento. BOE núm. 213 de 5 de septiembre.
- ▶ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 75 de 29 de marzo.

Objetivo

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

También se rige por las disposiciones establecidas para el contrato de interinidad el celebrado para sustituir a un/a trabajador/a autónomo/a, a un socio/a trabajador/a o a un/a socio/a de trabajo de una sociedad cooperativa en el supuesto de riesgo durante el embarazo o en los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, pre-adoptivo o permanente.

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

No obstante, se comentan también otros supuestos de incentivación al contrato de interinidad, debido a la trascendencia que puedan tener bien en los/as propios/as trabajadores y trabajadoras con discapacidad o bien en sus familiares, en particular cuando se trate de sustituir a un/a trabajador/a en excedencia por cuidado de un/a familiar que por razones de discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a, (respecto a esta excedencia véase el apartado dedicado a la Excedencia de trabajadores/as por cuidado de un/a familiar con discapacidad).

Incentivos al contrato de interinidad con trabajadores/as con discapacidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de otros/as

Los contratos de interinidad que se celebren con personas con discapacidad desempleadas, para sustituir a trabajadores y trabajadoras con discapacidad que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal durante el período que persista dicha situación, darán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.

Incentivos al contrato de interinidad para la sustitución de trabajadores/as en determinados supuestos familiares

En determinados supuestos de sustitución de trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo, cuyo contrato se suspende durante los periodos de descanso por maternidad, por riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, o por adopción y acogimiento preadoptivo o permanente, se establecen los siguientes incentivos:

- ▶ Para el contrato de interinidad del sustituto/a, una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo, enfermedad profesional y cuotas de recaudación conjunta, durante los periodos previsto en cada caso.
- ▶ Para la cotización por los/as trabajadores/as sustituidos/as, se aplica la misma bonificación del 100% de las citadas cuotas, durante el tiempo en que coincidan la suspensión de la actividad y el contrato de interinidad,

Incentivos al contrato de interinidad para la sustitución de trabajadores/as en excedencia por cuidado de hijos/as o familiares

También se incentiva el contrato de interinidad con bonificaciones en las cotizaciones empresariales, en este caso por contingencias comunes, cuando se celebre para la sustitución de trabajadores/as en situación de excedencia por los siguientes motivos, en los porcentajes que se indican:

- ▶ Con el 95%, 60% y 50%, durante el primer, segundo y tercer año, respectivamente, cuando la excedencia sea para atender al cuidado de cada hijo/a natural o por adopción o acogimiento preadoptivo o permanente. En este caso, la reserva del puesto de trabajo se limita al primer año, de los tres que puede alcanzar el periodo de excedencia, aunque se bonifica íntegramente
- ▶ Con el 95% durante su duración cuando se deba al cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente,

enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a y no desempeñe actividad retribuida. En este caso el periodo de excedencia es de un año.

Tramitación de contratos

En las oficinas de empleo del servicio público de empleo que corresponda al lugar en que se encuentre el centro de trabajo (en Andalucía, el Servicio Andaluz de Empleo).

8.1.8. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Normativa

- ▶ Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. BOE núm. 27 de 31 de enero.
- ▶ Real Decreto 467/2003, de 25 de abril, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Andalucía de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación. BOE núm. 103 de 30 de abril y BOJA núm. 89 de 13 de mayo.
- ▶ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 75 de 29 de marzo.

Concepto

Son los contratos de trabajo que se conciertan por una duración determinada, incluidos en relación cerrada, en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. Son los siguientes:

El contrato de interinidad, incluido en esa relación, en el caso concreto en que se celebra para sustituir bajas por incapacidad temporal de trabajadores/as con discapacidad se comenta en epígrafe aparte.

Incentivos

Siempre que la duración de estos contratos sea superior a doce meses, se podrá solicitar una subvención por importe máximo de 910,52 euros con destino a la adaptación de puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de los/as trabajadores/as con discapacidad. La justificación para su percepción requiere la presentación de la correspondiente factura y el informe favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Si la empresa no solicitase esta ayuda podrá hacerlo el/la propio/a trabajador/a, en cuyo caso deberá acreditar que la empresa no ha ejercitado su derecho a solicitar la citada ayuda.

Tramitación de solicitudes

En las oficinas de empleo del servicio público de empleo que corresponda al lugar en que se encuentre el centro de trabajo (en Andalucía, el Servicio Andaluz de Empleo).

8.1.9. MEDIDAS DE EMPLEO SELECTIVO Y BENEFICIOS A LA READMISIÓN

Normativa

- ▶ Ley 52/2003, de 10 de diciembre, de disposiciones específicas en materia de Seguridad Social. BOE núm. 296 de 11 de diciembre.
- ▶ Real Decreto 1647/1997, de 31 de octubre, por el que se desarrollan determinados aspectos de la ley 24/1997, de 15 de julio, de consolidación y racionalización del Sistema de la Seguridad Social. BOE núm. 272 de 13 de noviembre.
- ▶ Ley 24/1997, de 15 de julio, de consolidación y racionalización del Sistema de Seguridad Social. BOE núm. 169 de 16 de julio.
- ▶ Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio, por el que se desarrolla, en materia de incapacidades laborales del sistema de la seguridad social la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social. BOE núm. 198 de 19 de agosto, corrección de errores en BOE núm. 35 de 9 de febrero.
- ▶ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 75 de 29 de marzo.
- ▶ Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social. BOE núm. 313 de 31 de diciembre, corrección de errores en BOE núm. 40 de 16 de febrero.
- ▶ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE núm. 154 de 29 de junio.
- ▶ Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. BOE núm. 133 de 4 de junio.
- ▶ Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos. BOE núm. 103 de 30 de abril.

Concepto

Por empleo selectivo se entiende las condiciones de reincorporación y readmisión de las empresas con sus propios/as trabajadores/as declarados/as en situación de incapacidad permanente, tras concluir, en su caso, los correspondientes procesos de rehabilitación o readaptación.

Beneficios a las empresas por la readmisión

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

El supuesto de reincorporación de trabajadores/as a las empresas tras una incapacidad permanente parcial no tiene previsto beneficios.

Medida de empleo selectivo

Los/las trabajadores/as que hayan sido declarados/as en situación de incapacidad permanente parcial, tienen derecho a su reincorporación en la empresa, en las condiciones siguientes (según la influencia de la incapacidad y su recuperación posterior):

► Si la incapacidad permanente parcial no afecta el rendimiento normal del/de la trabajador/a en el puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse deberá el/la empresario/a reincorporarlo/la al mismo puesto o, en caso de imposibilidad, mantenerle el nivel retributivo correspondiente al mismo.

► Si la incapacidad permanente parcial supone disminución del rendimiento del/de la trabajador/a, el/la empresario/a debe acreditar dicha disminución y ocupar al/la trabajador/a en un puesto de trabajo adecuado a su capacidad residual. En caso de que no existiera semejante puesto, podrá reducir proporcionalmente el salario, sin que en ningún caso la disminución pueda ser superior al 25% ni que dicho salario sea inferior al Salario Mínimo Interprofesional cuando se realice jornada completa.

► Si el/la trabajador/a que hubiese sido declarado en situación de incapacidad permanente parcial y, después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional recobrar su total capacidad para su profesión habitual, tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo originario, si el que viniese ocupando fuese de categoría inferior, siempre que no hubiesen transcurrido más de tres años en dicha situación. En este caso, el/la trabajador/a debe comunicar su derecho a la reincorporación a la empresa y a los/as representantes del personal, en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente.

Los/as trabajadores/as que hayan cesado en la empresa por haberseles reconocido una incapacidad permanente total o absoluta y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en las siguientes condiciones:

► Si hubieran recobrado su plena capacidad laboral, en la última empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional.

► Si continuaran afectados de una incapacidad permanente parcial, en la última empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca y que resulte adecuada a su capacidad laboral.

Obligaciones derivadas de la readmisión

► El/la trabajador/a con derecho a la readmisión deberá comunicarlo a la empresa y a los representantes del personal, en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente.

► La empresa debe poner en conocimiento del/de la trabajador/a las vacantes que existan de igual o inferior categoría, quedando liberada de su obligación desde el momento en que el/la trabajador/a rechace un puesto de trabajo de igual categoría a la que ostentaba en la empresa o de categoría inferior si no hubiese obtenido la plena recuperación para su profesión habitual y que no implique cambio de residencia.

► Cuando la empresa tenga varios centros de trabajo y la vacante que exista implique cambio de residencia, el/la trabajador/a podrá optar entre ocuparla o esperar a que exista plaza en el centro de trabajo donde tenga establecida su residencia. En el primer supuesto mantendrá su preferencia para ocupar la primera vacante de su categoría o grupo profesional que se produzca en el centro de trabajo originario.

Suspensión con reserva de puesto de trabajo

La declaración de incapacidad laboral permanente en los grados de incapacidad total, absoluta o gran invalidez, producirá la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo durante un período de dos años desde la fecha de la resolución, cuando, a juicio del órgano calificador, la situación de incapacidad del/de la trabajador/a vaya a ser objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo.

Tramitación de solicitudes

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

8.1.10. RESERVA DE PUESTOS DE TRABAJO PARA TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD

Normativa

- ▶ Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. BOE núm. 94 de 20 de abril.
- ▶ Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. BOE núm. 45 de 21 de febrero, corrección de errores en BOE núm. 84 de 7 de abril.
- ▶ Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas. BOJA núm. 251 de 31 de diciembre, corrección de errores en BOJA núm. 61 de 29 de marzo de 2004 y núm. 9 de 14 de enero de 2005 y BOE núm. 26 de 30 de enero de 2004, corrección de errores en BOE núm. 79 de 1 de abril de 2004.
- ▶ Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. BOE núm. 301 de 17 de diciembre.
- ▶ Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen 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 núm. 22 de 26 de enero.
- ▶ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE núm. 189 de 8 de agosto, corrección de errores en BOE núm. 228 de 22 de septiembre.
- ▶ Orden de 24 de julio de 2000, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, por la 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 núm. 190 de 9 de agosto.
- ▶ Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas. BOE núm. 148 de 21 de junio, corrección de errores en BOE núm. 227 de 21 de septiembre.
- ▶ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 75 de 29 de marzo.
- ▶ Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. BOE núm. 133 de 4 de junio.

► Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos. BOE núm. 103 de 30 de abril.

La reserva de puestos de trabajo en empresas públicas y privadas

Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores están obligadas a que de entre ellos, al menos el 2% sean trabajadores con discapacidad.

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

Asimismo, se entienden incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad 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 (ETT).

Cuantificación de la obligación de reserva.

A los efectos del cómputo del 2% de trabajadores/as con discapacidad en empresas de 50 o más trabajadores/as, se tienen en cuenta las siguientes reglas:

- El período de referencia para dicho cálculo son los 12 meses inmediatamente anteriores, durante los cuales se obtendrá el promedio de trabajadores/as empleados/as, incluidos los/as contratados/as a tiempo parcial, en la totalidad de centros de trabajo de la empresa.
- Los/as trabajadores/as vinculados/as por contratos de duración determinada superior a un año se computan como trabajadores/as fijos de plantilla.
- Los/as contratados/as por término de hasta un año se computan según el número de días trabajados en el período de referencia. Cada 200 días trabajados o fracción se computan como un/a trabajador/a más. Cuando el cociente que resulte de dividir por 200 el número de días trabajados en el citado período de referencia sea superior al número de trabajadores/as que se computan, se tiene en cuenta, como máximo, el total de dichos/as trabajadores/as. A los efectos del cómputo de los 200 días trabajados indicados, se contabilizarán tanto los días efectivamente trabajados como los de descanso semanal, los días festivos y las vacaciones anuales.

Obligación de comunicación al Servicio Público de Empleo respecto a la obligación de reserva

Se establece un control del cumplimiento de la cuota de reserva, de modo que se obliga a las empresas cuya plantilla exceda de 50 trabajadores a facilitar, dentro del primer trimestre de cada año y con conocimiento de los representantes de personal, al servicio público de empleo competente, (en Andalucía, el Servicio Andaluz de Empleo) de la provincia en que tengan su sede social, así como a las de las provincias donde tengan centros de trabajo, relación detallada de los puestos de trabajo ocupados por trabajadores con discapacidad y de aquellos que por sus características queden reservados a los mismos.

Las Oficinas de Empleo darán traslado de estas relaciones a los Equipos de Valoración y Orientación de los Centros de Valoración y Orientación de las Delegaciones Provinciales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

Cumplimiento alternativo de la obligación de reserva de plantilla en favor de los/as trabajadores/as con discapacidad. Supuestos excepcionales para la exención.

Las empresas públicas y privadas que estén obligadas a contratar personas con discapacidad por la obligación de reserva de plantilla a favor de las mismas, podrán quedar exentas excepcionalmente de esta obligación, de forma parcial o total, mediante:

- ▶ Acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior.
- ▶ En ausencia de aquéllos, por opción voluntaria del/de la empresario/a, por los motivos excepcionales que se indican a continuación.

En ambos supuestos, la exención se condiciona a que se aplique alguna de las medidas sustitutorias, alternativa o simultáneamente.

Las causas excepcionales en el cumplimiento de la obligación de reserva y declaración de excepcionalidad

Las empresas señaladas deben solicitar de los servicios públicos de empleo competentes la declaración de excepcionalidad con carácter previo a la adopción de las medidas alternativas establecidas.

Se entiende que concurre la nota de excepcionalidad en los siguientes supuestos:

- ▶ Cuando la no incorporación de un/a trabajador/a con discapacidad a la empresa obligada se deba a la imposibilidad de que los servicios públicos de empleo competentes, o las agencias de colocación, puedan atender la oferta de empleo presentada después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos de aquélla y concluirla con resultado negativo, por la inexistencia de demandantes de empleo con discapacidad inscritos en la ocupación indicada o, aun existiendo, cuando acrediten no estar interesados/as en las condiciones de trabajo ofrecidas en dicha oferta.

Cuando sea ésta la causa de excepcionalidad alegada, los servicios públicos de empleo competentes resolverán sobre la solicitud presentada, y declararán, en su caso, la inexistencia total o parcial de demandantes de empleo, con mención expresa de las ocupaciones solicitadas. Para dicha resolución debe tenerse en cuenta la certificación expedida al efecto por la oficina de empleo que gestione la oferta presentada.

La declaración de excepcionalidad y la adopción de las medidas alternativas está limitada al número de vacantes para trabajadores/as con discapacidad que, tras la tramitación de la correspondiente oferta de empleo, haya resultado imposible cubrir.

Cuando la oferta se hubiera presentado ante una agencia de colocación, el resultado negativo, en su caso, del sondeo de demandantes de empleo con discapacidad ha de remitirse al servicio público de empleo competente que, previas las actuaciones de comprobación que se estimen pertinentes, debe resolver al respecto.

► Cuando existan, y así se acrediten por la empresa obligada, cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores/as con discapacidad a la plantilla de la empresa. Como acreditación de dichas circunstancias, los servicios públicos de empleo podrán exigir la aportación de certificaciones o informes de entidades públicas o privadas de reconocida capacidad, distintas de la empresa solicitante.

Cuando sea ésta la causa de excepcionalidad que se alegue, los servicios públicos de empleo competentes resolverán sobre la concurrencia de las causas alegadas en la solicitud.

En ambos supuestos el plazo para resolver sobre la excepcionalidad solicitada será de dos meses, contados desde la fecha de presentación de la solicitud. Transcurrido dicho plazo sin que recaiga resolución administrativa expresa, se entenderá que ésta es positiva.

La declaración de excepcionalidad tiene una validez de tres años desde la resolución sobre la misma. Transcurrido el plazo de validez de la misma, las empresas deben solicitar una nueva declaración, en el caso de persistir la obligación principal.

Medidas alternativas

Las medidas alternativas que las empresas podrán aplicar para cumplir la obligación de reserva de empleo en favor de las personas con discapacidad son las siguientes:

- La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un/a trabajador/a autónomo/a con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.
- La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un/a trabajador/a autónomo/a con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
- Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de las personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.
- La constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, conforme a la normativa aplicable.

El importe anual de los contratos mercantiles o civiles con centros especiales de empleo o con trabajadores/as autónomos/as con discapacidad y de los contratos entre los centros especiales de empleo y las empresas colaboradoras para la constitución de enclaves laborales ha de ser, al menos, tres veces el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) anual por cada trabajador/a con discapacidad dejado/a de contratar por debajo de la cuota del 2%.

El importe anual de la medida alternativa consistente en la realización de donaciones y de acciones de patrocinio ha de ser, al menos, de un importe de 1,5 veces el IPREM anual por cada trabajador/a con discapacidad dejado/a de contratar por debajo de la cuota del dos por ciento.

Solicitud de las medidas alternativas que se deban adoptar

Las empresas, para optar por alguna de las medidas alternativas citadas, deben solicitarlo con carácter previo a su aplicación, de forma conjunta con la solicitud de declaración de excepcionalidad, haciendo expresión de lo siguiente:

- ▶ En el caso de optar por cualquiera de las medidas alternativas consistentes en la realización de contratos civiles o mercantiles, se consignará el contratista, el objeto del contrato, el número de trabajadores/as con discapacidad a los que equivale la contratación y el importe y duración de la medida.
- ▶ Cuando se opte por la realización de donaciones y de acciones de patrocinio, se recogerá la fundación o asociación de utilidad pública destinataria, el número de contratos con trabajadores/as con discapacidad a los/as que vaya a sustituir y el importe de la medida.
- ▶ Cuando se opte por la constitución de un enclave laboral, se recogerán los datos identificativos del centro especial de empleo con el que se suscriba el correspondiente contrato, el número de trabajadores/as con discapacidad que se van a ocupar en el enclave laboral y el número de trabajadores/as con discapacidad dejados/as de contratar por debajo de la cuota del 2% a los que equivalen.

Los servicios públicos de empleo deben resolver sobre la declaración de excepcionalidad y las medidas alternativas aplicadas en una misma resolución administrativa.

Obligaciones de los centros especiales de empleo y de las fundaciones y asociaciones de utilidad pública

Los centros especiales de empleo que celebren contratos civiles o mercantiles de suministros o prestación de servicios o contratos de enclave laboral deben destinar los recursos necesarios para el cumplimiento de las obligaciones relativas, además de a la prestación de servicios de ajuste personal o social que requieran sus trabajadores/as con discapacidad, a las precisas para desarrollar acciones que promuevan su tránsito hacia el mercado de trabajo no protegido, tales como la formación permanente de los/as trabajadores/as con discapacidad o la adaptación de éstos/as a las nuevas tecnologías.

Las fundaciones o asociaciones de utilidad pública receptoras de las donaciones o acciones de patrocinio deben destinar las mismas a las actividades para las que se conceden.

Aualmente, los centros especiales de empleo y las entidades referidas deben presentar ante el servicio público de empleo correspondiente una memoria sobre la tipología de las acciones que se han realizado y los recursos financieros aplicados a dichas acciones.

Seguimiento de los servicios públicos de empleo

Los servicios públicos de empleo efectuarán el seguimiento del cumplimiento de la adopción de las medidas y de las obligaciones establecidas en los términos que se recojan en la normativa de desarrollo.

Actualización de la relación identificativa de centros especiales de empleo

El Servicio Público de Empleo Estatal, o el organismo competente de la Comunidad Autónoma, debe mantener actualizada una relación identificativa de centros especiales de empleo para facilitar la aplicación de las medidas alternativas reguladas en este real decreto.

Competencia de los servicios públicos de empleo estatal y autonómicos

La competencia para dictar las resoluciones y efectuar el seguimiento corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal o a los servicios públicos de empleo autonómicos en razón del territorio en que esté ubicada la empresa (en Andalucía el Servicio Andaluz de Empleo).

Cuando la empresa esté ubicada en el territorio de una sola Comunidad Autónoma, la competencia se ejercerá por el servicio público de empleo de dicha Comunidad Autónoma, salvo que ésta no tenga transferidas las competencias en materia de políticas activas de empleo; en este caso, la competencia la ejercerá el Servicio Público de Empleo Estatal.

Cuando la empresa disponga de centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma, la competencia corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal. No obstante, en el supuesto de que al menos el 85% de la plantilla radique en el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma, será competente el servicio público de empleo de dicha Comunidad Autónoma.

Cuando la competencia corresponda al Servicio Público de Empleo Estatal, será ejercida por el director provincial del Servicio Público de Empleo Estatal competente en el territorio donde esté ubicada la empresa o, si ésta dispone de centros de trabajo ubicados en más de una provincia o Comunidad Autónoma, por el Director General del Servicio Público de Empleo Estatal.

Comunidades Autónomas que hayan asumido el traspaso de la gestión

Las comunidades autónomas que hayan asumido el traspaso de la gestión realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación podrán acomodar el procedimiento establecido a las normas propias de su organización interna.

Procedimientos en tramitación

Los procedimientos iniciados con anterioridad al 21 de abril de 2005 y al amparo del Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, continuarán tramitándose conforme a las normas que regían a la fecha de su iniciación.

Enclaves existentes con anterioridad al 21 de abril de 2005

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

- ▶ Datos identificativos del centro especial de empleo con el que se suscriba el correspondiente contrato.
- ▶ Número de trabajadores/as con discapacidad que se van a ocupar en el enclave laboral.
- ▶ Número de trabajadores/as con discapacidad dejados de contratar por debajo de la cuota del 2%.

Autorización para la modificación de módulos y entidades beneficiarias

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales podrá modificar los módulos de los contratos mercantiles o civiles u otras medidas alternativas que sirven de base para determinar el cumplimiento de la obligación alternativa.

Igualmente, a la vista de la experiencia en la aplicación de la medida consistente en la realización de donaciones o acciones de patrocinio, podrá modificar la determinación de las entidades beneficiarias.

La Reserva de Puestos de Trabajo en la Negociación Colectiva

En los convenios colectivos las partes pueden establecer los puestos de trabajo reservados a personas con discapacidad. Son las denominadas "cláusulas de destino preferente de puestos de trabajo a trabajadores con discapacidad".

No obstante, se entienden nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, los pactos individuales, las decisiones unilaterales de las empresas y, en particular, las cláusulas de los convenios colectivos que supongan respecto a los trabajadores con discapacidad discriminación adversa en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo.

Las hojas estadísticas de obligada cumplimentación que acompañan al resto de documentación a la hora de proceder al registro y depósito de convenios colectivos, deben incorporar los siguientes datos:

- ▶ Relación de puestos de trabajo que puedan destinarse preferentemente a trabajadores con discapacidad.
- ▶ Acuerdos recogidos en convenio por los que se establezca, como medida de empleo selectivo, la reserva con preferencia absoluta de determinados puestos de trabajo a los trabajadores con discapacidad.

Infracciones y Sanciones

El incumplimiento en materia de integración laboral de personas con discapacidad, de la

obligación legal de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad o de la aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional, se tipifica como infracción grave.

Esta infracción se sanciona con multa entre 300,52 y 3.005,06 Euros respectivamente.

La sanción con carácter firme por infracción grave en materia de integración laboral de personas con discapacidad produce la inhabilitación para contratar con las Administraciones Públicas.

Preferencia en la Adjudicación de Contratos de las Administraciones Públicas

Se faculta a los órganos de contratación para señalar en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la preferencia en la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas públicas o privadas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan en su plantilla un número de trabajadores/as con discapacidad no inferior al 2%, siempre que dichas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base para la adjudicación.

En la misma forma y condiciones, se podrá establecer tal preferencia en la adjudicación de los contratos relativos a prestaciones de carácter social o asistencial para las proposiciones presentadas por entidades sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica, siempre que su finalidad o actividad tenga relación directa con el objeto del contrato, según resulte de sus respectivos estatutos o reglas fundacionales y figuren inscritas en el correspondiente registro oficial. En este supuesto, el órgano de contratación puede requerir de estas entidades la presentación del detalle relativo a la descomposición del precio ofertado en función de sus costes.

Preferencia en la Adjudicación de Contratos de la Administración de la Junta de Andalucía

Los órganos de contratación de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus Organismos Autónomos incluirán en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos a aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, justifiquen tener en la plantilla de sus centros de trabajo radicados en Andalucía un número no inferior al 2% de trabajadores/as con discapacidad, por tener un grado de minusvalía igual o superior al 33%, siempre que las proposiciones presentadas igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base para la adjudicación.

Reserva de contratos a centros, entidades de carácter social y empresas en la Comunidad Autónoma de Andalucía

Los órganos de contratación de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus Organismos Autónomos deberán reservar un porcentaje de la adjudicación de contratos de suministros, consultoría y asistencia y de servicios a centros especiales de empleo y a entidades sin ánimo de lucro inscritas en los correspondientes registros oficiales de la Comunidad Autónoma de Andalucía, siempre que la actividad de dichos centros y entidades tenga relación directa con el objeto del contrato. Tales entidades deberán tener en su plantilla al menos un 25% de trabajadores/as contratados/as a tiempo completo con un grado de minusvalía igual o superior al 33%.

Asimismo, las empresas que en sus centros de trabajo radicados en Andalucía tengan al menos un 25% de trabajadores/as contratados/as a tiempo completo con un grado de minusvalía igual o superior al 33% podrán ser adjudicatarias de los contratos de suministros, consultoría y asistencia y de servicios referidos.

Los contratos que se reserven serán exclusivamente los que se adjudiquen como contrato menor o por procedimiento negociado por razón de la cuantía, según lo establecido en la legislación de contratos de las Administraciones Públicas.

El porcentaje de reserva referido será como mínimo del 10% y como máximo del 20% del importe total de los contratos de suministros, consultoría y asistencia y de servicios adjudicados en el ejercicio anterior mediante contratos menores o por procedimientos negociados en razón de la cuantía por cada Consejería u Organismo, siempre que existan suficientes ofertas por parte de los centros, entidades y empresas que reúnan las características señaladas antes. No se considerarán para el cálculo del porcentaje de reserva los contratos de suministros de material fungible sanitario y farmacéutico.

El Consejo de Gobierno podrá modificar los porcentajes tanto de reserva como de trabajadores/as con discapacidad antes señalados.

Los centros, entidades y empresas contratados al amparo de la reserva de contratos no vendrán obligados a constituir la garantía provisional o definitiva conforme exige la legislación de contratos de las Administraciones Públicas.

8.2. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Como decíamos, se considera finalidad primordial de la política de empleo de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad su integración, en condiciones que garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato, en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido.

Se entiende por empleo protegido o sistema de trabajo protegido una fórmula de integración laboral para aquellos/as trabajadores/as con discapacidad que, aun siendo capaces de desarrollar una cierta actividad laboral, no alcanzan una capacidad de rendimiento normal y carecen de una autonomía suficiente en la vida profesional y social.

Esta fórmula de trabajo protegido se articula sobre las figuras de los Centros Especiales de Empleo y la relación laboral de carácter especial que se concierta entre los/as trabajadores/as con discapacidad y tales centros.

A efectos de la contratación de personas con discapacidad por centros especiales de empleo, vinculadas mediante una relación laboral de carácter especial, el grado mínimo de minusvalía será también igual o superior al 33%, junto con una disminución de la capacidad de trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje.

Los programas públicos de fomento del empleo, en el marco de las políticas activas de empleo, promueven la inserción laboral de trabajadores/as con discapacidad en Centros Especiales de Empleo, mediante ayudas a la financiación de aquellos proyectos e iniciativas empresariales que generen empleo para estos/as trabajadores/as y ayudas al mantenimiento de puestos de trabajo en tales centros.

Asimismo, regulan el régimen jurídico de la colaboración entre las empresas del mercado ordinario de trabajo y los centros especiales de empleo mediante la celebración del denominado contrato de enclave laboral, para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquéllas, desplazándose temporalmente un grupo de trabajadores/as con discapacidad del centro especial de empleo al centro de trabajo de la empresa colaboradora, pudiendo optar ésta por la contratación directa de los/as mismos/as en cualquier momento.

Dicho contrato se articula, en consecuencia, como una subcontratación de obras o servicios entre un centro especial de empleo y una empresa ordinaria, si bien sometida a determinadas garantías que refuerzan el régimen jurídico general de la subcontratación.

Esta figura se concibe, básicamente, para procurar la adquisición de experiencia profesional con tareas y en un entorno propio del medio ordinario de trabajo y favorecer el tránsito de las personas con discapacidad desde los centros especiales de empleo a la empresa ordinaria, particularmente aquéllas que se consideran que presentan especiales dificultades de acceso al mercado ordinario de trabajo, facilitando a las empresas colaboradoras el cumplimiento de la cuota de reserva, bien por vía de la contratación directa, bien por la aplicación de los enclaves laborales como medida alternativa, opción que se adiciona a las medidas alternativas existentes hasta el 22 de febrero de 2004. Con esta medida se trata de fomentar también el crecimiento de la actividad de los centros especiales de empleo.

El tránsito de trabajadores/as hacia la empresa colaboradora del mercado ordinario de trabajo se estimula con un régimen de incentivos que, para la contratación de trabajadores/as con discapacidad del enclave considerados con especiales dificultades de acceso al mercado ordinario de trabajo, se ha mejorado respecto al aplicable a los contratos indefinidos para personas con discapacidad y, respecto al resto de trabajadores/as con discapacidad del enclave, se concreta en el mismo régimen de ayudas que el establecido para la contratación indefinida por empresas ordinarias.

Corresponde al Gobierno de la Junta de Andalucía la gestión de los programas de apoyo al empleo en Centros Especiales de Empleo dentro del ámbito territorial de la propia comunidad autónoma, así como de los incentivos para el tránsito de trabajadores/as con discapacidad de un enclave laboral desde el centro especial de empleo a la empresa colaboradora.

8.2.1. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Regulación

- ▶ Orden de 4 de octubre de 2002, de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, por la que se desarrollan los incentivos al fomento del empleo en Centros Especiales de Empleo. BOJA núm. 132 de 12 de noviembre.
- ▶ Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. BOE núm. 313 de 31 de diciembre, corrección de errores en BOE núm. 157 de 2 de julio.
- ▶ Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de los centros especiales de empleo definidos en el artículo 42 de la ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido. BOE núm. 294 de 9 de diciembre.
- ▶ Orden de 29 de julio de 1985, de la Consejería de Trabajo y Seguridad Social, sobre organización de los requisitos de Empresas Protegidas, Centros Especiales de Empleo, y Centros Especiales de Iniciación Productiva. BOJA núm. 77 de 6 de agosto.

- Real Decreto 1056/1984, de 9 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de la Unidad Administradora del Fondo Nacional de Protección al Trabajo.
- Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos. BOE núm. 103 de 30 de abril.

Concepto

Los Centros Especiales de Empleo son aquellos centros de trabajo cuyo objetivo principal es el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado, y teniendo la finalidad de asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores/as con discapacidad. Asimismo, son un medio de integración del mayor número de ellos/as al régimen de trabajo normal.

A estos efectos, por servicios de ajuste personal y social se entenderán los de rehabilitación, terapéuticos, de integración social, culturales y deportivos que faciliten al/a la trabajador/a con discapacidad una mayor rehabilitación personal y una mejor adaptación en su relación social.

La plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por el mayor número de trabajadores/as con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por al menos el 70% de la plantilla total. A estos efectos, no se computará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social.

Se califica como relación laboral de carácter especial la prestación de servicios de los/as trabajadores/as con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo.

Los Centros Especiales de Empleo son destinatarios de incentivos públicos para la creación y mantenimiento de empleo estable de personas con discapacidad, en atención a las características especiales que en ellos concurren, con el objeto de posibilitar su viabilidad y el cumplimiento de su función social.

Carácter y titularidad de los centros especiales de empleo

Los centros especiales de empleo, según su titularidad, podrán tener carácter público o privado y, atendiendo a la aplicación de sus posibles beneficios, podrán carecer o no de ánimo de lucro, según que dichos beneficios repercutan en su totalidad en la propia entidad o se aproveche parte de ellos en otra finalidad distinta.

Dichos centros podrán ser creados por las Administraciones públicas, bien directamente o en colaboración con otros organismos, o por personas físicas, jurídicas, o comunidades de bienes que tengan capacidad jurídica y de obrar para ser empresarios/as.

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

Organización y gestión

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

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

Calificación e inscripción de centros especiales de empleo en Andalucía

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

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

Cualquier alteración producida con posterioridad a la obtención de la calificación como Centro Especial de Empleo, tanto respecto de la forma jurídica, actividad económica, deberá comunicarse con carácter previo a la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo correspondiente, quien la elevará con propuesta de modificación en el Registro a la Dirección General de Fomento del Empleo.

El incumplimiento de esta comunicación podrá determinar el inicio de expediente para la pérdida de la calificación obtenida.

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

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

Normativa

- ▶ Orden de 23 de marzo de 2004, de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, por la que se modifica la de 24 de junio de 2002, en la redacción dada por las de 3 de marzo de 2003 y de 20 de noviembre de 2003, por la que se desarrollan los incentivos al Empleo Estable regulados por el Decreto 141/2002, de 7 de mayo. BOJA núm. 77 de 21 de abril.
- ▶ Orden de 3 de marzo de 2003, de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, sobre modificación de la de 24 de junio de 2002, por la que se desarrollan los incentivos al empleo estable regulados por el Decreto 141/2002, de 7 de mayo, sobre incentivos, programas y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo. BOJA núm. 60 de 28 de marzo.
- ▶ Decreto 141/2002, de 7 de mayo, sobre incentivos, programas y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo. BOJA núm. 71 de 18 de junio.
- ▶ Orden de 24 de junio de 2002, de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, por la que se desarrollan los incentivos al empleo estable regulados por el Decreto 141/2002, de 7 de mayo. BOJA núm. 85 de 20 de julio.

► Orden de 4 de octubre de 2002, de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, por la que se desarrollan los incentivos al fomento del empleo en Centros Especiales de Empleo. BOJA núm. 132 de 12 de noviembre. BOJA núm. 132 de 12 de noviembre.

Concepto

La finalidad de estas medidas consiste en apoyar el empleo estable de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo, mediante incentivos tanto para la creación de empleo estable como para el mantenimiento de empleo en los mismos, regulados al amparo del V Acuerdo de Concertación Social en Andalucía. El VI Acuerdo de Concertación Social en Andalucía, que sucede al anterior una vez expirada su vigencia, aún no ha sido desarrollado.

Igualmente, con objeto de consumir su función de servir como medio de integración del mayor número de personas con discapacidad al régimen de trabajo normal, se incentiva la transición de trabajadores/as desde los centros especiales de empleo a las empresas del mercado ordinario de trabajo.

Beneficiarios/as

Pueden acogerse a los incentivos que se desarrollan en este apartado los Centros Especiales de Empleo que, con carácter previo a su concesión, hayan obtenido tal calificación.

Incentivos a la creación de empleo estable de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo

Para la creación de empleo estable de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo se concederá un incentivo de 12.021,00 euros por cada puesto de trabajo de carácter indefinido que se cree a jornada completa.

Cuando el nuevo contrato indefinido se concierte a tiempo parcial, la cuantía del incentivo será proporcional a la jornada pactada.

Incentivos al mantenimiento de empleo de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo

► Incentivo del 50% del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, correspondiente al puesto de trabajo ocupado por persona con discapacidad que realice una jornada laboral a tiempo completo, tanto en contratos indefinidos como de duración determinada. Cuando el contrato, indefinido o de duración determinada, se concierte a tiempo parcial, la cuantía del incentivo será proporcional a la jornada pactada.

► Bonificación, previa autorización, del 100% de la cuota patronal a la Seguridad Social por todas las contingencias, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta para las personas con discapacidad empleadas.

► Incentivos para la adaptación de puestos de trabajo fijos y/o eliminación de barreras arquitectónicas. La cuantía del incentivo no superará la cantidad de 1.804,00 Euros para la adaptación de puestos de trabajo fijos o el 80% del coste de la inversión por eliminación de barreras arquitectónicas.

► Ayuda, por una sola vez, destinada a equilibrar y reestructurar financieramente a cada uno de los Centros Especiales de Empleo, para que garanticen su viabilidad y estabilidad en el empleo. A estas ayudas les será de aplicación la normativa comunitaria respecto a la norma de "minimis" y así deberá constar en la descripción de las actuaciones a efectos de seguimiento y control.

Incentivos para la transición de trabajadores/as desde Centros Especiales de Empleo a empresas en régimen de empleo normalizado

Se incentivará la transición de trabajadores/as de Centros Especiales de Empleo a empresas en régimen de empleo normalizado, siempre que el/la trabajador/a que pase a esta situación lleve en la plantilla del Centro Especial de Empleo más de tres años. Los incentivos se destinan tanto a la empresa ordinaria a cuya plantilla se incorpora el/la trabajador/a con discapacidad como al centro especial de empleo en el que el mismo causa baja.

► Incentivos a la empresa ordinaria:

Con independencia de los incentivos que por la referida transición puedan percibir los Centros Especiales de Empleo, se establecen incentivos para las empresas o entidades sin ánimo de lucro por importe de hasta 3.607,00 euros por cada trabajador/a procedente de Centros Especiales de Empleo que se contrate con carácter indefinido.

También hay que considerar la posibilidad de ampliar estos beneficios a los previstos para los contratos indefinidos para personas con discapacidad.

La entidad empleadora se compromete a aportar al Centro Especial de Empleo del que proceda el/la trabajador/a la documentación acreditativa de su contratación.

Por otra parte, la entidad empleadora facilitará, en su caso, que se preste el apoyo que la persona contratada pudiera necesitar inicialmente, para su integración y desarrollo del puesto de trabajo.

► Incentivos al centro especial de empleo:

Los incentivos a los Centros Especiales de Empleo por la mencionada transición, consisten en una ayuda a tanto alzado ascendente a 3.006,00 euros por cada trabajador/a que formalice contrato de trabajo de carácter estable en la empresa ordinaria.

Para aquellos supuestos en que el/la trabajador/a se incorpore nuevamente a un Centro Especial de Empleo antes de transcurrir tres años desde la salida de alguno de ellos, dicho Centro no recibirá incentivos por su contratación.

Régimen de compatibilidad y concurrencia

No se podrá percibir más de una ayuda de las previstas en el marco de los Programas de Fomento de Empleo de la Junta de Andalucía para un mismo contrato.

Las ayudas e incentivos previstos para el empleo de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo, serán compatibles con cualquier otra ayuda no prevista en el marco de los Programas de Fomento de Empleo de la Junta de Andalucía, dentro de los límites legalmente establecidos.

Y de conformidad con lo dispuesto en la Ley General de Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, el importe de los incentivos en ningún caso podrá ser de tal cuantía

que, aisladamente o en concurrencia con subvenciones o ayudas de otras Administraciones Públicas o de otros entes públicos o privados, nacionales o internacionales, supere el coste de la actividad a desarrollar por el beneficiario.

Procederá el reintegro del posible exceso obtenido sobre el coste de la actividad desarrollada, sin aplicación de intereses de demora.

Régimen de exclusiones

Las ayudas e incentivos previstos no se aplicarán en los siguientes supuestos:

- ▶ Relaciones laborales de carácter especial distintas a la de las personas con discapacidad que trabajen en centros especiales de empleo.
- ▶ Contrataciones de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas o entidades sin ánimo de lucro. Esta exclusión no es aplicable a los centros especiales de empleo cuya fórmula jurídica de constitución esté incluida entre las de economía social.
- ▶ Contrataciones realizadas con trabajadores/as que, en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación, hubiesen prestado servicios en la misma empresa o grupo de empresas mediante un contrato por tiempo indefinido. Esta exclusión será de aplicación, asimismo, en el supuesto de vinculación laboral anterior del/la trabajador/a con empresas a las que la empresa solicitante de los incentivos haya sucedido conforme a la regulación de la sucesión de empresas.
- ▶ Trabajadores/as que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, salvo en el supuesto de transición de trabajadores/as desde centros especiales de empleo a las empresas ordinarias.

Cláusula de estabilidad. Período mínimo de mantenimiento de los contratos indefinidos

El período mínimo de mantenimiento de los contratos indefinidos acogidos al presente régimen de incentivos será de tres años.

Si por cualquier incidencia las personas contratadas causaran baja sin cubrir el citado período, en el plazo máximo de tres meses se realizará la sustitución mediante una nueva contratación de carácter estable, que deberá ser comunicada a la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y que no generará derecho a nueva ayuda.

En caso de no proceder a la sustitución la cuantía de la ayuda será reintegrada.

Forma y plazo de presentación de solicitudes

Las solicitudes de incentivos se formalizarán en impresos normalizados, a las que se acompañará la documentación establecida al efecto y, se presentarán ante la correspondiente Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, en función de la localización geográfica de la entidad solicitante, salvo que tengan carácter multiprovincial, en cuyo supuesto se presentarán ante la Dirección General de Empleo del Servicio Andaluz de Empleo.

Los plazos de presentación de solicitudes de incentivos son los siguientes:

- ▶ Los incentivos destinados a la creación de puestos de trabajo de carácter estable para personas con discapacidad, sean a tiempo completo o parcial, podrán solicitarse hasta el 30 de septiembre de cada año. Serán elegibles, en este caso, las contrataciones efectuadas con posterioridad a la solicitud y las que se efectúen en un plazo máximo de un año desde la fecha de concesión del incentivo.
- ▶ Las solicitudes de incentivos para el mantenimiento de puestos de trabajo de carácter estable que se creen durante el año podrán formularse en el plazo máximo de dos meses desde que se produzcan las contrataciones. Los destinados al mantenimiento de puestos de trabajo de carácter estable existentes a 31 de diciembre anterior, deberán formularse durante el primer mes de cada año natural.
- ▶ Los incentivos destinados al mantenimiento del empleo de carácter temporal se solicitarán en el plazo de dos meses desde que se produzcan las contrataciones. En este supuesto, las solicitudes presentadas en el último trimestre del año podrán ser consideradas en el siguiente ejercicio económico. Las solicitudes de mantenimiento de puestos de trabajo de carácter temporal existentes a 31 de diciembre anterior podrán presentarse durante el primer mes de cada año natural.
- ▶ Las ayudas destinadas a la adaptación de puestos de trabajo fijos y/o eliminación de barreras arquitectónicas se solicitarán hasta el 30 de septiembre del ejercicio correspondiente.
- ▶ Las solicitudes de ayudas destinadas a reestructuración financiera se formularán hasta el 30 de septiembre del ejercicio correspondiente.
- ▶ Las ayudas a los centros especiales de empleo por la transición de trabajadores/as con discapacidad desde los mismos a la empresa ordinaria se solicitarán en el plazo de dos meses desde que se produzca la contratación de carácter estable con la empresa correspondiente.
- ▶ Las ayudas a las empresas ordinarias y entidades sin ánimo de lucro por la transición hacia las mismas de trabajadores/as con discapacidad procedentes de centros especiales de empleo se solicitarán en el plazo de dos meses desde que se produzca la contratación de carácter estable con la empresa o entidad correspondiente.

Plazo de resolución

El plazo de resolución sobre la concesión de los incentivos citados es de tres meses desde la fecha de presentación de la solicitud, salvo los destinados a las empresas y entidades sin ánimo de lucro por la transición de trabajadores/as con discapacidad desde los centros especiales de empleo, en cuyo caso es de seis meses. En ambos casos, se entiende desestimada la solicitud si en dichos plazos no recae resolución expresa.

La resolución que determine la concesión de incentivos podrá imponer la presentación de documentación de seguimiento y justificación específica y los plazos máximos para ello.

8.2.3. RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DE LOS/AS TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD QUE PRESTEN SUS SERVICIOS EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Concepto

- ▶ Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo. BOE de 26 de marzo de 1999.
- ▶ Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo. BOE núm. 189 de 8 de agosto.
- ▶ Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos. BOE núm. 103 de 30 de abril.

Concepto

Se considera relación laboral de carácter especial la que vincula a los/as trabajadores/as con discapacidad y los Centros Especiales de Empleo. Su régimen jurídico recoge un esquema de derechos y deberes laborales con las peculiaridades derivadas de las específicas condiciones de las personas con discapacidad, con el propósito de facilitar el objetivo de integración laboral propio de los Centros Especiales de Empleo.

Sujetos de la relación laboral

Son trabajadores/as en esta relación laboral las personas que, teniendo reconocida una minusvalía en grado igual o superior al 33% y, como consecuencia de ello, una disminución de su capacidad de trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje, presten sus servicios laborales por cuenta y dentro de la organización de los Centros Especiales de Empleo.

La disminución de la capacidad de trabajo se determina poniéndose ésta en relación con la capacidad normal de trabajo de una persona de similar cualificación profesional.

Se excluyen de dicha relación:

- ▶ La existente entre el personal sin discapacidad y los Centros Especiales de Empleo.
- ▶ La de los/as trabajadores/as con discapacidad que presten sus servicios en otro tipo de empresas.

Son empresarios/as en esta relación las personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes que, como titulares de un Centro Especial de Empleo, reciben prestación de servicios de los/as trabajadores/as referidos.

Proceso de colocación

▶ La demanda de empleo

Las personas con discapacidad que deseen acceder a un empleo en un Centro Especial de Empleo, deben inscribirse en las correspondientes Oficinas de Empleo.

Estas Oficinas clasificarán a los demandantes de empleo protegidos con relación al tipo y grado de minusvalía de que estuvieran afectos y al grado de capacidad de trabajo que se les hubiera reconocido por los Equipos de Valoración y Orientación.

► La oferta de empleo

Los titulares de los Centros Especiales de Empleo deben solicitar de la correspondiente Oficina de Empleo los/as trabajadores/as con discapacidad que pretendan emplear, describiendo detalladamente en las ofertas que formulen los puestos de trabajo que vayan a cubrir y sus características técnicas, así como las condiciones personales y/o profesionales que se requieren a los/as trabajadores/as.

► La colocación

Recibidas las ofertas, la Oficina de Empleo recaba de los Equipos de Valoración y Orientación un informe sobre los/as trabajadores/as que, encontrándose inscritos como demandantes de empleo, se adecuen a las características del puesto de trabajo.

La Oficina de Empleo, por último, facilita a los Centros Especiales de Empleo los/as trabajadores/as que estén en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo de que se trate.

Forma y registro del contrato

El contrato debe formalizarse por escrito y en modelo oficial, sea cual fuere la modalidad de contratación suscrita. Se presentará para su registro en la Oficina de Empleo en el plazo de diez días desde su celebración.

La Oficina de Empleo debe remitir un ejemplar del contrato al Equipo de Valoración y Orientación correspondiente.

Objeto del contrato

El trabajo que realice el/la trabajador/a con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo debe ser productivo y remunerado, adecuado a las características individuales del/de la trabajador/a, en orden a favorecer su adaptación personal y social y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo.

Con el fin de garantizar que el trabajo se adecue en todo momento a las características personales y profesionales del/de la trabajador/a con discapacidad y valorar el grado de adaptación profesional alcanzado, los Equipos de Valoración y Orientación les someten a revisión, al menos con una periodicidad de dos años.

Si como consecuencia de la revisión los Equipos de Valoración y Orientación observan que el trabajo que realiza el/la trabajador/a supone un grave riesgo para su salud, deben declarar la inadecuación del mismo, debiendo pasar en ese caso el/la trabajador/a a ocupar otro puesto adecuado a sus características dentro del propio Centro. De no ser por ello posible cesarán en la prestación de servicios, conforme a lo dispuesto respecto a la extinción del contrato por causas objetivas.

En el supuesto de que el riesgo quedase constatado con anterioridad a la revisión periódica del Equipo de Valoración y Orientación, se procedería de la misma forma, dando cuenta de ello inmediatamente al Equipo de Valoración y Orientación.

Modalidades de Contratación

Los contratos que concierten los Centros Especiales de Empleo podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades de contratación laboral previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

El **contrato para la formación** se ajustará a lo previsto en la normativa laboral común, con las peculiaridades siguientes:

- ▶ La duración máxima del contrato podrá ampliarse previo informe favorable del Equipo de Valoración y Orientación cuando, debido al grado de minusvalía y demás circunstancias personales y profesionales del/de la trabajador/a, éste no hubiese alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo sin que, en ningún caso, pudiera exceder de cuatro años.
- ▶ Los contenidos formativos deberán ser informados favorablemente por el Equipo de Valoración y Orientación.
- ▶ El tiempo dedicado a la formación teórica podrá alcanzar hasta un límite máximo de 2/3. No se requerirá la fijación de tiempo dedicado a la formación teórica cuando el contrato se concierte con una personas con discapacidad psíquica cuyo grado de minusvalía no le permita desarrollar aquella.
- ▶ Respecto de las cotizaciones a la Seguridad Social, se aplicará el régimen de bonificaciones o exenciones de cuotas que, con carácter general o específico, resulte más beneficiosa.

El **contrato de trabajo a domicilio** se regirá asimismo por la normativa laboral común, con las siguientes particularidades:

- ▶ No se podrá utilizar esta modalidad para la contratación de trabajadores/as con discapacidad psíquica.
- ▶ El Equipo de Valoración y Orientación deberá informar previamente a la formalización del contrato sobre la adecuación del trabajo concreto a las características personales y profesionales del/la trabajador/a en los términos reseñados anteriormente, especificando las repercusiones sobre la citada adecuación de la realización del trabajo a domicilio. Asimismo, anualmente el Equipo de Valoración y Orientación realizará el seguimiento sobre la adecuación del trabajo a las características del/la trabajador/a y su contribución a la mejora de la adaptación personal y social en vistas a su integración en el mercado de trabajo ordinario.
- ▶ En el contrato se harán constar expresamente las adaptaciones técnicas que resulten necesarias para la realización de la actividad laboral, así como los servicios de ajuste personal y social que el Centro Especial de Empleo pone a disposición del/la trabajador/a con discapacidad contratado/a a domicilio.

Principios generales de la organización del trabajo

El titular del Centro Especial de Empleo, sus representantes legales y, en general, el personal directivo del Centro está obligado a tratar en todo momento al/la trabajador/a con discapacidad con el respeto y consideración debidos a su dignidad personal y profesional.

La organización y los métodos de trabajo que se apliquen en los Centros Especiales de Empleo tratarán de asemejarse lo más posible a los de la empresa ordinaria, si las condiciones personales y profesionales del/la trabajador/a lo permiten, con el fin de favorecer su futura ocupación de un empleo ordinario.

En los Centros Especiales de Empleo será de aplicación con carácter general la normativa vigente en materia de salud y seguridad en el trabajo y en especial la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Derechos y deberes laborales

Los/as trabajadores/as con discapacidad tienen los derechos y deberes básicos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Duración del contrato

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Período de prueba

Con el fin de facilitar la adaptación profesional del/la trabajador/a con discapacidad para el desempeño de las tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo o, en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, podrá establecerse en el contrato un período de adaptación al trabajo que, a su vez, tendrá el carácter de período de prueba, con sujeción a los límites que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos, no pudiendo exceder en ningún caso de seis meses.

La necesidad de que el/la trabajador/a con discapacidad pase por un período de adaptación al trabajo y las condiciones de éste serán determinadas por el Equipo de Valoración y Orientación.

Promoción en el trabajo

Esta materia se regirá por la normativa laboral común, si bien en lo relativo a ascensos se requerirá el informe previo del Equipo de Valoración y Orientación.

Salario y garantías salariales

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:

- ▶ En el caso de que se utilicen incentivos para estimular el rendimiento en el trabajo, no podrán establecerse aquellos que puedan suponer, a juicio de los Equipos de Valoración y Orientación, un riesgo para la salud del/la trabajador/a o su integridad física o moral.
- ▶ El/la trabajador/a tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, cuya cuantía será, como mínimo, para cada una de ellas, de 30 días de salario.

► Cuando las circunstancias personales del/de la trabajador/a con discapacidad lo requieran, podrá celebrarse el contrato a bajo rendimiento, entendiéndose como tal aquel en que el/la trabajador/a con discapacidad, aun prestando sus servicios durante una jornada de trabajo normal, lo hace con un rendimiento inferior al normal en un 25%, siempre que tal circunstancia la haya constatado el Equipo de Valoración y Orientación correspondiente. En todo caso, la disminución del salario correspondiente a la categoría y puesto de trabajo a desempeñar no podrá exceder del porcentaje citado.

Tiempo de trabajo

En materia de jornada de trabajo, descansos, fiestas, vacaciones y permisos se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:

- Prohibición de la realización de horas extraordinarias salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.
- El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración siempre que tales ausencias no excedan de diez días en un semestre.

Movilidad funcional y geográfica

La movilidad funcional y geográfica se regirá por el Estatuto de los Trabajadores. En ambos casos se requerirá el informe del Equipo de Valoración y Orientación.

Modificación de condiciones de trabajo

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, siendo necesario en todo caso el informe del Equipo de Valoración y Orientación.

Extinción del contrato de trabajo

Será de aplicación lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo referente a la extinción del contrato por causas objetivas, en que serán de aplicación las siguientes normas:

- Por ineptitud del/de la trabajador/a, conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa, y que deberá ser constatada por el Equipo de Valoración y Orientación. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento del período de adaptación o de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.
- Por falta de adaptación del/de la trabajador/a a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, constatadas por el Equipo de Valoración y Orientación, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido, como mínimo, tres meses desde que se introdujo la modificación. El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del Organismo Oficial o propio competente, que le capacite para la adaptación requerida. Durante el curso se abonará al/a la trabajador/a el equivalente al salario medio que viniera percibiendo.

► Cuando exista la necesidad objetivamente de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores respecto al despido colectivo y en número inferior al establecido en el mismo, siendo necesario en todo caso el informe del Equipo de Valoración y Orientación. A tal efecto, el/la empresario/a acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos. Los representantes de los/as trabajadores/as tendrán prioridad de permanencia en la empresa en este supuesto.

► Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas, pero intermitentes, que alcancen el 25% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 30% en cuatro meses discontinuos, dentro de un período de 12 meses, siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5% en los mismos períodos de tiempo. No se computará como faltas de asistencia, a los efectos anteriores, las ausencias debidas a huelga legal, por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los/as trabajadores/as, accidentes de trabajo, maternidad, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de 20 días consecutivos.

Derechos de representación colectiva y de reunión

El ejercicio de los derechos de representación colectiva y reunión de los/as trabajadores/as con discapacidad que presten servicios en los Centros Especiales de Empleo, se ajustará a lo previsto en la normativa laboral común.

Negociación colectiva

En materia de negociación colectiva se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, con la única salvedad de que en los Convenios de ámbito superior a la Empresa, estarán legitimadas para la negociación las asociaciones que pudieran contar con idéntico grado de representación en el sector correspondiente al exigido en el ámbito laboral común.

Tramitación de solicitudes

El proceso de colocación se gestiona en las oficinas de empleo del servicio público de empleo que corresponda al lugar en que se encuentre el centro de trabajo (en Andalucía, el Servicio Andaluz de Empleo), donde se tramitará igualmente la comunicación o registro de contratos.

8.2.4. EL CONTRATO DE ENCLAVE LABORAL ENTRE UN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO Y UNA EMPRESA COLABORADORA COMO MEDIDA DE FOMENTO DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Normativa

- ▶ Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. BOE núm. 45 de 21 de febrero, corrección de errores en BOE núm. 84 de 7 de abril.
- ▶ Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los Servicios de Prevención. BOE núm. 27 de 31 de enero.
- ▶ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 75 de 29 de marzo.
- ▶ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE núm. 154 de 29 de junio.

Concepto

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

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

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

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

Los objetivos de los enclaves laborales son los siguientes:

- ▶ Favorecer el tránsito desde el empleo protegido en los centros especiales de empleo al empleo en empresas del mercado ordinario de trabajo de las personas con discapacidad y, en particular, de aquéllas que por sus características individuales presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo.
- ▶ Permitir a los/as trabajadores/as con discapacidad de un centro especial de empleo desarrollar su actividad laboral en una empresa del mercado ordinario de trabajo completando, en todo caso, su experiencia profesional mediante el desarrollo de los trabajos,

tareas y funciones que se realicen en tal empresa, facilitando de esta manera sus posibilidades de acceso al mercado ordinario de trabajo.

- ▶ Conseguir que la empresa del mercado ordinario de trabajo en la que se realiza el enclave laboral tenga un mejor conocimiento de las capacidades y aptitudes reales de los/as trabajadores/as con discapacidad, como paso previo a su eventual incorporación a la plantilla de la empresa.
- ▶ Posibilitar el crecimiento de la actividad desarrollada por los centros especiales de empleo y, por tanto, la contratación por éstos de nuevos/as trabajadores/as con discapacidad, favoreciendo la creación de empleo estable para personas con discapacidad.
- ▶ Facilitar a las empresas, públicas o privadas, con cincuenta o más trabajadores/as, el cumplimiento de la obligación de la cuota de reserva legal del 2% de trabajadores/as con discapacidad, transitoriamente, como medida alternativa y, definitivamente, mediante la contratación directa de los/as trabajadores/as con discapacidad del enclave por la empresa colaboradora u otra empresa del mercado ordinario de trabajo.

Requisitos de los centros especiales de empleo

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

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

Requisitos de las empresas colaboradoras

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

Contrato de enclave laboral

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

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

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

Transcurridos los tres años de duración máxima a que se refiere el párrafo anterior, el enclave sólo podrá prorrogarse si el centro especial de empleo acreditara que la empresa colaboradora u otra empresa del mercado ordinario de trabajo hubieran contratado con carácter indefinido a trabajadores/as con discapacidad del enclave que presenten especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, según la siguiente proporción:

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

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

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

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

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

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

Información al Servicio Público de empleo

La empresa colaboradora y, subsidiariamente, el centro especial de empleo remitirá al servicio público de empleo u órgano competente en materia de registro de los centros especiales de empleo (en Andalucía, el Servicio Andaluz de Empleo y la Consejería de Empleo, respectivamente), el contrato de enclave laboral, así como sus prórrogas, en el plazo de un mes desde su firma.

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

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

Selección de los/as trabajadores/as destinados al enclave

El enclave estará formado por trabajadores/as con discapacidad del centro especial de empleo, que serán seleccionados por éste, respetando las reglas siguientes.

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

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

Los/as demás trabajadores/as del enclave, hasta un 40% como máximo, deberán ser trabajadores/as con discapacidad con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.

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

Relaciones laborales en el enclave

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

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

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

La facultad disciplinaria corresponde al centro especial de empleo.

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

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

Prevención de riesgos laborales en el enclave

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

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

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

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

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

Acreditación del tipo de discapacidad

Con objeto de identificar los grupos de trabajadores/as con discapacidad que presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, a partir del 22 de febrero de 2004, se hará constar en los certificados y resoluciones de reconocimiento del grado de minusvalía, expedidos por organismo competente (en Andalucía las Delegaciones Provinciales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social), como mención complementaria el tipo de minusvalía en las categorías de psíquica, física o sensorial, según corresponda.

Las personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía hubiera sido reconocido por organismo competente con anterioridad a dicha fecha, y en cuyo certificado o resolución de reconocimiento de grado de minusvalía no figurase la mención al tipo de discapacidad en las categorías de psíquica, física o sensorial, podrán solicitar del organismo competente, por sí mismas o, en su caso, a través de sus representantes legales, la ampliación del reconocimiento, a fin de hacer constar en aquéllos la mención expresa al tipo de discapacidad referido.

El organismo competente atenderá la citada solicitud en el plazo máximo de 15 días naturales desde su presentación, con la emisión por escrito de la correspondiente ampliación de reconocimiento.

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

Las empresas que hayan quedado exentas del cumplimiento directo de la obligación de reserva de puestos de trabajo en favor de los/as trabajadores/as con discapacidad, confor-

me a la normativa de aplicación, podrán optar por la aplicación de los enclaves laborales como medida alternativa, (véase el apartado correspondiente).

En este caso, el importe anual del contrato entre el centro especial de empleo y la empresa colaboradora deberá ser, como mínimo, de tres veces el Salario Mínimo Interprofesional anual por cada trabajador/a con discapacidad dejado/a de contratar por debajo de la cuota de reserva del 2%.

Régimen transitorio

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

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

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

Las Comunidades Autónomas que hayan asumido el traspaso de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación podrán acomodar las disposiciones en materia de enclaves laborales a sus particularidades organizativas.

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

8.2.5. INCENTIVOS PARA EL TRÁNSITO DE TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD DE UN ENCLAVE LABORAL DESDE EL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO A LA EMPRESA COLABORADORA

Normativa

- ▶ Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. BOE núm. 45 de 21 de febrero, corrección de errores en BOE núm. 84 de 7 de abril.
- ▶ Real Decreto 467/2003, de 25 de abril, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Andalucía de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación. BOE núm. 103 de 30 de abril y BOJA núm. 89 de 13 de mayo.
- ▶ Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. BOE núm. 133 de 4 de junio.

Condiciones para la incorporación a la empresa colaboradora de trabajadores/as con discapacidad del enclave

La empresa colaboradora podrá contratar a trabajadores/as del enclave en cualquier momento, preferentemente con carácter indefinido, aunque se podrán concertar contratos de otras modalidades si resultan procedentes.

En estos supuestos, no podrá concertarse período de prueba, salvo que el/la trabajador/a vaya a realizar funciones completamente distintas de las que realizaba en el enclave.

El/la trabajador/a, al ingresar en la empresa colaboradora, pasará a la situación de excedencia voluntaria en el centro especial de empleo en las condiciones que establezca el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, por la normativa laboral común en materia de excedencias voluntarias y del derecho preferente al reingreso del/de la trabajador/a excedente.

Se incentiva específicamente la contratación indefinida por la empresa colaboradora de los/as trabajadores/as procedentes del enclave. Los incentivos, en su caso, de otras modalidades contractuales se rigen por su normativa propia,

Incentivos para la contratación por la empresa colaboradora de trabajadores/as con discapacidad que presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo

Véase el apartado 8.1.3. "Contrato indefinido para trabajadores/as con discapacidad procedentes de enclaves laborales" de este capítulo.

Incentivos para la contratación por la empresa colaboradora de otros/as trabajadores/as con discapacidad del enclave

Véase el apartado 8.1.3. "Contrato indefinido para trabajadores/as con discapacidad procedentes de enclaves laborales" de este capítulo.

Tramitación de solicitudes

En las oficinas de empleo del servicio público de empleo que corresponda al lugar en que se encuentre el centro de trabajo donde se vaya a ubicar el enclave (en Andalucía, el Servicio Andaluz de Empleo), con independencia de la Comunidad Autónoma donde esté registrado el centro especial de empleo.

8.3. MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

8.3.1. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO POR CUIDADO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Normativa

- ▶ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. BOE núm. 266 de 6 de noviembre, corrección de errores en BOE núm. 271 de 12 de noviembre.
- ▶ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 75 de 29 de marzo.
- ▶ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE núm. 154 de 29 de junio.

Concepto

Esta medida no afecta directamente a la persona con discapacidad, pero sí a sus familiares que trabajen.

El/la trabajador/a que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un/a familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

8.3.2. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO EN LOS SUPUESTOS DE ADOPCIÓN Y ACOGIAMIENTO DE MENORES CON DISCAPACIDAD MAYORES DE SEIS AÑOS

Regulación

- ▶ Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo. BOE núm. 276 de 17 de noviembre.
- ▶ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. BOE núm. 266 de 6 de noviembre, corrección de errores en BOE núm. 271 de 12 de noviembre.

- ▀ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 75 de 29 de marzo.
- ▀ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE núm. 154 de 29 de junio.

Concepto

Esta medida no afecta directamente a la persona con discapacidad, pero sí a sus familiares que trabajen.

El contrato de trabajo de un/a trabajador/a puede suspenderse con derecho a la reserva del puesto de trabajo, entre otras causas, en los supuestos de adopción o acogimiento de menores con discapacidad mayores de seis años de edad (o menores mayores de seis años que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes).

Al cesar las causas legales de suspensión, el/la trabajador/a tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.

La duración de la suspensión será de dieciséis semanas, contadas a elección del/la trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los/as interesados/as, quienes podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas indicadas.

Estos períodos de descanso podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los/as trabajadores/as afectados/as, en los términos previstos por la normativa.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del/la adoptado/a, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Por otra parte, en los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, con o sin discapacidad, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo/a, contadas igualmente a elección del/la trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

También en este caso rigen las reglas indicadas respecto a la distribución de los períodos de descanso entre la madre y el padre trabajadores y podrá iniciarse el período de suspensión hasta cuatro semanas antes de la resolución de adopción en los supuestos de adopción internacional.

8.3.3. EXCEDENCIA DE TRABAJADORES/AS POR CUIDADO DE UN/A FAMILIAR CON DISCAPACIDAD

Normativa

- ▶ Ley 52/2003, de 10 de diciembre, de disposiciones específicas en materia de Seguridad Social. BOE núm. 296 de 11 de diciembre, corrección de errores en BOE núm. 50 de 27 de febrero de 2004.
- ▶ Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. BOE núm. 289 de 3 de diciembre.
- ▶ Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo. BOE núm. 276 de 17 de noviembre.
- ▶ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 75 de 29 de marzo.
- ▶ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE núm. 154 de 29 de junio.

Concepto

Esta medida no afecta directamente a la persona con discapacidad, pero sí a sus familiares que trabajen hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Los/as trabajadores/as, con objeto de atender al cuidado de un/a familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de discapacidad, (y de edad, accidente o enfermedad), no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva

Los efectos de esta excedencia, periodo en el que se suspende en contrato de trabajo, son:

- ▶ Durante ese periodo de excedencia no superior a un año, el/la trabajador/a tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo.
- ▶ El periodo de excedencia es computable íntegramente a efectos de antigüedad.
- ▶ Durante dicho periodo el/la trabajador/a tiene derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación debe ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.
- ▶ Durante todo el periodo de excedencia, el/la trabajador/a se encuentra en situación asimilada al alta a los efectos de las prestaciones de la Seguridad Social, salvo en lo que respecta a las de incapacidad temporal y maternidad.
- ▶ Ese periodo de excedencia por cuidado de familiares de duración no superior a un año tiene la consideración de periodo cotizado a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia y maternidad, (al igual que el primer año de excedencia por cuidado de hijos/as, que puede alcanzar una duración de tres años).

Esta excedencia constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Los contratos de interinidad que se celebren para sustituir al/la trabajador/a excedente por cuidado de familiares se encuentran incentivados con bonificaciones en las cotizaciones empresariales (véase el apartado relativo al Contrato de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de trabajadores/as con discapacidad y otros supuestos de interinidad, donde se ha incluido).

8.4 AUTOEMPLEO

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

8.4.1. INCENTIVOS A LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Normativa

- ▶ Orden de 18 de noviembre de 2004, de la Consejería de Empleo, por la que se modifica la de 17 de febrero de 2004, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas públicas consistentes en el abono de las cuotas a la Seguridad Social a los/as trabajadores/as que hayan percibido la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por la cuantía total a que tuvieran derecho en el momento de la capitalización. BOJA núm. 240 de 10 de diciembre.
- ▶ Orden de 17 de febrero de 2004, de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas públicas consistentes en el abono de las cuotas a la Seguridad Social a los/as trabajadores/as que hayan percibido la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por la cuantía total a que tuviera derecho en el momento de la capitalización. BOJA núm. 48 de 10 de marzo.
- ▶ Real Decreto Legislativo 3/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. BOE núm. 60 de 10 de marzo, corrección de errores en BOE núm. 61 de 11 de marzo.
- ▶ Ley 36/2003, de 11 de noviembre, de medidas de reforma económica. BOE núm. 271 de 12 de noviembre.
- ▶ Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. BOE núm. 298 de 13 de diciembre.
- ▶ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE núm. 154 de 29 de junio.

► Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual de su importe, como medida de fomento de empleo. BOE núm. 157 de 2 de julio.

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

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

► **Opción primera:** en su modalidad de pago único como medida de fomento del empleo. Dicho pago se efectuará por la entidad gestora por el valor actual del importe total de la prestación a percibir en el momento de la solicitud.

El abono de la prestación se realizará de una sola vez por el importe que a la inversión necesaria para desarrollar la actividad en el caso de los/as trabajadores/as autónomos/as con discapacidad. Se abonará como pago único la cuantía de la prestación, calculada en días completos, de la que se deducirá el importe relativo al interés legal del dinero, (que hasta el 31 de diciembre de 2005 es del 4,00%).

No obstante, si no se obtiene la prestación por su importe total, el importe restante se podrá obtener conforme se expresa en la segunda opción, que se comenta a continuación.

► **Opción segunda.** La entidad gestora podrá abonar trimestralmente el importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo para subvencionar la cotización del/de la trabajador/a con discapacidad a la Seguridad Social, y en este supuesto:

- La cuantía de la prestación a abonar corresponderá al importe de la aportación íntegra del/de la trabajador/a a la Seguridad Social, calculada en días completos de prestación.
- El abono se realizará trimestralmente por la Entidad Gestora, previa presentación por los/as trabajadores/as de los correspondientes documentos acreditativos de la cotización.

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

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

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

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

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

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

- ▶ Acreditar un grado de minusvalía igual o superior al 33%.
- ▶ Ser beneficiario/a de una prestación contributiva por desempleo y tener pendiente de percibir al menos tres mensualidades.
- ▶ No haber hecho uso del derecho al pago único de la prestación por desempleo en los cuatro años inmediatamente anteriores.
- ▶ Presentar memoria explicativa del proyecto de inversión a realizar y documentación acreditativa sobre su viabilidad.
- ▶ Iniciar la actividad laboral para la que se concede la prestación en el plazo máximo de un mes después de percibir la misma.
- ▶ Destinar la cantidad percibida a la inversión necesaria para desarrollar la actividad. En caso contrario, causa la obligación de reintegro.

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

Se reconoce como renta exenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas la prestación por desempleo reconocida por la respectiva entidad gestora cuando la perciban en la modalidad de pago único los/as trabajadores/as con discapacidad que se conviertan en trabajadores/as autónomos/as, siempre que las cantidades percibidas se destinen a las finalidades y en los casos previstos por la normativa aplicable.

Esta exención se condiciona al mantenimiento de la actividad como trabajador/a autónomo/a durante un período de cinco años.

También se reconoce como renta exenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en este caso con el límite de 12.020,24 euros, la prestación por desempleo reconocida por la respectiva entidad gestora cuando la perciban en su modalidad de pago

único los/as trabajadores/as con discapacidad, (también sin discapacidad), que pretendan incorporarse de forma estable y a tiempo completo como socios/as trabajadores/as o de trabajo en cooperativas o en sociedades laborales, siempre que las cantidades percibidas se destinen a las finalidades y en los casos previstos por la normativa aplicable.

Esta exención se condiciona al mantenimiento de la acción o participación en la cooperativa de trabajo asociado o sociedad laboral durante un periodo de cinco años.

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

Asimismo, las personas con discapacidad, receptoras de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, que se constituyan como trabajadores/as autónomos/as se beneficiarán de una ayuda del 50% de la cuota al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, calculado sobre la base mínima de cotización, durante el tiempo en el que se hubiera percibido la prestación por desempleo de no haberse percibido en su modalidad de pago único, computándose a efectos de esta ayuda a partir de la fecha de alta en el correspondiente Régimen de la Seguridad Social.

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

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

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

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

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

Las solicitudes se presentarán en impresos normalizados ante la correspondiente Dirección Provincial del Servicio Andaluz de Empleo, ante las oficinas de empleo de dicho Servicio o ante las Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local (UTEDL, antes UTEDLT), sin perjuicio de las demás formas previstas en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

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

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

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

Asimismo, las personas con minusvalía que se establezcan como trabajadores/as por cuenta propia, aunque no sean perceptores/as de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, vinculados/as a un proyecto de autoempleo aprobado por la Administración competente, se beneficiarán durante los tres años siguientes a dicha aprobación de una bonificación del 50% de la cuota correspondiente a la base de cotización mínima establecida por el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores/as por Cuenta Propia o Autónomos.

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

Véase el apartado 8.5 "La jubilación de trabajadores/as con discapacidad" de este capítulo.

Más información

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

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

8.4.2. PROGRAMA DE APOYO AL AUTOEMPLEO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

Regulación

- ▶ Orden de 22 de julio de 2004, de la Consejería de Empleo, por la que se suspende temporalmente la presentación de solicitudes de determinados programas de Fomento de Empleo BOJA núm. 148 de 29 de julio
- ▶ Orden de 31 de enero de 2003, de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, por la que se desarrollan las ayudas al autoempleo recogidas en el Decreto 141/2002, de 7 de mayo, de incentivos, programas y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo. BOJA. núm. 38 de 25 de febrero
- ▶ Decreto 141/2002, de 7 de mayo, sobre incentivos, programas y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo. BOJA núm. 71 de 18 de junio.

Concepto

Este programa tiene por objeto impulsar el desarrollo de iniciativas empresariales promovidas de forma individual, por personas físicas, bajo fórmulas de autoempleo. Articula un conjunto de medidas para facilitar la constitución en trabajadores/as autónomos/as, preferentemente de aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, en particular, las personas con discapacidad.

La presentación de solicitudes de las ayudas comentadas en este apartado se encuentra suspendida temporalmente durante el desarrollo del proceso de evaluación de políticas activas de empleo, desde el 29 de julio de 2004 hasta el 31 de julio de 2005.

Beneficiarios/as

Pueden ser beneficiarios/as de estas ayudas los/as autónomos/as que hayan iniciado una actividad empresarial como trabajadores/as autónomos/as por cuenta propia partiendo de una situación de desempleo y hayan solicitado las ayudas en el plazo establecido, siempre que se cumplan los requisitos establecidos y no concurra alguno de los supuestos de exclusión.

A los efectos de las cuantías de las ayudas previstas, se consideran grupos poblacionales preferentes los siguientes:

- ▶ Las mujeres
- ▶ Los/as jóvenes menores de treinta años
- ▶ Las personas con discapacidad, con un grado de minusvalía igual o superior al 33%
- ▶ Los colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado laboral.

Importe de las ayudas

▶ Ayuda para el inicio de la actividad

Consiste en una ayuda para el inicio de la actividad, a tanto alzado y a fondo perdido, que oscilará entre los 3.006 y 6.011 euros, siempre que la actividad a desarrollar se considere preferente:

- ▶ Mujeres desempleadas: 4.508 euros ó 6.011 euros.
- ▶ Jóvenes menores de 30 años: 3.006 euros ó 4.508 euros.
- ▶ Personas con discapacidad: 3.907 euros ó 4.508 euros.
- ▶ Colectivos con especiales dificultades: 3.006 euros ó 4.508 euros.
- ▶ Resto de colectivos: 3006 euros.

▶ Ayuda para la bonificación de intereses de préstamo

Consiste en una ayuda para la bonificación de intereses de las operaciones de préstamos que se suscriban para el inicio de la actividad y/o durante el primer año de actividad, hasta un máximo de 3.006 euros.

Estas operaciones deberán formalizarse con aquellas Entidades que hubieran suscrito el Convenio de Colaboración vigente entre la Junta de Andalucía y diversas Entidades Financieras.

Las solicitudes se formularán, tramitarán y resolverán de conformidad con las formalidades y el procedimiento que se establezca en dicho Convenio.

El tipo de interés máximo será el que en su caso establezca el Convenio citado, si bien el importe máximo de la ayuda no podrá superar en ningún caso la cuantía de 3.006 euros.

A esta ayuda, le será de aplicación lo establecido respecto a la norma de "minimis", y así deberá constar en la descripción de las actuaciones a efectos de seguimiento y control.

Actividades preferentes

Tendrán la consideración de actividades de carácter preferente a efectos de las cuantías de las ayudas indicadas, las actividades relacionadas a continuación:

- ▶ Actividades relacionadas con el sector industrial que cuenten con una mayor capacidad para generar empleo por cuenta ajena.
- ▶ Actividades vinculadas a los Nuevos Yacimientos de Empleo: servicios de la vida diaria; servicios para la mejora de la calidad de vida; servicios culturales y de ocio; y servicios del medio ambiente.
- ▶ Actividades relacionadas con las nuevas tecnologías y con la sociedad de la información.
- ▶ Actividades que guarden directa vinculación con titulaciones profesionales de Formación Profesional Específica, Universitaria o con certificados de Formación Profesional Ocupacional obtenidas por la persona beneficiaria.
- ▶ Actividades relacionadas con la Prevención de Riesgos Laborales.

Requisitos de los/as beneficiarios/as

- ▶ Acreditar la transición desde la situación de desempleado/a a la situación de alta como autónomo/a sin solución de continuidad. En el supuesto de mujeres que lleven más de dos años desempleadas, la acreditación de esta circunstancia podrá realizarse mediante Informe de Vida Laboral.

- ▮ Que el domicilio de la actividad a emprender radique en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- ▮ Que la actividad tenga carácter estable, corresponda al Régimen Especial de Trabajadores/as Autónomos/as de la Seguridad Social o aquél que legal o estatutariamente le corresponda, y no se realice al mismo tiempo que cualquier otra actividad por cuenta ajena.
- ▮ Que se solicite la ayuda dentro del plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a la fecha del Alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos ante el organismo competente de la Seguridad Social o aquel que legal o estatutariamente le corresponda, y estar dado de Alta en el Impuesto de Actividades Económicas en el momento de presentar la solicitud, salvo los supuestos de exención establecidos.

Régimen de exclusiones

No se tendrá derecho a percibir las ayudas previstas cuando concurren los siguientes supuestos:

- ▮ Las personas que en los tres años anteriores a la fecha de alta hayan ejercido la misma actividad o que en el año anterior hayan ejercido una distinta como trabajadores/as autónomos/as.
- ▮ Aquellas personas que ya hayan sido beneficiarias de estas ayudas concedidas por la Consejería de Empleo en cualquiera de los tres ejercicios anteriores. Estos períodos se entenderán referidos a la fecha de alta en la actividad para la que se solicita la ayuda.

Obligaciones de los/as beneficiarios/as.

- ▮ Mantener la condición de trabajador/a autónomo/a durante, al menos, un año desde la fecha en que se constituye como autónomo/a. La Consejería de Empleo podrá comprobar esta situación a los efectos de seguimiento y control, exigiendo, en su caso, Informe de Vida Laboral.
- ▮ Facilitar información al órgano concedente de las ayudas obtenidas, así como, a facilitar la comunicación y justificantes que les sean requeridos.
- ▮ Asimismo, y con independencia de las obligaciones específicas contempladas para cada ayuda y de las que expresamente se recojan en la resolución de concesión, son exigibles las siguientes obligaciones:
 - ▮ Realizar la actividad que fundamenta la concesión de la ayuda en la forma y en los plazos establecidos en la resolución de concesión.
 - ▮ Justificar ante el órgano concedente, o en su caso, la entidad colaboradora, la realización de la actividad, así como, el cumplimiento de los requisitos y condiciones que determine la concesión o disfrute de la ayuda.

- ▶ El sometimiento a las actuaciones de comprobación y a facilitar cuanta información le sea requerida por la entidad concedente o la entidad colaboradora, y/o en su caso, por la Intervención General de la Junta de Andalucía, la Dirección General de Fondos Europeos, la Cámara de Cuentas de Andalucía, el Tribunal de Cuentas o los Organos de Control Financiero de la Unión Europea en relación con las ayudas concedidas.
- ▶ Comunicar al Órgano concedente o entidad colaboradora, en su caso, la obtención de otras ayudas para la misma finalidad, procedentes de cualquier Administración Pública, otro Ente Público o Privado, nacional o internacional. Así como, cualquier alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la ayuda, pudiendo dar lugar a la modificación de la resolución de concesión.
- ▶ Informar a la entidad concedente o a la entidad colaboradora, en su caso, de todos aquellos cambios de domicilio social de la empresa, a efectos de notificaciones, durante el periodo en que la ayuda sea reglamentariamente susceptible de control.
- ▶ Acreditar, previamente al cobro de la subvención o ayuda, que se encuentra al corriente de sus obligaciones fiscales con la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como que no es deudor/a de la misma por cualquier otro ingreso de Derecho Público.

Compatibilidad de las ayudas al autoempleo de la Junta de Andalucía

Las ayudas citadas serán compatibles con cualquier otra ayuda no prevista por la Consejería de Empleo o por institución en la que ésta participe mayoritariamente, dentro de los límites legalmente establecidos.

No obstante lo anterior, y de conformidad la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma, el importe de las ayudas en ningún caso podrá ser de tal cuantía que, aisladamente, o en concurrencia con incentivos o ayudas de otras Administraciones Públicas o de otros Entes Públicos o Privados, nacionales o internacionales, supere el coste de la actividad a desarrollar por el/la beneficiario/a.

De conformidad con la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma, toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención y, en todo caso, la obtención concurrente de incentivos o ayudas otorgadas por otras Administraciones Públicas o de otros Entes Públicos o Privados, nacionales o internacionales, con las ayudas citadas podrá dar lugar a la modificación de la Resolución.

Trámite de solicitudes

Las solicitudes se formalizarán en impreso normalizado, acompañadas de la documentación que en ellos se especifique.

Las solicitudes podrán presentarse en las Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y en las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Empleo correspondientes al domicilio de la actividad, así como en cualquiera de los lugares contemplados en la Ley de Régimen Jurídico de la Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

La fecha de presentación de las solicitudes para los incentivos citados será de dos meses desde que se constituyó como autónomo/a.

Las solicitudes presentadas durante el último trimestre se podrán atender en el ejercicio siguiente.

Plazo de Resolución de las Ayudas

El plazo máximo para dictar y notificar la resolución de concesión de ayudas será de 6 meses desde la presentación de la solicitud.

Las solicitudes podrán entenderse desestimadas en el caso de que en el citado plazo no recaiga resolución expresa, sin perjuicio de la resolución que la Administración debe dictar en la forma prevista en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

8.4.3. INCENTIVOS A LA/S PRIMERA/S CONTRATACIÓN/ES LABORAL/ES DE CARÁCTER ESTABLE DEL AUTÓNOMO/A

Normativa

- ▶ Orden de 22 de julio de 2004, de la Consejería de Empleo, por la que se suspende temporalmente la presentación de solicitudes de determinados programas de Fomento de Empleo BOJA núm. 148 de 29 de julio.
- ▶ Orden de 23 de marzo de 2004, de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, por la que se modifica la de 24 de junio de 2002, en la redacción dada por las de 3 de marzo de 2003 y de 20 de noviembre de 2003, por la que se desarrollan los incentivos al Empleo Estable regulados por el Decreto 141/2002, de 7 de mayo. BOJA núm. 77 de 21 de abril.
- ▶ Orden de 3 de marzo de 2003, de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, sobre modificación de la de 24 de junio de 2002, por la que se desarrollan los incentivos al empleo estable regulados por el Decreto 141/2002, de 7 de mayo, sobre incentivos, programas y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo. BOJA núm. 60 de 28 de marzo.
- ▶ Orden de 24 de junio de 2002, de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, por la que se desarrollan los incentivos al empleo estable regulados por el Decreto 141/2002, de 7 de mayo. BOJA núm. 85 de 20 de julio.
- ▶ Decreto 141/2002, de 7 de mayo, sobre incentivos, programas y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo. BOJA núm. 71 de 18 de junio.

Concepto

Esta medida complementa las ayudas comentadas en el apartado relativo al Programa de apoyo al autoempleo de la Junta de Andalucía, apoyando la creación de empleo del/la trabajador/a autónomo/a.

La presentación de solicitudes de las ayudas comentadas en este apartado se encuentra suspendida temporalmente durante el desarrollo del proceso de evaluación de políticas activas de empleo, desde el 29 de julio de 2004 hasta el 31 de julio de 2005.

Beneficiarios/as

Pueden ser beneficiarios/as de estas ayudas los/as trabajadores/as autónomos/as.

Cuantía

Se incentivarán la/s primera/s contratación/es laboral/es de carácter indefinido o transformación/es de contrato/s de duración determinada en indefinidos que efectúe el autónomo/a de forma simultánea, a través de una ayuda a tanto alzado por importe de 4.208 euros por cada contratación.

Procedimiento para la solicitud de las ayudas

El procedimiento es el mismo que el establecido para los incentivos al empleo estable de la Junta de Andalucía.

Periodo mínimo de mantenimiento de ocupación de los puestos de trabajo

El periodo mínimo de mantenimiento de los puestos indefinidos creados por nueva contratación o por transformación de un contrato de duración determinada en indefinido por parte del/la autónomo/a, será de tres años.

Si por cualquier incidencia las personas contratadas causaran baja sin cubrir dicho periodo, se realizará la sustitución mediante la contratación de otra persona perteneciente al mismo colectivo, igualmente de carácter indefinido, que no generará derecho a nueva ayuda, en el plazo máximo de tres meses.

En caso de no proceder a la sustitución, la cuantía de la ayuda será reintegrada en quince días de forma voluntaria o, transcurrido dicho plazo, conforme al procedimiento de reintegro con apertura del trámite de alegaciones.

A los efectos de seguimiento del citado periodo de mantenimiento, la Consejería de Empleo podrá durante dicho periodo solicitar la presentación de informe de vida laboral con relación a los/as trabajadores/as afectados/as.

Compatibilidad de las ayudas

Las ayudas citadas serán compatibles con cualquier otra ayuda no prevista por la Consejería de Empleo o por institución en la que ésta participe mayoritariamente, dentro de los límites legalmente establecidos.

No obstante lo anterior, y de conformidad la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma, el importe de las ayudas en ningún caso podrá ser de tal cuantía que, aisladamente, o en concurrencia con incentivos o ayudas de otras Administraciones Públicas o de otros Entes Públicos o Privados, nacionales o internacionales, supere el coste de la actividad a desarrollar por el/la beneficiario/a.

No se podrá percibir más de una ayuda a la contratación de las previstas en la normativa de desarrollo de los incentivos al empleo estable de la Junta de Andalucía.

Si la/s nueva/s contratación/es por la/s que se solicita/n ayuda/s fueran susceptibles de ser incentivadas con cuantías distintas por concurrir circunstancias en los/as trabajadores/as objeto de la contratación que así lo posibilitaran, la entidad empleadora deberá optar por aquélla que considere más conveniente.

De conformidad con la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma, toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención y, en todo caso, la obtención concurrente de incentivos o ayudas otorgadas por otras Administraciones Públicas o de otros Entes Públicos o Privados, nacionales o internacionales, con las ayudas citadas podrá dar lugar a la modificación de la Resolución.

Trámite de solicitudes

Las solicitudes se formalizarán en impreso normalizado, acompañadas de la documentación que en ellos se especifique.

Las solicitudes podrán presentarse en las Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y en las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Empleo correspondientes al domicilio de la actividad, así como en cualquiera de los lugares contemplados en la Ley de Régimen Jurídico de la Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

La fecha límite para la presentación de las solicitudes para los incentivos comentados será de dos meses desde la fecha en que se haya procedido a efectuar la/s contratación/es.

Las solicitudes presentadas durante el último trimestre se podrán atender en el ejercicio siguiente.

Plazo de Resolución de las Ayudas

El plazo máximo para dictar y notificar la resolución de concesión de ayudas será de 6 meses desde la presentación de la solicitud.

Las solicitudes podrán entenderse desestimadas en el caso de que en el citado plazo no recaiga resolución expresa.

8.5 JUBILACIÓN

Normativa

- ▶ Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de minusvalía. BOE núm. 304 de 20 de diciembre.
- ▶ Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. BOE núm. 284 de 27 de noviembre.
- ▶ Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial. BOE núm. 284 de 27 de noviembre.

- ▶ Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. BOE núm. 167 de 12 de julio.
- ▶ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 75 de 29 de marzo.
- ▶ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE núm. 154 de 29 de junio.

La jubilación de los trabajadores/as

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

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

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

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

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

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

Por último, se permite la jubilación flexible cuando, percibiendo ya la pensión de jubilación, el/la trabajador/a concierta un contrato de trabajo a tiempo parcial, compatibilizándolo con dicha pensión, que se reduce en proporción inversa a la reducción de jornada aplicable con relación a la de un/a trabajador/a a tiempo completo comparable.

El/la trabajador/a con discapacidad puede ser beneficiario/a de cualquiera de estas modalidades. Pero además se regula la posibilidad de anticipar la jubilación manteniendo la cuantía de su pensión siempre que tenga un grado de minusvalía igual o superior al 65%.

La reducción de la edad de jubilación de los/as trabajadores/as con discapacidad

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

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

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

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

Beneficiarios/as

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

Acreditación de la minusvalía

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

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

Reducción de la edad de jubilación

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

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

Exclusiones en el cómputo del tiempo trabajado

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

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

Cuantía de la pensión de jubilación

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

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

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

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

Aplicación de los coeficientes reductores en los supuestos de jubilación anticipada de trabajadores/as con discapacidad

A los/as trabajadores/as con discapacidad con un grado de minusvalía igual o superior al 65% que deseen jubilarse anticipadamente a partir de los 61 años de edad, les serán de

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

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

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

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

Calificación de la incapacidad permanente cuando el/la trabajador/a con discapacidad no tiene derecho a pensión de jubilación

En el supuesto en que el/la trabajador/a, con 65 años o más, acceda a la pensión de incapacidad permanente, derivada de contingencias comunes, por no reunir los requisitos exigidos para la pensión de jubilación, (salvo edad, claro está), será de aplicación la norma de carácter general, relativa a la calificación de la incapacidad permanente en el caso de trabajadores/as con discapacidad, que dispone que las reducciones anatómicas o funcionales existentes en la fecha de la afiliación del/de la interesado/a en la Seguridad Social no impedirán la calificación de la situación de incapacidad permanente, cuando se trate de personas con discapacidad y con posterioridad a la afiliación tales reducciones se hayan agravado, provocando por sí mismas o por concurrencia con nuevas lesiones o patologías una disminución o anulación de la capacidad laboral que tenía el/la interesado/a en el momento de su afiliación.

Exoneración de cuotas de Seguridad Social respecto de los/as trabajadores/as por cuenta ajena con sesenta y cinco o más años.

Las empresas y trabajadores/as quedarán exentos de cotizar a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas, respecto de aquellos/as trabajadores/as por cuenta ajena con contratos de trabajo de carácter indefinido, así como de los/as socios/as trabajadores/as o de trabajo de las cooperativas, en los que concurran las circunstancias de tener cumplidos sesenta y cinco o más años de edad y acreditar treinta y cinco o más años de cotización efectiva a la Seguridad Social, sin que se compute a estos efectos las partes proporcionales de pagas extraordinarias.

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

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

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

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

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

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

Más información

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

8.6 EMPLEO PÚBLICO

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

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

8.6.1. EL ACCESO Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Normativa

- ▶ Real Decreto 121/2005, de 4 de febrero, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2005. BOE núm. 33 de 8 de febrero, corrección de errores en BOE núm. 47 de 24 de febrero.
- ▶ Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. BOE núm. 303 de 17 de diciembre.
- ▶ Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados. BOE núm. 296 de 11 de diciembre.
- ▶ Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el reglamento general de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado. BOE de 10 de abril de 1995.
- ▶ Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública. BOE núm. 185 de 3 de agosto.
- ▶ Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos. BOE núm. 103 de 30 de abril.

Las pruebas selectivas para el ingreso en las Administraciones Públicas

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

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

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

La Reserva de cupo en la Administración General del Estado

Se dispone legalmente que en las ofertas de empleo público se ha de reservar un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33%, de modo que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales de la Administración del Estado, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

En desarrollo de esta disposición legal, se regulan reglamentariamente un conjunto de normas de procedimiento en los procesos selectivos para el ingreso de funcionarios/as y personal temporal de la Administración del Estado.

Beneficiarios/as

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

A estos efectos, se entiende por persona con discapacidad aquella a quien se le haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento.

Las normas que se exponen son de aplicación a los procedimientos de acceso al empleo público y provisión de puestos de trabajo del personal siguiente:

- ▶ Al personal de la Administración civil del Estado y sus Organismos Autónomos.
- ▶ Al personal civil al servicio de la Administración Militar y sus Organismos Autónomos.
- ▶ Al personal funcionario de la Administración de la Seguridad Social.

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

A) RESERVA DE PLAZAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

▶ Reserva de plazas para personas con discapacidad en las ofertas de empleo público

En las ofertas de empleo público debe reservarse 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%.

La opción a estas plazas reservadas ha de formularse en la solicitud de participación en las convocatorias, con declaración expresa de los/as interesados/as de que reúnen el grado de discapacidad requerido, acreditado mediante certificado expedido al efecto por los órganos competentes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o, en su caso, de la Comunidad Autónoma competente (en Andalucía, las Delegaciones Provinciales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social).

Las plazas reservadas para personas con discapacidad pueden incluirse dentro de las convocatorias de plazas de ingreso ordinario o convocarse en un turno independiente. En el ámbito de la Administración General del Estado, corresponde al Ministerio de Administraciones Públicas determinar el tipo de convocatoria en cada proceso selectivo.

▶ Convocatorias ordinarias con reserva de plazas para personas con discapacidad

El Ministerio de Administraciones Públicas debe realizar la distribución de la reserva de plazas dando preferencia y mayor cupo de reserva a las vacantes en cuerpos, escalas o categorías cuyos/as integrantes normalmente desempeñen actividades compatibles en mayor medida con la posible existencia de una minusvalía. Una vez determinada dicha distribución, el número de plazas reservadas ha de quedar recogido en la correspondiente convocatoria.

Con el fin de avanzar en el propósito de conseguir la igualdad de oportunidades, en el supuesto de que alguno/a de los/as aspirantes con discapacidad que se haya pre-

sentado por el cupo de reserva de personas con discapacidad supere los ejercicios correspondientes, pero no obtenga plaza y su puntuación sea superior a la obtenida por otros/as aspirantes del sistema de acceso general, se le incluye por su orden de puntuación en el sistema de acceso general.

Si las plazas reservadas y que han sido cubiertas por las personas con discapacidad no alcanzan la tasa del 3% de las plazas convocadas, las plazas no cubiertas se acumulan al cupo del 5% de la oferta siguiente, con un límite máximo del 10%.

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

Durante el procedimiento selectivo se debe dar un tratamiento diferenciado a los dos turnos, libre y reservado, en lo que se refiere a las relaciones de admitidos/as, los llamamientos a los ejercicios y la relación de aprobados/as. No obstante, al finalizar el proceso, se ha de elaborar una relación única en la que se incluyan a todos los/as candidatos/as que hayan superado todas las pruebas selectivas, ordenados/as por la puntuación total obtenida, con independencia del turno por el que hayan participado.

Dicha relación es la determinante para la petición y la adjudicación de destinos, salvo que, por motivos de dependencia personal, dificultades de desplazamiento u otras análogas, se solicite la alteración del orden de prelación para la elección de plazas dentro del ámbito territorial que se determine en la convocatoria.

► Convocatorias en turno independiente para personas con discapacidad

En el ámbito de la Administración General del Estado, el órgano convocante puede solicitar al Ministerio de Administraciones Públicas la realización de convocatorias independientes, no supeditadas a las ordinarias, en las que las plazas estén reservadas a personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33%. Las pruebas tendrán el mismo contenido y grado de exigencia que las que se realicen en las convocatorias ordinarias, sin perjuicio de las citadas adaptaciones y ajustes razonables de tiempo y medios para la realización de las pruebas selectivas. En cualquier caso, los/as aspirantes deben acreditar la discapacidad y el grado de minusvalía.

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

► Reserva de plazas en las convocatorias de promoción interna

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

El Ministerio de Administraciones Públicas ha de distribuir este cupo entre los distintos cuerpos, escalas o categorías y debe reflejar esta reserva en las convocatorias indicadas.

Las plazas reservadas que queden desiertas deben acumularse a las del turno ordinario de promoción interna

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

► Reserva de plazas en las convocatorias de personal temporal

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

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

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

B) DESARROLLO DE LOS PROCESOS SELECTIVOS

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

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

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

En las pruebas selectivas, incluyendo los cursos de formación o periodos de prácticas, se establecen para las personas con discapacidad con grado de minusvalía igual o superior al 33% que lo soliciten las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios de tiempo y medios para su realización, con objeto de asegurar que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad.

En las convocatorias debe indicarse expresamente esta posibilidad, así como el requisito de que los/as interesados/as formulen la correspondiente petición concreta en la solicitud de participación, en la que se reflejen las necesidades específicas que tiene el/la candidato/a para acceder al proceso de selección en igualdad de condiciones.

A estos efectos, los órganos de selección pueden requerir un informe y, en su caso, la colaboración de los órganos técnicos de la Administración laboral, sanitaria o de los órganos competentes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

La adaptación de tiempos consiste en la concesión de un tiempo adicional para la realización de los ejercicios. Mediante una resolución conjunta de los Ministerios de Administraciones Públicas y de Trabajo y Asuntos Sociales, se deben establecer los criterios generales para determinar esa adaptación.

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

A efectos de valorar la procedencia de la concesión de las adaptaciones solicitadas, se solicita al/a la candidata/a el correspondiente certificado o información adicional.

La adaptación no se otorga de forma automática, sino únicamente en aquellos casos en que la discapacidad guarde relación directa con la prueba a realizar.

C. ADJUDICACIÓN Y ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

► Adjudicación de puestos de trabajo

Una vez superado el proceso selectivo, las personas que ingresen en cuerpos o escalas de funcionarios o categorías de personal laboral de la Administración General del Estado y hayan sido admitidos en la convocatoria ordinaria con plazas reservadas para personas con discapacidad pueden solicitar al órgano convocante la alteración del orden de prelación para la elección de las plazas dentro del ámbito territorial que se determine en la convocatoria, por motivos de dependencia personal, dificultades de desplazamiento u otras análogas, que deben ser debidamente acreditados.

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

► Adaptación de puestos de trabajo

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

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

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

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

D. OTRAS MEDIDAS FAVORECEDORAS DE LA INTEGRACIÓN

► Formación de empleados/as públicos/as

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

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

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

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

► Colaboración y cooperación con otras entidades

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

► Sistema de indicadores e informe balance anual

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

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

► Supletoriedad de estas disposiciones

Las disposiciones aquí referidas tienen carácter supletorio para el sector público no incluido en las Administraciones citadas antes.

Más información

Centro de Información Administrativa e Instituto Nacional de Administración Pública del Ministerio de Administraciones Públicas.

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

Normativa

- ▶ Decreto 83/2005, de 15 de marzo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente a 2005. BOJA núm. 56 de 21 de marzo.
- ▶ Decreto 34/2005, de 15 de febrero, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2005 para el Cuerpo de Maestros. BOJA núm. 35 de 18 de febrero.
- ▶ Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. BOE núm. 303 de 17 de diciembre.
- ▶ Decreto 528/2004, de 16 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento General de Ingreso, Promoción Interna, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía, aprobado por Decreto 2/2002, de 9 de enero. BOJA núm. 232 de 26 de noviembre.
- ▶ Decreto 97/2004, de 9 de marzo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2004 de los Centros Sanitarios del Servicio Andaluz de Salud. BOJA núm. 61 de 29 de marzo.
- ▶ Decreto 348/2003, de 9 de diciembre, de modificación del Decreto 184/2003, de 24 de junio, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente a 2003. BOJA núm. 244 de 19 de diciembre.
- ▶ Resolución de 22 de noviembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena su inscripción, depósito y publicación del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la Junta de Andalucía (suscrito el 15 de noviembre de 2002 y publicado en BOJA núm. 139 de 28 de noviembre).
- ▶ Decreto 2/2002, de 9 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía. BOJA núm. 8 de 19 de enero.
- ▶ Ley 1/1999, de 31 de marzo, de atención a las personas con discapacidad en Andalucía. BOJA núm. 45 de 17 de abril.
- ▶ Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el reglamento general de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado. BOE de 10 de abril de 1995.
- ▶ Decreto 116/1994, de 24 de mayo, de la Consejería de Gobernación, por el que se determinan los criterios a que habrán de ajustarse las bases de la convocatoria de los procesos selectivos para el acceso a la condición de personal laboral fijo al servicio de la Junta de Andalucía. BOJA núm. 97 de 28 de junio.
- ▶ Decreto 132/1991, de 9 de julio, de la Consejería de Gobernación, por el que se aprueba el baremo de provisión de puestos de trabajo de personal laboral por los pro-

cedimientos de traslados y promoción, y el contenido de las pruebas objetivas a realizar por los aspirantes en el turno de promoción que acredite la adecuación al puesto de trabajo. BOJA núm. 61 de 18 de julio.

▶ Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía. BOJA núm. 112, de 28 de noviembre y BOE núm. 122, de 21 de diciembre.

▶ Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública. BOE núm. 185 de 3 de agosto.

▶ Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos. BOE núm. 103 de 30 de abril.

La reserva de cupo en la Administración de la Junta de Andalucía

La Ley de Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía garantiza la igualdad de condiciones con los/as demás aspirantes a las personas con discapacidad que concurran a las pruebas selectivas para ingreso en los cuerpos de funcionarios/as y en las categorías de personal laboral y estatutario al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y de las entidades locales.

Para ello la Ley dispone la reserva de un cupo no inferior al 3% del conjunto de las plazas vacantes de la Oferta de Empleo Público para las personas cuya discapacidad se determine reglamentariamente.

De acuerdo con las previsiones que en este sentido estableció el Acuerdo de 24 de octubre de 2003, de la Mesa Sectorial de Negociación de Administración General, sobre mejoras en las condiciones de trabajo y en la prestación de los servicios públicos en la Administración General de la Junta de Andalucía, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 18 de noviembre de 2003, la Oferta de Empleo Público correspondiente a 2003 elevó la reserva de cupo a un 5% para su cobertura por personas con discapacidad, porcentaje que viene aplicándose desde entonces y que se ha establecido específicamente en el Reglamento General de Ingreso, Promoción Interna, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía mediante la reforma operada en noviembre de 2004.

Las pruebas selectivas para el ingreso en la Administración de la Junta de Andalucía

La Ley de Atención a las personas con discapacidad en Andalucía establece las disposiciones que a continuación se exponen.

Las personas con discapacidad deberán superar las pruebas selectivas que realizarán en condiciones de igualdad con los/as aspirantes del turno correspondiente.

En dichas pruebas se establecerán para las personas con discapacidad que lo soliciten las adaptaciones necesarias de tiempo y medios para su realización, debiendo formular los/as interesados/as la petición concreta correspondiente en la solicitud de participación.

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

En atención a la naturaleza de las funciones a desarrollar, en las convocatorias se podrá establecer la exención de alguna de las pruebas o la modulación de las mismas a fin de posibilitar efectivamente el acceso al empleo público a las personas con retraso mental. Este precepto se encuentra pendiente de desarrollo.

Procedimiento de selección para el ingreso de funcionarios/as de la Administración General de la Junta de Andalucía

Se establece específicamente en estos procedimientos, la reserva de un cupo no inferior al 5% del conjunto de las plazas vacantes de la Oferta de empleo público, para el acceso a la función pública de las personas cuya minusvalía sea de grado igual o superior al 33%, de modo que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos reales de la Administración de la Junta de Andalucía.

En los procesos selectivos de nuevo ingreso y de promoción interna se establecerán para las personas con minusvalía que lo soliciten las adaptaciones necesarias de tiempo y medios para la realización de las pruebas selectivas.

En la solicitud de petición de destino inicial, una vez superadas las pruebas selectivas, los/as aspirantes con discapacidad podrán instar la adaptación del puesto de trabajo. La Administración podrá requerir al interesado la información que estime necesaria en orden a la adaptación solicitada, así como el dictamen del órgano competente sobre la procedencia de la adaptación y de la compatibilidad con el desempeño de las funciones del puesto concreto a ocupar.

Las certificaciones y los dictámenes exigidos serán expedidos por los órganos competentes de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, es decir los Centros de Valoración y Orientación.

Las plazas que no se cubran por este cupo de reserva se acumularán al turno correspondiente.

Procedimiento de provisión de puestos de trabajo de funcionarios/as de la Administración General de la Junta de Andalucía

Los/las funcionarios/as con alguna discapacidad podrán instar en la propia solicitud de vacantes la adaptación del puesto o puestos de trabajo solicitados. La Comisión de Valoración podrá recabar del/de la interesado/a, incluso en entrevista personal, la información que estime necesaria en orden a la adaptación solicitada, así como el dictamen de los órganos técnicos de la Administración laboral, sanitaria o asistencial correspondiente respecto de la procedencia de la adaptación y de su compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones del puesto.

Procedimiento de selección del personal laboral y provisión de puestos del personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía

Por su parte, el VI Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la Junta de Andalucía, dispone un porcentaje reservado para el acceso de personas con discapacidad no inferior al 4%, determinado en cada convocatoria por la Comisión del Convenio, que debe fijar, así mismo, los criterios de distribución de las plazas resultantes de aplicar el porcentaje acordado al total de las ofertadas, entre las distintas categorías.

8.6.3. EXCEDENCIA DE FUNCIONARIOS/AS POR CUIDADO DE UN FAMILIAR CON DISCAPACIDAD

Regulación

- ▶ Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. BOE núm. 289 de 3 de diciembre.
- ▶ Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado. BOE núm. 154 de 28 de junio.
- ▶ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. BOE núm. 266 de 6 de noviembre, corrección de errores en BOE núm. 271 de 12 de noviembre.
- ▶ Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública. BOE núm. 185 de 3 de agosto.

Concepto

Esta medida no afecta directamente a la persona con discapacidad, pero sí a sus familiares funcionarios/as hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Los/as funcionarios/as, con objeto de atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de discapacidad, (y de edad, accidente o enfermedad), no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año.

El período de excedencia será único por cada sujeto/a causante. Cuando un/a nuevo/a sujeto/a causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los/as funcionarios/as. En caso de que dos funcionarios/as generasen el derecho a disfrutarlo por el/la mismo/a sujeto/a causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El período de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos.

Durante el primer año, los/as funcionarios/as tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este período, dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución

Los/as funcionarios/as no tendrán que cotizar en el periodo de excedencia voluntaria para el cuidado de familiares(al igual que en la excedencia para atender al cuidado de hijos). Por otra parte, en el caso de la excedencia para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadopción, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o admi-

nistrativa, el citado derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año se extenderá hasta un máximo de 15 meses, cuando se trate de miembros de unidades familiares que tengan reconocida la condición de familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses, si tienen la condición de familia numerosa de categoría especial.

Estos preceptos tienen la consideración de base del régimen estatutario de los/as funcionarios/as públicos y, por tanto, no es de aplicación inmediata a los/as funcionarios/as de todas las Administraciones y se habrá de estar a la regulación respectiva, si bien es de aplicación supletoria

8.6.4. PERMISO POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN LOS SUPUESTOS DE ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO DE MENORES CON DISCAPACIDAD MAYORES DE SEIS AÑOS

Normativa

- ▶ Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública. BOE núm. 37 de 12 de febrero.
- ▶ Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado. BOE núm. 154 de 28 de junio.
- ▶ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. BOE núm. 266 de 6 de noviembre, corrección de errores en BOE núm. 271 de 12 de noviembre.
- ▶ Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública. BOE núm. 185 de 3 de agosto.

Concepto

Esta medida no afecta directamente a la persona con discapacidad, pero sí a sus familiares al servicio de las Administraciones públicas.

El personal de las Administraciones públicas podrá disfrutar de un permiso, entre otras causas, en los supuestos de adopción o acogimiento de menores con discapacidad mayores de seis años de edad (o menores mayores de seis años que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes).

La duración del permiso será de dieciséis semanas, contadas a elección del/la funcionario/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los/as interesados/as, quienes podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas indicadas.

El permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los/as funcionarios/as y si lo permiten las necesidades del servicio.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del/la adoptado/a, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Por otra parte, en los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, con o sin discapacidad, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo/a, contadas igualmente a elección del/la funcionario/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

También en este caso rigen las reglas indicadas respecto a la distribución del permiso entre la madre y el padre trabajadores y podrá iniciarse el permiso hasta cuatro semanas antes de la resolución de adopción en los supuestos de adopción internacional.

Estos preceptos carecen de la consideración de base del régimen estatutario de los/as funcionarios/as públicos/as y, por tanto, no es de aplicación inmediata a los/as funcionarios/as de todas las Administraciones y se habrá de estar a la regulación respectiva, si bien es de aplicación supletoria.

8.7 ACCESO AL EMPLEO

Normativa

- ▶ Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo (BOJA nº 153 de 28 de Diciembre).
- ▶ Real Decreto 467/2003 de 25 de abril, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Andalucía de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación. (BOE núm. 130. de 30 de abril).
- ▶ Decreto 192/2003, de 1 de julio, por el que se asignan a la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico las funciones y Servicios de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación (BOJA nº 151 de 7 de agosto).
- ▶ Ley 1/1999 de 31 de marzo, de Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía (BOJA nº 45 de 17 de abril).

Concepto

El título "Acceso al empleo" engloba un conjunto de servicios y acciones encaminadas a la mejora de ocupabilidad de las personas con discapacidad y a posibilitar la inserción de la persona en un puesto de trabajo y al mantenimiento del mismo.

Con el traspaso de las políticas activas de empleo desde el Gobierno central al autonómico en mayo de 2003 se ha iniciado el proceso de creación del Servicio Andaluz de Empleo. De esta forma, las competencias en materia de formación y empleo que antes pertenecían al Instituto Nacional de Empleo (INEM) son ahora gestionadas por la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía mediante el Servicio Andaluz de Empleo, convirtiéndose este órgano en gestor de las políticas de empleo de la Junta de Andalucía.

Son competencias del Servicio Andaluz de Empleo, entre otras:

- ▶ La intermediación laboral, el registro de demandantes de empleo, la recepción de la comunicación de contratos, así como la gestión de la red EURES en Andalucía.
- ▶ La orientación e información profesional y las acciones de apoyo para la mejora de la cualificación profesional y el empleo.
- ▶ Las relativas al fomento de vocaciones empresariales, la formación de emprendedores y pequeños empresarios, el fomento del autoempleo y la difusión de la cultura empresarial.

Estas funciones son prestadas a la población demandante de empleo a través de las Redes de Servicios del Servicio Andaluz de Empleo, que se definen en el primer apartado.

Por otro lado, en el segundo apartado se exponen los Programas de inserción laboral de la Junta de Andalucía, que son las diferentes actuaciones que el Servicio Andaluz de Empleo ha puesto en marcha en relación al acceso al empleo de las personas demandantes. Muchas de ellas están dirigidas a las personas desempleadas en general, teniendo como colectivos prioritarios aquellos que tienen mayores dificultades para la inserción laboral, y entre ellos el de las personas con discapacidad. Otras actuaciones están dirigidas específicamente a este colectivo.

8.7.1. REDES DE SERVICIOS

Las Redes de Servicios del Servicio Andaluz de Empleo, tienen como finalidad atender a la población demandante de empleo de forma coordinada e integral, de manera que pueda recibir todos los servicios que presta el servicio público de empleo según las necesidades individuales de cada persona. Se componen de:

- ▶ **Servicios de Orientación "Andalucía Orienta":** son unidades de orientación profesional integradas en el Servicio Andaluz de Empleo y cuyos servicios están dirigidos a todas aquellas personas que buscan un empleo o desean mejorar su actual situación laboral. Estas unidades están distribuidas en todo el territorio andaluz y junto al Servicio Telemático de Orientación conforman un instrumento para la mejora de la empleabilidad de las personas demandantes de empleo.
- ▶ **Oficinas del Servicio Andaluz de Empleo:** son un instrumento de carácter territorial, constituyendo la parte de la estructura del SAE más próxima al ciudadano/a, donde se le podrá prestar la mayor parte de los Servicios que se ofrecen, tales como los relacionados con la Oferta, Demanda, Intermediación, Información laboral, Orientación Profesional, así como informar sobre formación, reconocimiento de las Cualificaciones, Ayudas al Empleo, etc.. En definitiva, la Oficina es el principal centro de gestión del Servicio Andaluz de Empleo. Coinciden con las antiguas oficinas del INEM.

- ▶ **Red de Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico:** son dispositivos creados para fomentar el empleo y promover el desarrollo local y tecnológico en Andalucía. Hay un total de 113 Unidades que dan cobertura a todo el territorio andaluz.

8.7.2. PROGRAMAS DE INSERCIÓN LABORAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

Regulación

- ▶ Decreto 85/2003, de 1 de abril, por el que se establecen los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía (BOJA nº 79 de 28 de abril)

Concepto

Basándose en el V Acuerdo de Concertación Social, se han puesto en marcha en el año 2003 por parte de la Consejería de Empleo una serie de medidas dirigidas a la inserción y se han establecido los "Programas para la Inserción Laboral", para luchar contra el desempleo, impedir que las personas desempleadas pasen a serlo de larga duración, ayudar a las personas paradas de larga duración a volver al mercado de trabajo y apoyar a quienes acceden a él por primera vez, bien sean las personas jóvenes en su primer empleo o las personas que vuelven a trabajar después de un período sin hacerlo.

Asimismo, estos programas promueven la inclusión social y la igualdad de oportunidades para que todos puedan trabajar y se incremente el número de mujeres presente en el mundo del trabajo, sin olvidar sus posibilidades de desarrollo profesional, su acceso a las nuevas oportunidades de trabajo, su potencial de creación de empresas y la reducción de la discriminación horizontal en el mercado laboral.

Entre los colectivos preferentes a los que van dirigidos estos programas se encuentra el de las personas con discapacidad.

8.7.2.1. PROGRAMAS DE ASESORAMIENTO

A) PROGRAMA DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL E ITINERARIOS PERSONALIZADOS DE INSERCIÓN

Normativa

- ▶ Resolución de 3 de febrero de 2005, de la Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se define la implementación de los itinerarios personalizados de inserción, y se establece el procedimiento de cómputo de la atención directa y de personas beneficiarias en Orientación Profesional relativos a la Orden que se cita (BOJA num 34 de 17 de febrero).
- ▶ Orden de 22 de Enero de 2004, por la que se establecen las normas reguladoras de concesión de ayudas del Programa de Orientación Profesional y se regula el programa de itinerarios de Inserción, establecidos por el Decreto que se cita, por el que se establecen los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía (Boja nº 22 de 3 de febrero).

► Orden de 21 de noviembre de 2003, por la que se deroga la de 7 de mayo de 2001, modificada por Orden de 19 de noviembre de 2002, por la que se regulan y convocan ayudas relativas al desarrollo de medidas complementarias de apoyo al empleo (BOJA num 230 de 28 de noviembre)

Concepto

► *Orientación profesional:*

Este programa tiene por objeto promover la inserción laboral de las personas demandantes de empleo prestando orientación y asesoramiento especializado y personalizado acerca de su elección profesional, cualificación necesaria, necesidades y opciones formativas, búsqueda de empleo, creación de su propio empleo y posibilidades reales de empleo.

Se trata de una atención personalizada a las características de la persona con discapacidad que demanda un empleo, atendiendo tanto a sus propias capacidades como a su perfil profesional y formativo. Es un proceso que tiene como fin dotar a la persona demandante de empleo de recursos y estrategias para la búsqueda de empleo.

Este asesoramiento se presta a través de una red de servicios denominada "Andalucía Orienta", que cuenta con unidades en toda Andalucía, algunas especializadas en determinados colectivos con especiales dificultades de inserción.

► *Programa de Itinerarios personalizados de Inserción:*

Tiene por objeto promover la inserción laboral de las personas desempleadas a través de itinerarios personalizados de inserción, entendiéndose por éstos la definición, realización y seguimiento de una secuencia concatenada de acciones que mejoren la empleabilidad de la persona. Se inician y se articulan mediante una acción personalizada e individual de diagnóstico o evaluación socioprofesional desarrollada por un técnico/a de una Oficina del Servicio Andaluz de Empleo o de una Unidad de la red "Andalucía Orienta".

En la definición de los Itinerarios Personalizados de Inserción, los servicios de orientación juegan un papel fundamental al constituirse en "puerta de acceso" al resto de medidas de inserción, especialmente a la intermediación laboral y la formación profesional.

Una vez puesto en marcha el Itinerario, podrán derivarse a las personas usuarias a distintas acciones previstas en el Itinerario. Estas acciones podrán ser desarrolladas por el propio SAE, entidades colaboradoras e incluso otras Unidades de Orientación

Servicios de Orientación e Integración Laboral para personas con discapacidad

Las personas con discapacidad desempleadas pueden ser atendidas tanto si demandan orientación profesional como para realizar itinerarios personalizados de inserción, en cualquiera de estos servicios que constituyen la red Andalucía Orienta, pero en concreto, la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social puso en marcha en el año 1996 los llamados "Servicios de Orientación e Integración Laboral para personas con discapacidad (SOIL)", que posteriormente se han adscrito a la red Andalucía Orienta. Son servicios que atienden específicamente a personas con cualquier tipo de discapacidad en un grado de 33% o más y que demandan asesoramiento para el empleo y/o formación. Se encuentran ubi-

cados en los Centros de Valoración y Orientación de Andalucía y los servicios que ofrece de forma gratuita y voluntaria son:

- ▶ Información y asesoramiento a personas con discapacidad sobre cómo acceder a los recursos de formación y empleo.
- ▶ Gestión de ofertas de trabajo, adecuando las características individuales de los/as usuarios/as demandantes de empleo a las ofertas de trabajo existentes.
- ▶ Información a empresarios/as y otros agentes sociales sobre los beneficios a la contratación de personas con discapacidad.
- ▶ Elaboración de Itinerarios Personalizados de Inserción.
- ▶ Asesoramiento sobre el autoempleo.

Beneficiarios/as

Personas con discapacidad en un grado de minusvalía reconocido del 33% o más, demandantes de empleo inscritas como tales en el Servicio Andaluz de Empleo.

Más información

En las Oficinas del Servicio Andaluz de Empleo. En los Servicios de Orientación e Integración Laboral, de los Centros de Valoración y Orientación de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. En otros servicios de orientación de la red Andalucía Orienta (puede consultarse el directorio en la página web del Servicio Andaluz de empleo).

B) ASESORAMIENTO PARA EL AUTOEMPLEO, FOMENTO DE LA ACTIVIDAD EMPRENDEDORA Y PROMOCIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA

Regulación específica

- ▶ ORDEN de 30 de diciembre de 2004, por la que se modifica la de 15 de marzo de 2004, por la que se desarrollan y convocan las ayudas públicas de Apoyo y Asistencia Técnica al Autoempleo, al Fomento de la Actividad Emprendedora y a la Promoción de la Mujer Trabajadora que se establecen en el Decreto 85/2003, de 1 de abril, por el que se establecen los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía (BOJA num. 13 de 20 de enero).
- ▶ ORDEN de 15 de marzo de 2004, por la que se desarrollan y convocan las ayudas públicas de Apoyo y Asistencia Técnica al Autoempleo, al Fomento de la actividad Emprendedora y a la Promoción de la Mujer Trabajadora (BOJA num. 67 de 6 de abril).

Concepto

El objetivo de este programa es promover la inserción laboral de las personas demandantes de empleo mediante el fomento del espíritu emprendedor y acciones de apoyo al autoempleo, así como la promoción de la mujer trabajadora favoreciendo la calidad del empleo de la mujer y promoviendo la actitud y aptitud emprendedora entre las mismas.

Se articula a través de ayudas económicas para la asistencia y el asesoramiento técnico a Entidades radicadas en Andalucía, que promuevan proyectos a desarrollar en la Comunidad Autónoma de Andalucía cuya viabilidad técnica, económica y financiera queden contrastadas por las mismas.

Más información

Dirección General de Fomento del Empleo del Servicio Andaluz de Empleo.

C) ACOMPAÑAMIENTO A LA INSERCIÓN LABORAL

Regulación específica

- Orden de 2 de febrero de 2004, por la que se regula el programa de Experiencias Profesionales para el Empleo, de Acompañamiento a la Inserción y se convocan ayudas para su ejecución (Boja núm. 30 de 13 de febrero)

Concepto

Tiene por objeto promover la consecución de la inserción laboral de las personas con discapacidad desempleadas mediante un apoyo intensivo en las tareas relativas a su candidatura a las ofertas de empleo y durante las etapas iniciales de su incorporación al puesto de trabajo.

Actuaciones

- Acompañamiento previo a la inserción: acciones de carácter individual dirigidas a prestar apoyo, asesoramiento y tutoría personalizada para facilitar el acceso de la persona destinataria tanto a las diversas políticas de empleo como a las ofertas a las que estas puedan presentarse como candidatas.
- Acompañamiento integral a la Inserción: acciones de carácter individual dirigidas a prestar a las personas destinatarias apoyo, asesoramiento, tutoría y seguimiento personalizado tanto en el proceso de acceso al mercado laboral como en la etapa inicial de su incorporación en un puesto de trabajo, siempre que esta no exceda de 6 meses.

Beneficiarios/as

- Tener una discapacidad reconocida en un grado de 33% o más.
- Encontrarse en situación de desempleo y estar inscrito/a en el Servicio Andaluz de Empleo como demandante.
- Haber iniciado un Itinerario Personalizado de Inserción desarrollado por una oficina del Servicio Andaluz de Empleo o por alguna de las Unidades de la Red "Andalucía Orienta".

Más información

En las Oficinas del Servicio Andaluz de Empleo. En los Servicios de Orientación e Integración Laboral, de los Centros de Valoración y Orientación de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. En otros servicios de orientación de la red Andalucía Orienta (puede consultarse el directorio en la página web del Servicio Andaluz de empleo).

8.7.2.2. PROGRAMAS DE ACERCAMIENTO A LA EMPRESA

A) EXPERIENCIAS PROFESIONALES PARA EL EMPLEO

Normativa

Orden de 2 de febrero de 2004, por la que se regula el programa de Experiencias Profesionales para el Empleo, de Acompañamiento a la Inserción y se convocan ayudas para su ejecución (Boja núm. 30 de 13 de febrero)

Concepto

Tiene por objeto promover la inserción de las personas con discapacidad desempleadas mediante experiencias profesionales para el empleo con tutorías que les acerquen al mundo laboral.

Se trata de acciones que se desarrollarán en centros de trabajo para favorecer la integración de las personas con discapacidad en la estructura, normas y valores de una organización permitiéndole el conocimiento del contexto en que se desarrolla su ocupación y un acercamiento a la cultura del mundo laboral. Se instrumenta a través de las siguientes actuaciones:

- ▶ Visitas a empresas.
- ▶ Entrevistas profesionales.
- ▶ Prácticas profesionales. La realización de estas prácticas profesionales no implicará relación laboral alguna respecto a la persona destinataria.

Beneficiarios/as

Se puede optar a este programa cumpliendo una serie de requisitos con carácter general (consultar la normativa). No obstante, el colectivo de personas con discapacidad se establece como uno de los colectivos preferentes, por lo que las personas que acceden a través del mismo, deberán reunir los siguientes requisitos:

- ▶ Tener una discapacidad reconocida en un grado de 33% o más.
- ▶ Encontrarse en situación de desempleo y estar inscrito/a en el Servicio Andaluz de Empleo como demandante de primer empleo.
- ▶ Haber iniciado un Itinerario Personalizado de Inserción desarrollado por una oficina del Servicio Andaluz de Empleo o por alguna de las Unidades de la Red "Andalucía Orienta".

Más información

En las Oficinas del Servicio Andaluz de Empleo.

En los Servicios de Orientación e Integración Laboral, de los Centros de Valoración y Orientación de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

En otros servicios de orientación de la red Andalucía Orienta (puede consultarse el directorio en la página web del Servicio Andaluz de empleo).

B) INSERCIÓN A TRAVÉS DEL EMPLEO

Normativa

- ▶ Orden de 21 de noviembre de 2003, por la que se desarrolla el programa de inserción a través del empleo regulado en el Decreto 85/2003, de 1 de abril, por el que se establecen los programas para la inserción laboral de la Junta de Andalucía (BOJA núm 8 de 14 de enero de 2004)

Concepto

El programa tiene como objeto promover la inserción laboral de las personas desempleadas en riesgo de exclusión mediante el apoyo de su contratación entre uno y tres años a través de Empresas Colaboradoras que desarrollen programas que faciliten su integración social.

Para dicho apoyo se articulan:

- ▶ Incentivos a la contratación mediante ayudas de hasta un 60% cuando se trate de trabajadores/as desempleados/as en riesgo de exclusión social que además sean discapacitados.
- ▶ Incentivos al tránsito al empleo normalizado de trabajadores/as de las empresas colaboradoras, siempre que el trabajador/a lleve en la plantilla de la empresa al menos un año, mediante ayuda a tanto alzado ascendente a 6.000 euros a la entidad que formalice contrato de carácter indefinido con el/la trabajador/a procedente de una empresa colaboradora.

Beneficiarios/as

Instituciones sin ánimo de lucro o Empresas privadas, cualquiera que sea su forma jurídica y actividad económica que dediquen habitualmente no menos del 30 por 100 de sus puestos de trabajo al empleo de personas en riesgo de exclusión, es decir,

- ▶ Personas perceptoras del Programa de solidaridad de la Junta de Andalucía.
- ▶ Jóvenes menores de treinta años, procedentes de instituciones de protección de menores.
- ▶ Mujeres víctimas de violencia doméstica.
- ▶ Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.
- ▶ Personas internas en centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como personas ex reclusas o que se encuentren en situación de libertad condicional.

Además, deben tener entre los fines de su objeto social la plena integración laboral y el acceso al empleo ordinario de las personas desempleadas en riesgo de exclusión.

Las empresas colaboradoras proporcionarán a sus trabajadores/as, como parte de itinerarios de inserción, procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación social y laboral y, si procede, servicios de intervención o medidas de acompañamiento social que permitan su posterior incorporación en el mercado de trabajo ordinario.

C) PROMOCIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA

Ver apartado XX de este capítulo.

8.7.2.3. PROGRAMAS HORIZONTALES

A) ACCIONES EXPERIMENTALES

Regulación específica

► ORDEN de 30 de enero de 2004, por la que se establecen las normas reguladoras de concesión de ayudas de los programas de Acciones Experimentales y de Estudios y Difusión del Mercado de Trabajo, establecidos por el Decreto 85/2003, de 1 de abril, por el que se establecen los programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía (BOJA num. 30 de 13 de febrero).

Concepto

Se considera acción experimental aquella que tenga por objeto el desarrollo de planes integrales para la inserción laboral de las personas desempleadas, preferentemente en colectivos específicos como el de las personas con discapacidad, y que combinen actuaciones de diferente naturaleza tales como: información, orientación y asesoramiento; formación; práctica laboral y movilidad geográfica.

Se trata de ayudas a Instituciones, Corporaciones u otros entes públicos para la realización de acciones orientadas a la mejora de la ocupabilidad e integración de las personas con discapacidad.

Beneficiarios/as

- Instituciones sin ánimo de lucro, Corporaciones locales y otros entes públicos que acrediten experiencia en la realización de acciones de inserción laboral de personas con discapacidad.
- Al menos el 60% de las personas destinatarias de las acciones deberán ser perceptoras de prestaciones o subsidios por desempleo. Quedan excluidos de este requisito los planes cuyos participantes sean en su totalidad desempleados/as admitidos/as en el programa de Renta Activa de Inserción.
- Establecer objetivos cuantificados previstos de inserción de al menos un 35% de las personas atendidas (personas contratadas por cuenta ajena por una duración no inferior a 6 meses).
- El Servicio Andaluz de Empleo seleccionará a las personas demandantes de empleo disponibles para su incorporación al plan integral, conforme a los criterios generales.

Más información

En las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo y en la página web de dicho Organismo.

8.7.3. RED EURES - EMPLEO EN EUROPA

Regulación específica

- ▶ Tratado constitutivo de la Unión Europea, artículos 3, 48 y 49, concerniente a la libre circulación de trabajadores (Diario Oficial nº C 191 de 29 de julio de 1992).
- ▶ Reglamento 1612/68 de 15 de octubre de 1968, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad. Texto consolidado por las modificaciones establecidas por los Reglamentos (CEE) nº 312/76 y 2434/92. (Oficina de publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas 1968R1612 - 27/08/1992).
- ▶ Decisión de la Comisión de 23 de diciembre de 2002, por la que se aplica el reglamento (CEE) del Consejo 1612/68, por lo que se refiere a la puesta en relación y la compensación de las ofertas y demandas de empleo. (DOCE de 10 de enero de 2003).
- ▶ Carta EURES de 3 de mayo de 2003. (DOCE 2003/C 106/03 de 3 de mayo de 2003).

Concepto

EURES (Servicios Europeos de Empleo) es una red de colaboración entre Servicios Públicos de Empleo de los países miembros de la Unión Europea, para facilitar el derecho a la libre circulación de trabajadores y trabajadoras en todo su territorio.

Se ha convertido en un programa líder de búsqueda de empleo, facilitando la movilidad laboral sin necesidad de permiso de trabajo, en cualquier país miembro, garantizando igualdad de derechos con los nacionales del país. El único requisito indispensable es ser ciudadano/a de la Unión Europea.

Los principales objetivos de EURES son:

- ▶ Informar, orientar y asesorar a los candidatos a la movilidad tanto sobre las oportunidades de empleo como sobre las condiciones de vida y de trabajo en el Espacio Económico Europeo;
- ▶ Ayudar a los/as empresarios/as que deseen contratar trabajadores de otros países;
- ▶ Asesorar y orientar a los trabajadores y los/as empresarios/as de regiones fronterizas.

Más información

En cualquier oficina de la Red de Servicios del Servicio Andaluz de Empleo.

En la página web del Servicio Andaluz de Empleo.

En la página web del INEM.

En la página web de EURES: <http://europa.eu.int/eures/>

8.7.4. PROGRAMA DE RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN

Regulación

- ▶ Real Decreto 205/2005 de 25 de febrero, por el que se regula para el año 2005 el programa de renta activa de inserción para desempleados/as con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo. (BOE num 49 de 26 de febrero).
- ▶ Disposición final quinta y artículo 206 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. (BOE 29.06.1994).

Concepto

El objetivo del programa es incrementar las oportunidades de retorno al mercado de trabajo de los/as trabajadores/as desempleados/as con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo.

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

Beneficiarios/as

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

- ▶ Tener menos de 65 años y acreditar la condición de minusvalía en grado igual o superior al 33%, o tener reconocida una incapacidad que suponga una disminución en su capacidad laboral del porcentaje anteriormente indicado.
- ▶ Ser demandante de empleo inscrito/a ininterrumpidamente en la Oficina del Servicio Público de Empleo durante doce o más meses.
- ▶ No tener derecho a las prestaciones o subsidios por desempleo o a la renta agraria.
- ▶ No haber sido beneficiario/a de tres programas de renta activa de inserción.
- ▶ En cuanto a las rentas que se perciban:

<p>Si la persona solicitante vive solo/a</p>	<p>Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75 % del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias</p>
<p>Si tiene cónyuge y/o hijos/as menores de 26 años, o mayores incapacitados/as, o menores acogidos</p>	<p>la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar, incluido el/la solicitante, dividido por el número de miembros que la componen no debe superar el 75 % del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.</p>

Obligaciones de los/as beneficiarios/as

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

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

La realización del trabajo por cuenta propia o ajena no supondrá la baja en el programa durante el tiempo en que el trabajo pueda ser compatible con la percepción de la renta activa de

inserción; no obstante, durante ese tiempo no se exigirá el cumplimiento de las obligaciones como demandante de empleo ni la participación en acciones de inserción laboral.

Desarrollo del programa

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

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

Cuantía

La cuantía de la renta para el año 2005 será de 368,4 euros/mes.
La duración máxima de la renta será de diez meses.

Compatibilidad e incompatibilidad de la ayuda

La renta activa de inserción será compatible:

- ▶ Con las becas y ayudas, de cualquier naturaleza, que se pudieran obtener por la asistencia a acciones de formación profesional vinculadas al Plan nacional de formación e inserción profesional.
- ▶ Con el trabajo autónomo o por cuenta propia.
- ▶ Con el trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial, en cuyo caso se deducirá del importe de la renta la parte proporcional al tiempo trabajado.
- ▶ Con el trabajo por cuenta ajena a tiempo completo, de carácter temporal o indefinido, en cuyo caso el/la empresario/a durante el tiempo que reste por percibir la renta tendrá cumplida la obligación del pago del salario que corresponda al trabajador/a completando la cuantía de la renta hasta el importe de dicho salario, y será asimismo responsable de la cotización a la Seguridad Social que se realizará por el salario indicado, incluyendo el importe de la renta activa de inserción. Lo anterior no se aplicará a los contratos de inserción u otros contratos subvencionados por el Servicio Público de Empleo Estatal.
- ▶ Cuando se trate de trabajo de carácter temporal, durante su realización, la cuantía de la renta activa de inserción que se abone al trabajador/a se reducirá a la mitad, y el período de la renta pendiente por percibir mientras se compatibiliza con el trabajo se ampliará al doble.

La renta activa de inserción será incompatible:

- ▶ Con la obtención de rentas de cualquier naturaleza que hagan superar los límites establecidos para la renta de inserción, no computándose a esos efectos las rentas que provengan de acciones o trabajos compatibles con la percepción de la renta.
- ▶ Con la percepción de prestaciones o subsidios por desempleo, o de la renta agraria.
- ▶ Con las pensiones o prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social que sean incompatibles con el trabajo o que, sin serlo, excedan en su cuantía de los límites establecidos para la renta de inserción.
- ▶ Con la realización simultánea de trabajo en contratos de inserción u otros contratos subvencionados por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Más información

En la oficina de empleo del Servicio Andaluz de Empleo que le corresponda por su domicilio, desde el 27 de febrero hasta el 31 de diciembre de 2005 inclusive.

8.8 INICIATIVA COMUNITARIA EQUAL

La Comisión Europea ha presentado la segunda fase de la Iniciativa Comunitaria Equal cuyo objetivo es la cooperación transnacional en la búsqueda de nuevos métodos de lucha contra todas las formas de discriminación y desigualdad en relación al mercado de trabajo.

La participación de la Junta de Andalucía a través del Servicio Andaluz de Empleo y de otras entidades públicas y privadas, redundará en la mejora del funcionamiento del mercado de trabajo andaluz y en las posibilidades de inserción laboral de las personas que tengan problemas de discriminación y desigualdad en relación con el mismo, como las personas con discapacidad.

Normativa

La Orden de 31 de marzo de 2004 de la Consejería de Empleo convoca y regula la participación en el Programa de la Iniciativa Comunitaria de Empleo Equal para el periodo 2004-2007. (BOJA de 16 de abril de 2004).

Más información

Para mayor información, consultar el portal EQUAL de la Consejería de Empleo en <http://w05.cedt.junta-andalucia.es/equal/>

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

Regulación

- ▶ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. BOE núm. 313 de 29 de diciembre.
- ▶ Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. BOE núm. 313 de 31 de diciembre.
- ▶ Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. BOE núm. 301 de 17 de diciembre.
- ▶ Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. BOE núm. 289 de 3 de diciembre.
- ▶ Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo. Diario Oficial de la Unión Europea núm. L 269 de 05/10/2002.
- ▶ Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Diario Oficial de la Unión Europea núm. L 303 de 02/12/2000.
- ▶ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE núm. 189 de 8 de agosto y corrección de errores en BOE núm. 228 de 22 de septiembre.
- ▶ Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. Diario Oficial de la Unión Europea núm. L 180 de 19/07/2000.
- ▶ Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas. BOE núm. 148 de 21 de junio y corrección de errores en BOE núm. 227 de 21 de septiembre.
- ▶ Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. BOE núm. 286 de 30 de noviembre.
- ▶ Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. BOE núm. 86 de 11 de abril.
- ▶ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 75 de 29 de marzo.
- ▶ Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública. BOE núm. 185 de 3 de agosto.
- ▶ Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos. BOE núm. 103 de 30 de abril.
- ▶ Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado. BOE núm. 40 de 15 febrero.

Concepto

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

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

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

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

La Ley considera la igualdad de oportunidades como la ausencia de discriminación, directa o indirecta, que tenga su causa en una discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, económica, cultural y social.

Dicha Ley se inspira en los principios de vida independiente, normalización accesibilidad universal, diseño para todos, diálogo civil y transversalidad de las políticas en materia de discapacidad y se aplica a las personas con discapacidad a las que se les haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33%, considerando también afectados por una minusvalía en grado igual o superior al 33%, a los efectos de la Ley, a los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

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

A) Para el mercado ordinario de trabajo a favor de las personas con discapacidad, así como para que las personas con discapacidad puedan ser contratadas en prácticas o para la formación en dicho mercado ordinario de trabajo con aplicación de las peculiaridades previstas para este colectivo deberá ser igual o superior al 33%.

B) Respecto a la contratación de personas con discapacidad por centros especiales de empleo, vinculadas mediante una relación laboral de carácter especial, el grado mínimo de minusvalía será también igual o superior al 33%, junto con una disminución de la capacidad de trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje.

El principio de igualdad de trato en el trabajo

El principio de igualdad de trato en el trabajo supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona.

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

El principio de igualdad de trato en el trabajo tiene un reconocimiento expreso en el ordenamiento laboral, con disposiciones específicas destinadas a las personas con discapacidad que, también se benefician del conjunto de medidas establecidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en el trabajo, sea cual fuere su causa.

Se considera finalidad primordial de la política de empleo de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad su integración, en condiciones que garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato, en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido que se articula sobre las figuras de los centros especiales de empleo y la relación laboral de carácter especial que se concierta entre los/as trabajadores/as con discapacidad y dichos centros.

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

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

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

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

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

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

Medidas de acción positiva

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

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

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

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

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

Principio de igualdad en el acceso al empleo

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

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

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

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

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

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

A) Fomentar el empleo y apoyar la creación de puestos de trabajo, en especial dirigidos a personas con mayor dificultad de inserción laboral.

B) Ofrecer un servicio de empleo público y gratuito a trabajadores/as y empresas, capaz de captar las ofertas de empleo del mercado de trabajo, sobre la base de una atención eficaz y de calidad con vistas a incrementar progresivamente sus tasas de intermediación laboral.

C) Facilitar la información necesaria que permita a los demandantes de empleo encontrar un trabajo o mejorar sus posibilidades de ocupación, y a los/as empleadores/as, contratar los/as trabajadores/as apropiados a sus necesidades, asegurando el principio de igualdad en el acceso de los/as trabajadores/as y empresas a los servicios prestados por el servicio público de empleo.

D) Asegurar que los servicios públicos de empleo, en el ámbito de sus respectivas competencias, aplican las políticas activas conforme a los principios de igualdad y no discriminación, en los términos previstos en el artículo 9 de la Constitución, y promueven la superación de los desequilibrios territoriales.

El Servicio Andaluz de Empleo tiene encomendadas, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Andalucía, el ejercicio de las funciones necesarias para la gestión de la intermediación laboral y de las políticas activas de empleo.

La intermediación laboral es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los/as demandantes de empleo para su colocación. Tiene como finalidad proporcionar a los/as trabajadores/as un empleo adecuado a sus características y facilitar a los/as empleadores/as los/as trabajadores/as más apropiados/as a sus requerimientos y necesidades. La intermediación laboral se realiza a través de los servicios públicos de empleo, por sí mismos o a través de las entidades que colaboren con los mismos, las agencias de colocación, debidamente autorizadas y aquellos otros servicios que reglamentariamente se determinan para los/as trabajadores/as en el exterior.

Los servicios públicos de empleo asumen la dimensión pública de la intermediación laboral, si bien pueden establecer con otras entidades convenios, acuerdos u otros instrumentos de coordinación que tengan por objeto favorecer la colocación de demandantes de empleo.

La intermediación laboral realizada por los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación, así como las acciones de intermediación que puedan realizar otras entidades colaboradoras de aquéllos, deben prestarse de acuerdo a los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación, garantizándose la plena transparencia en el funcionamiento de los mismos.

Con el fin de asegurar el cumplimiento de los citados principios, los servicios públicos de empleo deben garantizar que el proceso específico de selección y casación entre oferta de trabajo y demanda de empleo corresponde, con carácter general, al servicio público de empleo y a las agencias de colocación debidamente autorizadas. En el supuesto de colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, los servicios públicos de empleo pueden contar con entidades colaboradoras especializadas para realizar dicho proceso.

La intermediación laboral realizada por los servicios públicos de empleo, por sí mismos o a través de las entidades que colaboren con ellos se realiza de forma gratuita para los/as trabajadores/as y para los/as empleadores/as.

El servicio público de empleo puede autorizar, en las condiciones que se determinen en el correspondiente convenio de colaboración y previo informe del Consejo General del Instituto Nacional de Empleo, la existencia de agencias de colocación sin fines lucrativos, siempre que la remuneración que reciban de la empresa o del/de la trabajador/a se limite exclusivamente a los gastos ocasionados por los servicios prestados. Se prohíbe la existencia de agencias de colocación con fines lucrativos.

Dichas agencias deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los/as trabajadores/as se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Se entiende por políticas activas de empleo el conjunto de programas y medidas de orientación, empleo y formación que tienen por objeto mejorar las posibilidades de acceso al empleo de los/as desempleados/as en el mercado de trabajo, por cuenta propia o ajena, y la adaptación de la formación y recalificación para el empleo de los/as trabajadores/as, así como aquéllas otras destinadas a fomentar el espíritu empresarial y la economía social.

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

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

Los Servicios Públicos de Empleo son los responsables de asumir, en los términos dispuestos en la normativa de aplicación, la ejecución de las políticas activas de empleo, sin perjuicio de que puedan establecerse instrumentos de colaboración con otras entidades que actuarán bajo su coordinación. Dichas entidades deberán respetar en todo caso los principios de igualdad y no discriminación.

La colaboración de tales entidades debe orientarse en función de criterios objetivos de eficacia, calidad y especialización en la prestación del servicio encomendado, de acuerdo en todo caso con lo establecido en la normativa correspondiente. La colaboración de los interlocutores sociales debe considerarse de manera específica.

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

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

Derechos derivados del contrato de trabajo

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

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

Extinción del contrato de trabajo en supuesto de acoso

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

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

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

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

Medidas de carácter procesal

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

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

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

Infracciones y sanciones en el orden social

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

- A) Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros/as trabajadores/as en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones de la empresa que supongan un trato desfavorable de los/as trabajadores/as como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

B) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el/la sujeto/a activo/a del mismo, siempre que, conocido por la empresa, ésta no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

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

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

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

A) Las graves con multa, en su grado mínimo de 300,51 a 601,01 euros; en su grado medio, de 600,02 a 1.502,53 euros; y en su grado máximo, de 1.502,54 a 3.005,06 euros.

B) Las muy graves con multa, en su grado mínimo de 3.005,07 a 12.020,24 euros; en su grado medio de 12.020,25 a 48.080,97 euros; y en su grado máximo, de 48.080,98 a 90.151,82 euros.

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

Fomento de la igualdad en la negociación colectiva

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

Fomento de planes de igualdad

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

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

Se considera como falta muy grave en el régimen disciplinario de los/as funcionarios/as públicos/as, toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, reli-

gión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, sexo, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual.

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

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

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

9

Accesibilidad

Normativa General

- ▶ Título VII de la Ley 1/1999 de 31 de marzo, de atención a las personas con discapacidad en Andalucía (BOJA núm 45 de 17 de abril).
- ▶ Decreto 72/1992, de 5 de mayo, por el que se aprueban las normas técnicas para la accesibilidad y la eliminación de, barreras arquitectónicas, urbanísticas y en el transporte, en Andalucía (BOJA num. 44 de 23 de mayo).
- ▶ Ley 5/1998 de 23 de noviembre, relativa al uso en Andalucía de perros guía por personas con disfunciones visuales.
- ▶ Ley 51/2003 de 2 de diciembre de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad de personas con discapacidad (BOE de 3 de diciembre).
- ▶ I Plan Nacional de Accesibilidad 2004-2012. Aprobado por el Consejo de Ministros el 25 de julio de 2003 (puede descargarse en Internet, en la página web del IMSERSO).

Guías para consulta

- ▶ Guía de accesibilidad 2001. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- ▶ Libro verde de la accesibilidad. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- ▶ Catálogo de ayudas técnicas editado por el CEAPAT.
- ▶ Normas UNE sobre accesibilidad.

9.1 ACCESIBILIDAD URBANÍSTICA Y DE LAS INFRAESTRUCTURAS

9.1.1 ELIMINACIÓN DE BARRERAS ARQUITECTÓNICAS, URBANÍSTICAS Y EN EL TRANSPORTE

Normativa Específica

- ▶ Decreto 133/1992, de 21 de julio, por el que se establece el régimen transitorio en la aplicación del Decreto 72/92, de 5 de mayo, por el que se aprueban las Normas Técnicas para la Accesibilidad y la Eliminación de Barreras Arquitectónicas, Urbanísticas y en el Transporte de Andalucía. (BOJA 23/07/92).
- ▶ Orden de 3 de mayo de 1995, por la que se crea una Comisión Técnica dependiente de la Comisión de Accesibilidad y Eliminación de Barreras Arquitectónicas, Urbanísticas y del Transporte de Andalucía.
- ▶ Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía. (BOJA 31/12/2002).

Concepto

Se trata de la eliminación de barreras arquitectónicas, urbanísticas o en el transporte conforme a las normas técnicas contenidas en el Decreto 72/92 de 5 de mayo, para facilitar a las personas afectadas por cualquier tipo de discapacidad orgánica, permanente o circunstancial, la accesibilidad y utilización de los bienes y servicios de la sociedad, evitando y suprimiendo las barreras y obstáculos físicos o sensoriales que impidan o dificulten su normal desenvolvimiento.

Esta accesibilidad se refiere específicamente a los espacios y dependencias, exteriores e interiores, de utilización colectiva de los edificios, establecimientos e instalaciones que se construyan, reformen o alteren su uso y se destinen a un uso que implique concurrencia de público, así como a los sistemas del transporte público colectivo y sus instalaciones complementarias.

Para velar por el adecuado cumplimiento de las normas contenidas en el Decreto 72/1992, además, se crea una Comisión de Accesibilidad y Eliminación de Barreras Arquitectónicas, Urbanísticas y del Transporte, materializada por una Comisión Técnica cuyos cometidos son:

- ▶ Informar con carácter previo a su aprobación las disposiciones que afecten o incidan en los objetivos y contenidos del Decreto 72/1992.
- ▶ Asesorar a las entidades y personas obligados a su cumplimiento en cuantas cuestiones y dificultades interpretativas puedan plantearse respecto al citado Decreto.
- ▶ Estudiar y recoger los avances tecnológicos y las sugerencias recibidos como consecuencia de la aplicación del Decreto 72/1992 y sus disposiciones reglamentarias proponiendo o su vez la adopción de cuantas medidas fueran necesarias para lograr la accesibilidad en los edificios vías y espacios públicos así como en los sistemas de transporte e instalaciones complementarios en Andalucía.
- ▶ Efectuar labores de seguimiento del cumplimiento del Decreto 72/1992.
- ▶ Elaborar las propuestas de planes y proyectos que la Comisión de Accesibilidad y Eliminación de Barreras Arquitectónicas, Urbanísticas y del Transporte le encomiende.

Más Información

En las guías de consulta referenciadas

9.1.2 PLANES DE ACCESIBILIDAD

Normativa Específica

- ▶ Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía. (BOJA 31/12/2002).

Concepto

La Ley 1/1999, de 31 de marzo, de Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía dedica su Título VII a la accesibilidad urbanística, arquitectónica, en el transporte y la comunicación, donde se prescribe que los Entes Locales elaborarán planes especiales de actuación que garanticen, de acuerdo a un orden de prioridades y plazos, la adaptación de los espacios urbanos y sus elementos, así como la accesibilidad de sus edificios a las personas con movilidad reducida.

Los planes de accesibilidad son planes cuyo objetivo es hacer accesibles gradualmente el entorno eliminando barreras existentes con el fin de que todas las personas con movilidad reducida lo puedan utilizar de forma autónoma.

Se distingue entre:

- ▶ Planes de accesibilidad urbanística: a desarrollar en las calles, plazas, parques, etc.
- ▶ Planes de accesibilidad arquitectónica, destinados a edificios públicos, tales como equipamientos de uso administrativo, sanitario, docente, asistencial, cultural, deportivo, comercial, etc.
- ▶ Planes de accesibilidad en el transporte, que se desarrollará en las redes de transporte urbano convencional como autobuses y taxis, entre otros.

La Consejería para la Igualdad y Bienestar Social promueve la elaboración de dichos planes de accesibilidad mediante la concesión de subvenciones a Entidades Locales que son convocadas anualmente (ver apartado 2.1.2.7. sobre subvenciones para Planes de Accesibilidad).

Más Información

Servicios Centrales de la Dirección General de Personas con Discapacidad de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, o en su página web.

9.1.3 OTRAS ACTUACIONES EN MATERIA DE ELIMINACIÓN DE BARRERAS

Normativa

- ▶ Resolución de 15 de julio de 2004, del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, por la que se hace pública la suscripción de un Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través del IMSERSO y la Fundación ONCE. (BOE de 5 de agosto de 2004).

Concepto

El 12 de julio de 2004 fue suscrito el Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través del IMSERSO y la Fundación ONCE para desarrollar un programa de Accesibilidad Universal. La finalidad de este Convenio trienal, que abarca el período comprendido entre 2004 y 2006, es la de servir de marco a las actuaciones que favorezcan la accesibilidad de las personas con discapacidad en el ámbito urbanístico y arquitectónico entre otros.

Esta iniciativa se diversifica a través de la suscripción de convenios singulares de colaboración con otras entidades públicas, estando prevista la adhesión de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social al mismo.

Este programa de accesibilidad se destina al desarrollo y fomento de actuaciones tales como promoción de servicios y tecnología para favorecer la accesibilidad sensorial, promoción de la realización de Planes Municipales Integrales de Accesibilidad y adaptación, conservación y mantenimiento de edificios de uso público: oficinas públicas y equipamientos.

Más información

En la Fundación ONCE o en el IMSERSO; también en sus respectivas páginas web.

9.1.4 ESTABLECIMIENTOS Y LUGARES TURÍSTICOS ACCESIBLES

Normativa

- ▶ Decreto 47/2004 de 10 de febrero de establecimientos hoteleros (BOJA nº 42 de 2/03/2004).
- ▶ Decreto 164/2003 de 17 de junio sobre ordenación de los campamentos de turismo (BOJA nº 122 de 17/06/2003).

Concepto

La supresión o atenuación de estas barreras que limitan la práctica del turismo por parte de las personas con discapacidad viene exigida no sólo por los principios de igualdad de derechos y oportunidades y no discriminación que rigen en el ámbito de la Unión Europea y en sus Estados miembros, sino que representa también una medida eficaz para incorporar a nuevos grupos de ciudadanos y ciudadanas a las actividades relacionadas o derivadas del turismo.

Los accesos, las dependencias, instalaciones y servicios de uso colectivo destinados al turismo deberán cumplir las condiciones exigidas por la Ley de atención a personas con discapacidad y por el Decreto que aprueba las normas técnicas para la accesibilidad.

Recursos

- ▶ Agencia Española de Turismo para Personas con Discapacidad (AETPD). Edita desde 1996 la "Guía de los Hoteles más Accesibles de España, para Viajeros en Silla de Ruedas". Puede solicitarse en: C/Alcornoque, 1 41009 Sevilla, en la dirección de correo: aetpd@valinet.org o consultarse en la dirección web: <http://www.valinet.org/guiaespana/indiceguia.htm>.
- ▶ El Comité Estatal de Representantes de personas con Discapacidad (CERMI) ha editado una guía en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales llamada "Turismo accesible". Se puede descargar de la página web: <http://www.cermi.es>.
- ▶ En la página web del Ministerio de medio Ambiente, puede hacerse una búsqueda de las playas accesibles de España: http://www.mma.es/costas/guia_playas/avanzada.htm.
- ▶ La Confederación "Plataforma Representativa Estatal de Discapacitados físicos" PRE-DIF es una asociación sin ánimo de lucro, de ámbito estatal que representa y realiza programas a favor de casi 40 mil personas con discapacidad física gravemente afectados. Declarada de utilidad pública. La dirección es: Avda. Doctor García Tapia 129. Local 5. 28030 Madrid. Telf: 91 371 52 94. Fax: 91 301 61 20. E-Mail: predif@predif.net

► El Centro Especial de Empleo para Personas con Discapacidad (editorial Polibea) ha editado la primera "Guía Accesible del Viajero con Movilidad y/o Comunicación Reducidas", herramienta informativa sobre turismo accesible, en la que se ofrecen pautas sobre accesibilidad en los alojamientos hoteleros, en el turismo rural, en campings y albergues, bares y restaurantes, playas, parques naturales y transportes. Se puede solicitar vía e-mail: turismo@polibea.com.

► Centro Especial de Empleo para Personas con Discapacidad (Turismo Polibea): turismo accesible para personas con discapacidad www.polibea.com/turismo

Ver también apartado Ocio, en capítulo 10.

9.2 ACCESIBILIDAD EN EDIFICIOS Y VIVIENDAS

9.2.1 OBRAS DE ADECUACIÓN DE FINCAS URBANAS OCUPADAS POR PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Normativa

► Ley 15/1995, de 30 de mayo, sobre límites del dominio sobre inmuebles para eliminar barreras arquitectónicas a las personas con discapacidad (BOE núm. 129 de 31 de mayo).

Concepto

Este procedimiento que tiene como objetivo, que la persona interesada y el/la propietario/a o la comunidad o mancomunidad de propietarios lleguen a un acuerdo sobre la forma de ejecución de las obras de adaptación de la vivienda.

Las normas que se exponen a continuación regulan las obras de adecuación de fincas urbanas ocupadas por personas con discapacidad que impliquen reformas en su interior, si están destinadas a usos distintos del de la vivienda, o modificación de elementos comunes del edificio que sirvan de paso necesario entre la finca urbana y la vía pública, tales como escaleras, ascensores, pasillos, portales o cualquier otro elemento arquitectónico, o las necesarias para la instalación de dispositivos electrónicos que favorezcan su comunicación con el exterior.

Beneficiarios/as

Son beneficiarios/as de las medidas que se exponen, quienes, padeciendo una discapacidad permanente para andar, subir escaleras o salvar barreras arquitectónicas, se precise o no el uso de prótesis o de silla de ruedas, sean titulares de fincas urbanas en calidad de propietarios/as, arrendatarios/as, subarrendatarios/as o usufructuarios/as, o sean usuarios/as de las mismas.

A estos efectos se considera usuario/a al cónyuge, a la persona que conviva con el titular de forma permanente en análoga relación de afectividad, con independencia de su orientación sexual y a los familiares que con él/ella convivan.

Igualmente se considerarán usuarios/as a los trabajadores o trabajadoras con discapacidad vinculados por una relación laboral con el/la titular.

Los derechos que estas normas reconocen a las personas con discapacidad física pueden por las personas mayores de setenta años sin que sea necesario que acrediten su discapacidad con certificado de minusvalía.

Excepción

Se exceptúan de la aplicación de estas normas las obras de adecuación del interior de las viviendas instadas por los arrendatarios/as de las mismas que tengan la consideración de persona con discapacidad o que convivan con personas que ostenten dicha condición en los términos establecidos por la Ley de Arrendamientos Urbanos, que se registrarán por ésta.

Requisitos para la realización de las obras

Los/as titulares y usuarios/as referidos tienen derecho a promover y llevar a cabo las obras de adecuación de la finca urbana y de los accesos a la misma desde la vía pública, siempre que concurren los siguientes requisitos:

- ▶ Tener el/la titular o persona usuaria de la vivienda discapacidad con disminución permanente para andar, subir escaleras o salvar barreras arquitectónicas, se precise o no el uso de prótesis o de silla de ruedas.
- ▶ Ser necesarias las obras de reforma en el interior de la finca urbana o en los pasos de comunicación con la vía pública para salvar barreras arquitectónicas, de modo que se permita su adecuado y fácil uso por personas con discapacidad, siempre que las obras no afecten a la estructura o fábrica del edificio, que no menoscaben la resistencia de los materiales empleados en la construcción y que sean razonablemente compatibles con las características arquitectónicas e históricas del edificio.

El cumplimiento de los requisitos referidos se acreditará mediante las correspondientes certificaciones oficiales del Registro Civil o de la autoridad administrativa competente. La certificación del grado de discapacidad reconocido debe ser acreditada mediante certificado emitido por la Delegación Provincial para la Igualdad y Bienestar Social.

El/la titular o, en su caso, la persona usuaria notificará por escrito al propietario/a, a la comunidad o a la mancomunidad de propietarios, la necesidad de ejecutar las obras de adecuación por causa de discapacidad. Se acompañará al escrito de notificación las certificaciones referidas, así como el proyecto técnico detallado de las obras a realizar.

En el caso de que el usuario/a sea trabajador o trabajadora con discapacidad por cuenta ajena y las obras hayan de realizarse en el interior del centro de trabajo, la citada notificación se realizará, además, a la empresa.

En el plazo máximo de sesenta días el/la propietario/a, la comunidad o la mancomunidad de propietarios y, en su caso, la empresa deben comunicar por escrito a la persona solicitante su consentimiento o su oposición razonada a la ejecución de las obras; también pue-

den proponer las soluciones alternativas que estimen pertinentes. En este último supuesto, el/la solicitante debe comunicar su conformidad o disconformidad con anterioridad al ejercicio de las acciones previstas en el artículo siguiente.

Transcurrido dicho plazo sin efectuar la expresada comunicación, se entiende consentida la ejecución de las obras de adecuación, que pueden iniciarse una vez obtenidas las autorizaciones administrativas precisas.

La oposición comunicada fuera de plazo carecerá de eficacia y no impedirá la realización de las obras.

Procedimiento ante la jurisdicción civil

Comunicada en el tiempo y forma señalados la oposición a la ejecución de las obras de adecuación, o no aceptadas las soluciones alternativas propuestas, la persona titular o usuaria de la finca urbana puede acudir en defensa de su derecho a la jurisdicción civil.

El procedimiento se sustancia por los trámites del juicio verbal.

Acreditados los requisitos indicados, mediante las oportunas certificaciones, el/la Juez dictará sentencia reconociendo el derecho a ejecutar las obras en beneficio de las personas con discapacidad, pudiendo, no obstante, declarar procedente alguna o parte de las alternativas propuestas por la parte demandada.

Las sentencias dictadas en estos juicios verbales son recurribles conforme al régimen establecido en la Ley de Enjuiciamiento Civil, con la única salvedad de que el recurso de apelación se interpondrá en un solo efecto.

Gastos originados por las obras de adecuación

Los gastos que originen las obras de adecuación de la finca urbana o de sus elementos comunes corren a cargo de la persona solicitante de las mismas, sin perjuicio de las ayudas, exenciones o subvenciones que pueda obtener, de conformidad con la legislación vigente.

Las obras de adecuación realizadas quedarán en beneficio de la propiedad de la finca urbana; no obstante, en el caso de reformas en el interior, el propietario podrá exigir su reposición al estado anterior.

Las obras de adaptación en el interior de las viviendas, que pretendan realizar los/as usufructuarios/as con discapacidad y las personas mayores de setenta años tengan o no discapacidad, se someten al régimen previsto en la Ley de Arrendamientos Urbanos.

Regulación de las Comunidades Autónomas

Las disposiciones citadas son de aplicación en defecto de las normas dictadas por las Comunidades Autónomas en ejercicio de sus competencias en materia de Derecho Civil, foral o especial, de conformidad con lo establecido en los Estatutos de Autonomía.

9.2.2 OBRAS DE ACCESIBILIDAD EN LOS INMUEBLES EN RÉGIMEN DE PROPIEDAD HORIZONTAL

Normativa

- Ley 49/1960, de 21 de julio, sobre Propiedad Horizontal (BOE núm. 176 de 23 de julio).

Concepto

Constituye una obligación de la comunidad de propietarios la realización de las obras necesarias para el adecuado sostenimiento y conservación del inmueble y de sus servicios, de modo que reúna las debidas condiciones estructurales, de estanqueidad, habitabilidad, accesibilidad y seguridad.

Asimismo, la comunidad, a instancia de los/as propietarios/as en cuya vivienda vivan, trabajen o presten sus servicios altruistas o voluntarios personas con discapacidad, o mayores de setenta años, viene obligada a realizar las obras de accesibilidad que sean necesarias para un uso adecuado a su discapacidad de los elementos comunes, o para la instalación de dispositivos mecánicos y electrónicos que favorezcan su comunicación con el exterior, cuyo importe total no exceda de tres mensualidades ordinarias de gastos comunes.

Los propietarios o propietarias que se opongan o demoren injustificadamente la ejecución de las órdenes dictadas por la autoridad competente responden individualmente de las sanciones que puedan imponerse en vía administrativa.

En caso de discrepancia sobre la naturaleza de las obras a realizar resolverá lo procedente la Junta de propietarios/as. También pueden solicitar las personas interesadas arbitraje o dictamen técnico en los términos establecidos legalmente.

Al pago de los gastos derivados de la realización de las citadas obras de conservación y accesibilidad está afecto el piso o local en los mismos términos y condiciones que los establecidos para los gastos generales.

Normas aplicables a los acuerdos de la Junta de propietarios/as

Los acuerdos de la Junta de propietarios/as se sujetarán a las siguientes normas:

- La unanimidad sólo es exigible para la validez de los acuerdos que impliquen la aprobación o modificación de las reglas contenidas en el título constitutivo de la propiedad horizontal o en los estatutos de la comunidad.

El establecimiento o supresión de los servicios de ascensor, portería, conserjería, vigilancia u otros servicios comunes de interés general, incluso cuando supongan la modificación del título constitutivo o de los estatutos, requiere el voto favorable de las tres quintas partes del total de los/as propietarios/as que, a su vez, representen las tres quintas partes de las cuotas de participación. El arrendamiento de elementos comunes que no tenga asignado un uso específico en el inmueble requiere igualmente el voto favorable de las tres quintas partes del total de los propietarios y propietarias que, a su vez, representen las tres quintas partes de las cuotas de participación, así como el consenti-

miento del propietario o propietaria directamente afectado, si lo hubiera.

Sin perjuicio de las normas para la realización de las obras necesarias para el adecuado sostenimiento y conservación del inmueble y de sus servicios, la realización de obras o el establecimiento de nuevos servicios comunes que tengan por finalidad la supresión de barreras arquitectónicas que dificulten el acceso o movilidad de personas con discapacidad, incluso cuando impliquen la modificación del título constitutivo, o de los estatutos, requiere el voto favorable de la mayoría de los/as propietarios/as que, a su vez, representen la mayoría de las cuotas de participación.

A estos efectos, se computan como votos favorables los de aquellos propietarios y propietarias ausentes de la Junta, debidamente citados, quienes una vez informados/as del acuerdo adoptado por los/as presentes, conforme al procedimiento establecido al efecto, no manifiesten su discrepancia por comunicación a quien ejerza las funciones de secretario/a de la comunidad en el plazo de 30 días naturales, por cualquier medio que permita tener constancia de la recepción.

Los acuerdos válidamente adoptados con arreglo a lo dispuesto en esta norma obligan a todos los propietarios/as.

► La instalación de las infraestructuras comunes para el acceso a los servicios de telecomunicación regulados en el Real Decreto-Ley por el que se establece el régimen jurídico de las infraestructuras comunes en los edificios para el acceso a los servicios de telecomunicación, o la adaptación de los existentes, así como la instalación de sistemas comunes o privativos, de aprovechamiento de la energía solar, o bien de las infraestructuras necesarias para acceder a nuevos suministros energéticos colectivos, puede ser acordada, a petición de cualquier propietario/a, por un tercio de los integrantes de la comunidad que representen, a su vez, un tercio de las cuotas de participación.

La comunidad no puede repercutir el coste de la instalación o adaptación de dichas infraestructuras comunes, ni los derivados de su conservación y mantenimiento posterior, sobre aquellos propietarios que no hayan votado expresamente en la Junta a favor del acuerdo. No obstante, si con posterioridad solicitasen el acceso a los servicios de telecomunicaciones o a los suministros energéticos, y ello requiera aprovechar las nuevas infraestructuras o las adaptaciones realizadas en las preexistentes, se las podrá autorizar siempre que abonen el importe que les hubiera correspondido, debidamente actualizado, aplicando el correspondiente interés legal.

Sin perjuicio de las normas respecto a los gastos de conservación y mantenimiento, la nueva infraestructura instalada tiene la consideración de elemento común.

► Para la validez de los demás acuerdos basta el voto de la mayoría del total de los propietarios y propietarias que, a su vez, representen la mayoría de las cuotas de participación.

En segunda convocatoria son válidos los acuerdos adoptados por la mayoría de los asistentes, siempre que ésta represente, a su vez, más de la mitad del valor de las cuotas de los presentes.

Cuando la mayoría no se pudiera lograr por los procedimientos indicados, el/la juez, a instancia de parte deducida en el mes siguiente a la fecha de la segunda Junta, y oyendo en comparecencia los contradictores previamente citados, resolverá en equidad lo que proceda dentro de veinte días, contados desde la petición, haciendo pronunciamiento sobre el pago de costas.

9.2.3 ARRENDAMIENTO DE VIVIENDAS POR ARRENDATARIOS O ARRENDATARIAS CON DISCAPACIDAD

Normativa

► Ley 29/1994, de 24 de noviembre, de Arrendamientos Urbanos (BOE núm. 282 de 25 de noviembre).

9.2.3.1 SUBROGACIÓN DE PERSONA CON DISCAPACIDAD POR MUERTE DEL ARRENDATARIO/A EN LOS CONTRATOS DE ARRENDAMIENTO DE VIVIENDA

En caso de fallecimiento del arrendatario/a, podrán subrogarse en el contrato de arrendamiento:

- El/la cónyuge del arrendatario/a que al tiempo del fallecimiento conviviera con él/ella.
- La persona que hubiera venido conviviendo con el arrendatario de forma permanente en análoga relación de afectividad a la de cónyuge, con independencia de su orientación sexual, durante, al menos, los dos años anteriores al tiempo del fallecimiento, salvo que hubieran tenido descendencia en común, en cuyo caso bastará la mera convivencia.
- Los/las descendientes del arrendatario/a que en el momento de su fallecimiento estuvieran sujetos/as a su patria potestad o tutela, o hubiesen convivido habitualmente con él/ella durante los dos años precedentes.
- Los/las ascendientes del arrendatario/a que hubieran convivido habitualmente con él/ella durante los dos años precedentes a su fallecimiento.
- Los hermanos o hermanas del arrendatario/a que hubieran convivido habitualmente con él/ella durante los dos años precedentes a su fallecimiento.
- Las personas distintas de las mencionadas que sufran una discapacidad igual o superior al 65%, siempre que tengan una relación de parentesco hasta el tercer grado colateral con el/la arrendatario/a y hayan convivido con éste/a durante los dos años anteriores al fallecimiento.

Si al tiempo del fallecimiento del arrendatario o arrendataria no existiera ninguna de estas personas, el arrendamiento quedará extinguido.

Si existiesen varias de las personas mencionadas, a falta de acuerdo unánime sobre quién de ellos será el beneficiario o beneficiaria de la subrogación, regirá el orden de prelación indicado, salvo en que los padres septuagenarios serán preferidos a los/las descendientes. Entre los/las descendientes y entre los ascendientes, tendrá preferencia la persona más próxima en grado, y entre los hermanos y hermanas, el de doble vínculo sobre el medio hermano.

Los casos de igualdad se resolverán en favor de quien tuviera una discapacidad igual o superior al 65% y en defecto de esta situación, de quien tuviera mayores cargas familiares y, en última instancia, en favor del/de la descendiente de menor edad, el ascendiente de mayor edad o el hermano o hermana más joven.

El arrendamiento se extinguirá si en el plazo de tres meses desde la muerte del arrendatario/a, el/la arrendador/a no recibe notificación por escrito del hecho del fallecimiento, con certificado registral de defunción, y de la identidad del/de la subrogado/a, indicando su parentesco con la persona fallecida y ofreciendo, en su caso, un principio de prueba de que cumple los requisitos legales para subrogarse. Si la extinción se produce, todos los que pudieran suceder al arrendatario/a, salvo los que renuncien a su opción notificándolo por escrito al arrendador en el plazo del mes siguiente al fallecimiento, quedarán solidariamente obligados al pago de la renta de dichos tres meses.

Si el arrendador o arrendadora recibiera en tiempo y forma varias notificaciones cuyos remitentes sostengan su condición de beneficiarios/as de la subrogación, podrá el/la arrendador/a considerarles deudores solidarios de las obligaciones propias del arrendatario, mientras mantengan su pretensión de subrogarse.

En arrendamientos cuya duración inicial sea superior a cinco años, las partes podrán pactar que no haya derecho de subrogación en caso de fallecimiento del arrendatario/a, cuando éste tenga lugar transcurridos los cinco primeros años de duración del arrendamiento, o que el arrendamiento se extinga a los cinco años cuando el fallecimiento se hubiera producido con anterioridad.

9.2.3.2 OBRAS DE ADECUACIÓN DE LA VIVIENDA POR ARRENDATARIOS/AS CON DISCAPACIDAD

El arrendatario o arrendataria con discapacidad, previa notificación escrita al arrendador/a, puede realizar en la vivienda las obras que sean necesarias para adecuar ésta a su discapacidad o a la de su cónyuge o de la persona con quien conviva de forma permanente en análoga relación de afectividad, con independencia de su orientación sexual, o a la de los familiares que con él/ella convivan.

El/la arrendatario/a está obligado/a, al término del contrato, a reponer la vivienda al estado anterior, si así lo exige el/la arrendador/a.

A los efectos previstos en la Ley de Arrendamientos Urbanos, la situación de discapacidad y su grado deben ser declarados mediante certificado emitido por la Delegación Provincial para la Igualdad y Bienestar Social.

Régimen transitorio para los arrendamientos de vivienda celebrados con anterioridad al 9 de mayo de 1985

A partir de la entrada en vigor de la vigente Ley de Arrendamientos Urbanos, el 1 de enero de 1995, la subrogación prevista por la Ley de Arrendamientos Urbanos de 1964, sólo podrá tener lugar a favor del/de la cónyuge del arrendatario/a no separado/a legalmente o de hecho, o en su defecto, de los hijos e hijas que conviviesen con él/ella durante los dos años anteriores a su fallecimiento. En defecto de los anteriores, se podrán subrogar los/las ascendientes del arrendatario/a que estuviesen a su cargo y conviviesen con él/ella con tres años, como mínimo, de antelación a la fecha de su fallecimiento.

El contrato se extinguirá al fallecimiento del subrogado/a, salvo que lo fuera un hijo o hija del arrendatario/a no afectado por una discapacidad igual o superior al 65%, en cuyo caso se extinguirá a los dos años o en la fecha en que el/la subrogado/a cumpla veinticinco años, si ésta fuese posterior.

No obstante, si el subrogado/a fuese el/la cónyuge y al tiempo de su fallecimiento hubiese hijos o hijas del arrendatario que conviviesen con aquél/aquella, podrá haber una ulterior subrogación. En este caso, el contrato quedará extinguido a los dos años o cuando el hijo o hija alcance la edad de veinticinco años si esta fecha es posterior, o por su fallecimiento si está afectado por una discapacidad igual o superior al 65%.

Al fallecimiento de la persona que, a tenor de la Ley de Arrendamientos Urbanos de 1964, se hubiese subrogado en la posición del inquilino/a antes del 1 de enero de 1995, sólo se podrá subrogar su cónyuge no separado/a legalmente o de hecho y, en su defecto, los hijos e hijas del arrendatario/a que habitasen en la vivienda arrendada y hubiesen convivido con él/ella durante los dos años anteriores a su fallecimiento.

El contrato se extinguirá al fallecimiento del subrogado/a, salvo que lo fuera un hijo o hija del arrendatario/a no afectado/a por una discapacidad igual o superior al 65%, en cuyo caso se extinguirá a los dos años o cuando el hijo o hija alcance la edad de veinticinco años si esta fecha es posterior.

No se autorizan ulteriores subrogaciones.

9.2.4 AYUDAS PARA LA REHABILITACIÓN DE VIVIENDAS Y EDIFICIOS

Véase apartado 2.3.2. del capítulo de Subvenciones y Ayudas.

9.2.5 RESERVA DE VIVIENDAS ADAPTADAS EN PROMOCIONES DE VIVIENDAS DE PROTECCIÓN OFICIAL

Normativa

- ▶ Arts. 37 y 41 del Decreto 72/1992, de 5 mayo por el que se aprueban las normas técnicas para la accesibilidad y eliminación de barreras arquitectónicas, urbanísticas y en el transporte en Andalucía (BOJA nº 44 de 23 de mayo).
- ▶ Decreto 149/2003 de 10 de junio por el que se aprueba el Plan Andaluz de vivienda y suelo 2003-2007 y se regulan las actuaciones contenidas en el mismo (BOJA del 20 de junio).
- ▶ Orden de 8 de agosto de 2003 por la que se desarrollan determinadas actuaciones del Plan Andaluz de vivienda y suelo 2003-2007 (BOJA de 20 de agosto).
- ▶ Orden de 15 de septiembre de 2003 sobre desarrollo y tramitación de las actuaciones en materia de rehabilitación del Plan Andaluz de vivienda y suelo 2003-2007 (BOJA de 30 de septiembre).

Concepto

En los proyectos de Viviendas de Protección Oficial y de cualquier otro carácter que se construyan, promuevan o subvencionen por las Administraciones Públicas y demás entidades dependientes o vinculadas al sector público, se reservará un mínimo del 3% del total de viviendas de las promociones referidas, con las características establecidas en el art. 37 del Decreto 72/92.

9.2.6 AYUDAS PARA LA ADQUISICIÓN DE VIVIENDAS DE PROTECCIÓN OFICIAL

Véase apartado 2.3.3. del capítulo de Subvenciones y Ayudas.

9.2.7 AYUDAS PARA LA ADAPTACIÓN FUNCIONAL DEL HOGAR

Véase apartado 2.1.1.2. del capítulo de Subvenciones y Ayudas.

Véase apartado 12.2. sobre el Plan de Apoyo a las Familias Andaluzas.

9.3 ACCESIBILIDAD EN EL TRANSPORTE

Se trata de que los medios de transporte convencionales y sus infraestructuras estén diseñados de tal modo que puede ser utilizados con seguridad y eficacia por el mayor número posible de personas, ya tengan discapacidad o no. Esto implica que se debe ampliar el término "estándar", utilizado en el diseño de los medios de transporte en general, utilizando el concepto de manera que dentro del mismo tengan cabida la diversidad de personas que habitan o utilizan un determinado entorno.

Las pautas de calidad del sistema de transporte (aéreo, terrestre o marítimo) involucran tres instancias de diseño:

- ▶ La infraestructura arquitectónica y urbanística destinada al transporte accesible (por ejemplo la estación del tren, la parada del taxi, la terminal de un aeropuerto, etc.).
- ▶ El medio de transporte accesible (el tren, el taxi, el coche...).
- ▶ La relación entre la infraestructura y el medio de transporte (el acceso de la estación o parada, por ejemplo de autobús al mismo).

9.3.1 TRANSPORTE PRIVADO

9.3.1.1 TARJETA DE APARCAMIENTO

Normativa

- ▶ Orden de 18 de enero de 2002, de la Consejería de Asuntos Sociales, por la que se aprueba el modelo y procedimiento de concesión de la tarjeta de aparcamiento de vehículos para Personas con movilidad reducida (BOJA nº 18, de 12.02.2002).

Concepto

Documento acreditativo conforme al modelo uniforme de la Recomendación del Consejo de la Unión Europea, de la condición de personas con discapacidad y movilidad reducida para el disfrute de sus derechos especiales en la circulación de vehículos.

La tarjeta de aparcamiento es personal e intransferible y la señal distintiva permite que los vehículos ocupados por su titular puedan estacionar en los aparcamiento reservados y disfrutar de lo que sobre estacionamiento y aparcamiento establezcan los ayuntamientos a favor de las personas con discapacidad.

Tiene validez en todo el territorio andaluz, en España, en otros estados miembros de la UE, y en algunos otros países europeos. Podrá ser utilizada por su titular en vehículos de su propiedad o en cualquier otro, mientras sea empleado para transportarle. La tarjeta de aparcamiento deberá colocarse en el salpicadero del vehículo de forma que resulte claramente visible desde el exterior.

Beneficiarios/as

Podrán ser titulares de la tarjeta de aparcamiento las personas con discapacidad, residentes en la Comunidad Autónoma de Andalucía, que reúnan los siguientes requisitos:

- ▶ Tener reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100.
- ▶ Tener graves dificultades a causa de su discapacidad para utilizar transportes colectivos, cuya determinación se fijará mediante la aplicación del baremo que figura como Anexo 3 del Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.
- ▶ No estar imposibilitadas, por razón de su estado de salud u otras circunstancias, para efectuar desplazamientos fuera de su domicilio habitual.

Vigencia y renovación

La tarjeta de aparcamiento se otorgará por un plazo de diez años. No obstante, cuando el reconocimiento del grado de minusvalía tenga carácter provisional, la tarjeta se concederá por el plazo de revisión que señale el certificado.

Transcurrido el plazo inicial de vigencia de la tarjeta, será necesaria su renovación, para la cual se seguirá el mismo procedimiento que el establecido para su concesión.

Las tarjetas de aparcamiento expedidas con anterioridad al 13 de febrero de 2002, carecen de validez, por lo que será necesaria su renovación.

Solicitud y renovación

La solicitud de nueva tarjeta y de renovación puede obtenerse en las Delegaciones Provinciales para la Igualdad y Bienestar Social y en la página web de la Consejería.

Asimismo, puede hacerse la solicitud por vía telemática en la página web de la Consejería.

9.3.1.2 RESERVA DE APARCAMIENTO

Normativa

- ▶ Art. 13 del Decreto 72/92 de 5 de mayo, por el que se aprueban las normas técnicas para la accesibilidad y eliminación de barreras arquitectónicas, urbanísticas y en el transporte en Andalucía.

Concepto

En caso de existir aparcamientos, se reservará permanentemente una plaza por cada cincuenta o fracción, caracterizadas por unas dimensiones mínimas y la señalización del Símbolo Internacional de Accesibilidad (véase apartado 9.4.7. sobre Simbología), así como por la prohibición de aparcar en las mismas a las personas sin discapacidad. Estarán situadas tan cerca como sea posible de los accesos al interior del edificio, establecimiento o instalación.

Para hacer uso de estas plazas reservadas es obligatorio tener en un sitio visible del vehículo la tarjeta de aparcamiento para las personas con discapacidad.

Solicitud

La solicitud debe hacerse directamente al Ayuntamiento de cada ciudad.

Cabe recordar que la plaza no es de uso privativo del solicitante sino que puede ser utilizada por cualquier persona que la necesite. Asimismo, se fomentará la reserva de plazas de aparcamiento para personas con movilidad reducida junto a su centro de trabajo y domicilio.

Documentación

- ▶ DNI.
- ▶ Impreso de solicitud
- ▶ Certificado de minusvalía

Más información

En el ayuntamiento de la localidad donde resida o trabaje la persona solicitante.

9.3.1.3 APARCAMIENTO GRATUITO EN ZONA AZUL

Concepto

La zona azul de estacionamiento es un área urbana reservada donde es necesario abonar una cantidad establecida por estacionar el vehículo en tiempo limitado.

En algunas ciudades y localidades andaluzas, las personas con discapacidad que cumplan los requisitos exigidos, están exentas de abonar el importe correspondiente por estacionar en la zona azul en un tiempo máximo.

Las ordenanzas municipales reguladoras establecen los requisitos específicos necesarios para su obtención así como la documentación requerida.

Beneficiarios/as

- ▶ Poseer la tarjeta de aparcamiento para personas con discapacidad.
- ▶ Los requisitos varían en función de los ayuntamientos.

Solicitudes e información

En los ayuntamientos de las localidades que contemplan estacionamientos en zona azul y que contemplan en las Ordenanzas la exención del pago a personas con discapacidad.

9.3.1.4 OBTENCIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR

Ver apartado 2.1.1.2 del capítulo Subvenciones y Ayudas.

9.3.1.5 ADAPTACIÓN DE VEHÍCULOS A MOTOR

Ver apartado 2.1.1.2 del capítulo Subvenciones y Ayudas.

9.3.1.6 EXENCIÓN DEL IMPUESTO DE MATRICULACIÓN Y CIRCULACIÓN

Ver apartado 11.7 del capítulo Beneficios Fiscales.

9.3.2 TRANSPORTE PÚBLICO URBANO Y METROPOLITANO

Se refiere a las infraestructuras, medios, e instalaciones fijas de acceso público de los servicios de transporte de viajeros, tanto urbano como interurbano, así sean terrestres, aéreos, marítimos o fluviales.

Normativa

- ▶ Ley 1/1999, de 31 de marzo, de Atención a las personas con discapacidad en Andalucía.
- ▶ Ley 2/2003 de 12 de mayo de ordenación de los transportes urbanos y metropolitanos de viajeros en Andalucía. Boja nº 99 de 27/05/2003.

Concepto

Se consideran transportes urbanos los que se desarrollan íntegramente dentro del mismo término municipal, y transportes metropolitanos aquellos que se producen entre municipios contiguos y completos, derivados de su interrelación económica, social y laboral. Se trata de facilitar el uso del transporte público disminuyendo las barreras que impiden el acceso a las personas con movilidad reducida.

Las Administraciones Públicas competentes promoverán la adecuada satisfacción de las necesidades de transporte de las personas con discapacidad en Andalucía, en condiciones idóneas de equidad social, solidaridad territorial, seguridad y accesibilidad a las personas con movilidad reducida.

Con fecha de 27 de julio de 2004, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a través del IMSERSO ha suscrito un Convenio de colaboración con la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) que tiene por objeto la implantación de transportes públicos accesibles en las líneas regulares de autobuses urbanos (puede consultarse este convenio en la página web del IMSERSO). Este proyecto, iniciado por el IMSERSO y la FEMP en 1991, y objeto de actualizaciones anuales hasta el año 2003, ha favorecido la puesta en funcionamiento hasta el momento de 543 unidades accesibles en todo el territorio del Estado.

Tramitación

Los Ayuntamientos de los municipios son competentes, con carácter general, para la planificación, ordenación, gestión, inspección y sanción de los servicios urbanos de transporte público de viajeros que se lleven a cabo íntegramente dentro de sus términos municipales. Las Delegaciones Provinciales de Obras Públicas y Transportes de la Junta de Andalucía son competentes en la planificación, ordenación, gestión, inspección y sanción de los servicios interurbanos de transporte público de viajeros.

9.3.2.1 TAXIS ACCESIBLES

Respecto al uso del servicio del taxi por personas con discapacidad hay que considerar dos aspectos diferentes: la utilización de vehículos especialmente adaptados para transportar a personas en silla de ruedas; y el uso de taxis convencionales para el desplazamiento, mediante subvenciones que conceden las distintas Administraciones.

Normativa

- Resolución de 15 de julio de 2004, del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, por la que se hace pública la suscripción de un Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través del IMSERSO y la Fundación ONCE. (BOE de 5 de agosto de 2004).

Concepto

El IMSERSO y la Fundación ONCE colaboran, a través de convenios de colaboración de renovación anual, en la promoción de la accesibilidad en el transporte por autotaxi. A estos convenios se suman las entidades locales interesadas en desarrollar en su ámbito respectivo este proyecto.

La Fundación ONCE, en aras a la promoción de la autonomía personal de las personas con discapacidad ha continuado desarrollando el ya tradicional programa Eurotaxi o taxi accesible, en conjunción con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través del IMSERSO. En Andalucía existen taxis accesibles en todas las capitales de provincia, y desde el año 2003 se están implantando en municipios relevantes de varias provincias.

Las Corporaciones Locales o Entidades interesadas en adherirse al presente Convenio de colaboración, en los términos indicados, presentarán el correspondiente proyecto ante el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (IMSERSO), junto con la documentación exigible en cada caso.

La adhesión a este Convenio, por parte de la entidad proponente, se instrumentará en forma de Convenio de colaboración singular, a suscribir por los representantes del IMSERSO, de la Fundación ONCE y de la Corporación Local o Entidad respectiva.

Más información

En la Fundación Once. Los taxis accesibles se solicitan telefónicamente al número de radio taxis de la localidad.

9.3.2.2 BONO-TAXI

Véase apartado 2.4.4 del capítulo sobre Subvenciones y Ayudas.

9.3.2.3 TARJETA DE TRANSPORTE BONIFICADO

Véase apartado 2.4.2 del capítulo sobre Subvenciones y Ayudas.

9.3.2.4 DEDUCCIÓN POR INVERSIONES EN PLATAFORMAS DE ACCESOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD O EN ANCLAJES DE FIJACIÓN DE SILLAS DE RUEDAS INSTALADOS EN VEHÍCULOS DE TRANSPORTE PÚBLICO DE VIAJEROS POR CARRETERA.

Ver apartado 11.2 sobre Impuesto sobre Sociedades en el capítulo de Beneficios Fiscales.

9.3.3 TRANSPORTE FERROVIARIO

Normativa

- ▶ Ley 2/2003 de 12 de mayo de ordenación de los transportes urbanos y metropolitanos de viajeros en Andalucía. (BOJA nº 99 de 27/05/2003).
- ▶ Pliegos de Condiciones Generales de los Contratos de Transporte de Grandes Líneas, Alta Velocidad, Regionales y Cercanías de Renfe. (En la página web de Renfe: <http://www.renfe.es>).
- ▶ Convenio firmado entre RENFE y ONCE, que regula la admisión de perros-guía y condiciones de viaje para personas invidentes.

Concepto

En 1989, RENFE firmó un convenio con el Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía, y en 1993 otro con el IMSERSO, con el objetivo de lograr que el tren sea accesible para personas con movilidad reducida. En virtud de tales acuerdos, todas las estaciones de nueva creación se construyen sin obstáculos. Las estaciones del AVE, por ejemplo, son accesibles. Pero, además, se están eliminando progresivamente las

barreras arquitectónicas existentes en estaciones y trenes, de forma que la persona con movilidad reducida tenga las mínimas dificultades en el proceso que supone la llegada a la estación, compra del billete, acceso a los andenes, subida al tren, viaje, bajada del tren y recorrido hasta la salida de la estación de destino.

Las adaptaciones realizadas suponen, en general:

- ▶ La existencia de plazas de aparcamiento reservadas y adecuadamente señalizadas, puertas automáticas para acceder al vestíbulo; sistema ciber-guía para invidentes, taquillas adaptadas, ascensores o plataformas elevadoras y rampas plegables, o plataformas elevadoras móviles, para facilitar el acceso al tren. Para la seguridad de las personas con discapacidad visual se ha instalado en los andenes "bandas de puesta en guardia" que pueden ser reconocidas con facilidad, y que indican una distancia de seguridad .
- ▶ En tanto todo el servicio no resulta completamente adaptado, RENFE ha puesto en marcha un servicio de "asistencia concertada" para clientes con discapacidades físicas y/o sensoriales. Para que se les preste el servicio de "asistencia concertada", el viajero debe comunicar, al menos con un día de antelación, su plan de viaje al teléfono del Servicio de Atención al Cliente de la estación en la que va a iniciar su recorrido o en su defecto al Jefe de estación. Así, un agente de la compañía lo recibe y acompaña hasta que está instalado en el tren, solucionando los problemas que puedan plantearse. En la estación de llegada puede haber otra persona, si así se solicita.

9.3.4 TARJETA DORADA DE RENFE

Véase apartado 2.4.5 en el capítulo de Subvenciones y Ayudas

9.3.5 TRANSPORTE MARÍTIMO

Normativa

- ▶ Real Decreto 1247/1999, de 16 de julio, sobre reglas y normas de seguridad aplicables a los buques de pasaje que realicen travesías entre puertos españoles (BOE núm 187 de 6 de agosto).
- ▶ Real Decreto 1036/2004, de 7 mayo, modifica el Real Decreto 1247/1999, de 16-7-1999, sobre reglas y normas de seguridad aplicables a los buques de pasaje que realicen travesías entre puertos españoles (BOE núm 122 de 20 de mayo).

Concepto

Aplicación de medidas adecuadas para garantizar el acceso, en condiciones seguras, de las personas con movilidad reducida a los buques de pasaje y naves de pasaje de gran velocidad.

Todos los buques de pasaje de las clases A, B, C y D y todas las naves de pasaje de gran velocidad, utilizados para el transporte público, con quillas colocadas o que se encuentren en una fase similar de construcción a partir del 1 de octubre de 2004, cumplirán y adoptarán las medidas apropiadas, para que las personas con movilidad reducida puedan tener acceso y estancia cómodas y seguras.

Se establecen directrices para el acceso al buque, letreros suficientemente accesibles y fáciles de leer, rutas diferentes al resto de pasaje para personas en sillas de ruedas en caso necesario, medios de comunicación de mensajes, alarmas y pulsadores y prescripciones para garantizar la movilidad dentro del buque.

En cuanto a los puertos, se han llevado a cabo una serie de obras de modernización y rehabilitación de terminales de pasajeros, incluyendo la supresión de barreras arquitectónicas en los puertos de Algeciras y Cádiz.

9.3.6 TRANSPORTE AÉREO

Normativa

- Ley 21/2003, de 7 de julio, de Seguridad Aérea (B.O.E. n° 162, de 8 de julio de 2003).

Concepto

El transporte aéreo de las personas con discapacidad se rige por normas internacionales, emanadas de la Organización de Aviación Civil Internacional, de la Comisión Europea de Aviación Civil y de la Asociación Internacional de Transporte Aéreo (concretamente, por la resolución 700 sobre "Aceptación y transporte de pasajeros discapacitados"), así como por las normas propias de cada país.

La Ley de Seguridad Aérea recoge explícitamente el derecho de las personas con discapacidad a acceder con las necesarias garantías de seguridad a este tipo de transporte.

Los aeropuertos con transporte de pasajeros en España son responsabilidad de AENA (Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea), organismo autónomo dentro del Ministerio de Fomento. AENA está elaborando, en colaboración con la ONCE, un Manual-Guía específico para el tratamiento de pasajeros/as con discapacidad, que contemplará tanto la supresión de barreras arquitectónicas como la atención personalizada que deben recibir dichos pasajeros/as.

Las compañías aéreas españolas y Aena, para su red de aeropuertos han firmado de manera voluntaria los Compromisos de Servicio con los Pasajeros, que establecen criterios y principios generales que más adelante han sido desarrollados individualmente por cada compañía aérea y aeropuerto.

Ambos compromisos contienen un anexo dedicado a la atención de Personas con Movilidad Reducida y su texto integro se puede obtener en la página web de la Dirección General de Aviación Civil:

<http://www.mfom.es/aviacioncivil/pasajeros/pmr.htm>

La Normativa Aeronáutica, por razones de seguridad en caso de emergencias y evacuaciones, limita el número de personas con movilidad reducida que pueden viajar en una aeronave; esta limitación está en función del tamaño de la aeronave y del nivel del servicio que solicite el/la pasajero/a. Es conveniente por tanto, hacer la reserva con al menos 7 días de antelación informando sobre las necesidades especiales que se tengan.

9.3.7 AYUDAS AL TRANSPORTE

- ▶ Ver apartado 2.1.1.4 sobre Subvenciones Complementarias en el capítulo de Subvenciones y Ayudas.
- ▶ Ver apartado 2.4 sobre Subvenciones y Ayudas en materia de transporte, en el capítulo de Subvenciones y Ayudas.
- ▶ Ver apartado 2.2 sobre Subvenciones y Ayudas en materia de accesibilidad en el capítulo de Subvenciones y Ayudas.

9.4 ACCESIBILIDAD EN LA COMUNICACIÓN

9.4.1 LENGUAJE DE SIGNOS

Concepto

Es la lengua natural de las personas sordas, ya que les permite expresarse de forma fluida y completa. Es su medio de comunicación y principal vehículo de integración de este colectivo a la sociedad oyent, y como tal, tienen derecho a recibir la información en su propia lengua. La figura del intérprete de lengua de signos actúa como puente entre las personas sordas y oyentes.

Recursos sobre lenguaje de signos

A) *Para personas sordas*

Servicios Ordinarios de Intérprete de Lengua de Signos:

La Federación Andaluza de Asociaciones de Sordos ofrece el "Servicio de Intérprete de lengua de signos", que consiste en facilitar a un/a intérprete a cualquier persona que lo solicite, sorda u oyente, para la interpretación de dicha lengua al castellano y viceversa. También puede solicitarlo una entidad pública o privada. Más información en las Asociaciones de Sordos de Andalucía o en el teléfono 958.18.50.45.

Servicios 24 Horas:

Este servicio va dirigido a aquellas personas sordas que en caso de extrema urgencia no puedan ser atendidas por el servicio ordinario. Puede solicitarse a través del Centro de Coordinación, donde se atenderá la demanda y a su vez se localizará al intérprete que esté de guardia en dicho momento. El Teléfono del Centro de Coordinación es: Voz: 666 530 000 Fax: 666 530 053.

Servicio de Intérpretes en el ámbito educativo:

- ▶ Desde el curso 1.995/96, la Consejería de Educación y la Federación Andaluza de Asociaciones de Sordos (FAAS) vienen desarrollando, en virtud de un acuerdo de colaboración, una experiencia educativa mediante la cual alumnos y alumnas sordos utilizan los servicios de interpretación de Lengua de Signos en las sesiones de clase. La función del intérprete no es docente, su tarea consiste en facilitar la comunicación y la traducción de las explicaciones del profesorado, la interpretación de gráficas y de otros materiales complejos.
- ▶ La Federación Andaluza de Asociaciones de Sordos (FAAS) en todas sus asociaciones pone en marcha anualmente cursos de FPO para personas sordas en los que se cuenta con la figura del intérprete y/o con personal docente con conocimientos de Lengua de Signos bien por ser nativos de la misma o bien por ser profesionales en este campo.

B) Para profesionales

- ▶ Las personas que deseen obtener la titulación oficial de intérprete de Lengua de Signos, pueden cursar esta formación en los ciclos formativos de Grado Superior de "Técnico Superior en Interpretación de la Lengua de Signos Española", que se imparte en distintos institutos públicos y privados de la comunidad autónoma andaluza. Se pueden consultar las direcciones de estos institutos en las siguientes páginas web: www.mec.es
- ▶ La Federación Andaluza de Asociaciones de Sordos (FAAS) también organiza cursos de FPO de "Comunicación en Lengua de Signos Española" para personas oyentes que quieran complementar su formación académica sin que sea su objetivo trabajar como intérprete.

Más información

Federación Andaluza de Asociaciones de Sordos y sus asociaciones.

C) Otros recursos

La Universidad de Sevilla, a través de un Convenio marco con la Universidad Complutense de Madrid, y mediante convenio específico con la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, imparte desde el año 2003 un "Curso de Postgrado de Lengua de Signos Española" a trabajadores y trabajadoras de la Consejería. En la actualidad está pendiente una nueva convocatoria 2005-2006 de cursos, destinados tanto a profesionales como a personas sordas.

Más información

Vicerrectorado de Postgrado y Doctorado. Universidad de Sevilla
 Avda de la Palmera, esquina Eritaña. 41013 Sevilla
 Tel: 954.48.65.68
 Móvil y mensajes de texto: 617.50.98.34
 Correo electrónico: lse@us.es
 Página web: www.vtc.us.es

9.4.2 COMUNICACIÓN VISUAL Y AUDIODESCRITA

Con este sistema de comunicación se facilita a las personas con discapacidad visual y auditiva el acceso a muchas de las múltiples manifestaciones culturales que se ofrecen a través de la televisión, el cine y otras artes audiovisuales.

Para ello, se ha desarrollado un sistema que permite compensar la falta de percepción de imágenes por descripciones sonoras complementarias (sobre situación espacial, vestuario, gestos, actitudes, paisajes, etc.) imprescindibles para poder comprender y disfrutar de una obra de teatro, de una película en el cine, de un vídeo didáctico o de una serie de dibujos animados en la televisión.

Las posibilidades técnicas y la aparición en el mercado de nuevos soportes de presentación como el DVD, sumado a una mayor sensibilidad social, abren grandes expectativas para

colectivos con problemas sensoriales, al posibilitar diseñar, en origen y sin un incremento de coste significativo, la adaptación de la producción para el conjunto de la población, mediante la reserva de una banda donde se puedan incorporar las descripciones sonoras, en el caso de las personas sin visión, o añadiendo subtítulos para compensar la falta de audición de las personas sordas.

En la televisión y radio públicas de Andalucía, Canal Sur desde hace algunos años hace posible que se pueda disfrutar de las películas en Sistema Audiodescrito. Canal Sur Televisión retransmite una película sin adaptar, pero simultáneamente, Canal Sur Radio pone la película que está audio descrita para todas las personas ciegas andaluzas o para todas aquellas personas que quieran ver una película sin tener que mirar las imágenes.

Por otro lado, en el año 1992 nace el programa SIGNOVISIÓN TV, en colaboración con la Caja General de Ahorros de Granada, Canal Sur y la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Este programa es un magazine de noticias de actualidad presentado en lengua de signos española, voz en off, y subtulado, que actualmente se emite en Canal Sur TV con carácter semanal. En estos momentos se pretende la producción de programas monográficos y espacios infantiles que cubran las demandas de las personas sordas. Asimismo Canal Sur SA, desde 1992 cuenta en uno de sus avances informativos con un/a intérprete de lengua de signos.

9.4.3 TELÉFONOS DE TEXTO Y FAX

Normativa

Convenio de Colaboración entre el IMSERSO y el Instituto Andaluz de Servicios Sociales de la Consejería de Asuntos Sociales (actualmente Consejería para la Igualdad y Bienestar Social) para promover la implantación de teléfonos de texto en el ámbito territorial de dicha Comunidad (BOJA nº 79 de 16 de julio de 1998).

Concepto

La utilización de las nuevas tecnologías puede suponer la eliminación o atenuación de las dificultades de comunicación que afectan al colectivo de las personas con discapacidad auditiva y con dificultades del habla.

Los fax y los teléfonos de texto permiten la comunicación de estas personas entre sí y con la población oyente.

Existen en la actualidad teléfonos de texto instalados en lugares de concurrencia pública de todas las provincias andaluzas, con un total de 236 unidades, aunque se está ampliando el número y la ubicación de los mismos.

Más información

En breve se añadirá información sobre teléfonos de texto en la página web de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, así como la ubicación y numeración de los mismos.

9.4.4 SERVICIO DE EMERGENCIAS SANITARIAS PARA PERSONAS SORDAS

Normativa

Acuerdo de Colaboración entre el Instituto Andaluz de Servicios Sociales de la Consejería de Asuntos Sociales (actualmente Consejería para la Igualdad y Bienestar Social) y la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (EPES) para la implantación de un Sistema de Acceso a Servicios de Emergencias Sanitarias para Personas con discapacidad auditiva, discapacidad del habla y/o personas sordas.

Concepto

Este servicio se realiza en el ámbito del Convenio descrito en el punto anterior acerca de los teléfonos de texto.

Su objetivo es el de utilizar un protocolo de comunicación sin barreras entre el personal sanitario y las personas con discapacidad auditiva, del habla y/o personas sordas.

Consiste en un cuestionario de fácil cumplimentación en el que el/la paciente indica sus datos y los síntomas que sufre. Una vez cumplimentado, lo envía por fax al Centro Provincial de Coordinación de Emergencias de EPES que corresponda, devolviéndole posteriormente el personal sanitario también vía fax las indicaciones pertinentes.

Este cuestionario puede recogerse en los Centros de Valoración y Orientación de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, en las Asociaciones y Federación Andaluza de Asociaciones de Sordos o en las Asociaciones y Federación Andaluza de padres y Amigos de los Sordos.

También puede descargarse en la página web de EPES: <http://www.epes.es/>

Más información

SEDE CENTRAL de EPES

Parque Tecnológico de Andalucía. c/ Severo Ochoa. 28.29590 Campanillas. Málaga. Tel: 951 04 22 00.

Fax: 951 04 22 01.

E-mail: scentral@epes.es

<http://www.epes.es>

9.4.5 USO DE PERROS GUÍA

Normativa

- ▶ Ley 5/1998 de 23 de noviembre, relativa al uso en Andalucía de perros guía por Personas con Disfunciones Visuales.
- ▶ Decreto 32/2005, de 8 de febrero, por el que se regula el distintivo de perro guía y el procedimiento para su concesión y se crea el Registro de perros guía de la Comunidad Autónoma de Andalucía (BOJA núm 16 de 22 de febrero).

Concepto

La Ley 5/1998 garantiza el derecho al libre acceso, deambulaci3n y permanencia en lugares p3blicos o de uso p3blico de las personas afectadas por disfunciones visuales que vayan acompa1adas de perros gu3a.

En este a1o 2005, se ha creado el Registro de perros gu3a de la Comunidad Aut3noma de Andaluc3a, al objeto de inscribir a los perros gu3a de las personas con discapacidad visual que obtengan el distintivo de perro gu3a. El Registro est3 adscrito a la Consejer3a para la Igualdad y Bienestar Social y gestionado por las Delegaciones Provinciales de la Consejer3a para la Igualdad y Bienestar Social. Tiene car3cter p3blico y gratuito y constituye un instrumento de conocimiento de los usuarios y las usuarias de los perros gu3a con distintivo existentes en la Comunidad Aut3noma de Andaluc3a.

La identificaci3n de los perros gu3a debe hacerse mediante un distintivo de car3cter oficial que llevar3 el perro en lugar visible, consistente en una placa met3lica que lleve grabada, en su anverso, el grafismo y, en su reverso, el nombre del perro, n3mero del Registro de perros gu3a, as3 como la identificaci3n del usuario o usuaria. El distintivo deber3 estar situado en el cuello del perro, de forma que permita visualizar tanto su anverso como su reverso.

Solicitud

Las personas que padezcan de una disfunci3n visual, total o severa, debidamente acreditada, y que sean usuarias de perro gu3a, o sus representantes legales, podr3n solicitar la concesi3n del distintivo de perro gu3a y la inscripci3n en el Registro de perros gu3a, aportando la siguiente documentaci3n:

- ▶ Fotocopia del DNI del usuario o usuaria y, en su caso, de su representante legal.
- ▶ Fotograf3a del usuario o usuaria con el perro de cuerpo entero en color.
- ▶ Certificado oficial expedido por veterinario o veterinaria colegiados que acredite que el perro cumple con las condiciones higi3nico sanitarias previstas en el art3culo 4 de la Ley 5/1998.
- ▶ Fotocopia de la tarjeta de identificaci3n animal expedida conforme a la normativa aplicable.
- ▶ Certificado del Centro o Escuela de Adiestramiento del perro gu3a.

Tambi3n puede hacerse la tramitaci3n administrativa de la solicitud por v3a electr3nica en la p3gina web de la Consejer3a para la Igualdad y Bienestar Social.

M3s Informaci3n

Delegaciones provinciales de la Consejer3a para la Igualdad y Bienestar Social
Asociaci3n de Perros Gu3a Andaluc3a. C/ Resolana, 30. 41009 Sevilla. Tel: 954901616 (ext 351)
Web: <http://www.au-perrosguiasandalucia.org>
E-mail: aupga@au-perrosguiasandalucia.org

9.4.6 ACCESIBILIDAD EN INTERNET

Normativa

Europea

- ▶ Resolución del Parlamento Europeo sobre la Comunicación de la Comisión "eEurope 2002": Accesibilidad de los sitios web públicos y de su contenido" (COMS(2001) 529 - C5 -0074/2002 -2002/2032(COS)), Abril del 2002.
- ▶ Comunicación de la Comisión, de 28 mayo 2002, al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones - Plan de acción eEurope 2005: una sociedad de la información para todos .
- ▶ Resolución del Consejo de la Unión Europea sobre "Accesibilidad electrónica" - Mejorar el acceso de las personas con discapacidad a la sociedad del conocimiento. Enero 2003.

Española

- ▶ Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (BOE 03/12/2003). Decreto 72/2003, de 18 marzo, Medidas de Impulso de la Sociedad del Conocimiento en Andalucía.
- ▶ Real Decreto 292/2004, de 20 de febrero, por el que se crea el distintivo público de confianza en los servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico y se regulan los requisitos y procedimientos de concesión.
- ▶ Real Decreto 292/2004, de 20 de febrero, por el que se crea el distintivo público de confianza en los servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico y se regulan los requisitos y procedimientos de concesión
- ▶ Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico.
- ▶ Disposición adicional quinta. Accesibilidad para las personas con discapacidad y de edad avanzada a la información proporcionada por medios electrónicos. Uno. (BOE 12.07.2002). Corrección de errores, BOE del 6 de agosto de 2002 .
- ▶ Modificada por la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica. BOE 20.12.2003: Disposición adicional novena. Garantía de accesibilidad para las personas con discapacidad y de la tercera edad.
- ▶ Modificada por la Ley 32/2003, de 3 de noviembre, General de Telecomunicaciones. BOE 04-11-2003: (Art. 3).
- ▶ Resolución de 15 de julio de 2004, del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, por la que se hace pública la suscripción de un Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través del IMSERSO y la Fundación ONCE. (BOE de 5 de agosto de 2004).

Concepto

Se define como la posibilidad de que un producto o servicio web pueda ser accesible y usable por el mayor número posible de personas, indiferentemente de las limitaciones propias de la persona o de las derivadas del contexto de uso.

Las dificultades de las personas con discapacidad para acceder a las páginas web son, entre otras:

- ▶ Problemas de audición, visión y movilidad
- ▶ Dificultades de lectura o comprensión
- ▶ Dificultades en la utilización del ratón y/o el teclado
- ▶ Dificultades en la conectividad, por ejemplo: navegador sólo texto, pantalla pequeña, conexión lenta, etc.

La discapacidad no es el único tipo de limitación que dificulta la accesibilidad de contenidos. Además de las limitaciones propias de la persona, existen otras derivadas del contexto de uso y del dispositivo de acceso empleado (hardware y/o software).

Existen unos estándares internacionales de accesibilidad en Internet. Los criterios internacionalmente reconocidos son las pautas WAI definidas en el W3C (ver recursos), considerándose tres niveles de cumplimiento de las mismas: A, AA y AAA. Según la legislación europea, para que los sitios web sean accesibles es fundamental que satisfagan el nivel doble A y que se aplique en su totalidad la prioridad 2 de las pautas WAI.

Las Administraciones públicas adoptarán las medidas necesarias para que la información disponible en sus respectivas páginas de Internet pueda ser accesible a personas con discapacidad y de edad avanzada, de acuerdo con los criterios de accesibilidad al contenido generalmente reconocidos, antes del 31 de diciembre de 2005.

Asimismo, podrán exigir que las páginas de Internet cuyo diseño o mantenimiento financien apliquen los criterios de accesibilidad antes mencionados.

Igualmente, se promoverá la adopción de normas de accesibilidad por los prestadores de servicios y los fabricantes de equipos y "software", para facilitar el acceso de las personas con discapacidad o de edad avanzada a los contenidos digitales.

Los servicios, procesos, procedimientos y dispositivos de firma electrónica deberán ser plenamente accesibles a las personas con discapacidad y de la tercera edad, las cuales no podrán ser en ningún caso discriminadas en el ejercicio de los derechos y facultades reconocidos en esta Ley por causas basadas en razones de discapacidad o edad avanzada.

Por otro lado, el 12 de julio de 2004 fue suscrito el Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través del IMSERSO y la Fundación ONCE para desarrollar un programa de Accesibilidad Universal. La finalidad de este Convenio trienal, que abarca el período comprendido entre 2004 y 2006, es la de servir de marco a las actuaciones que favorezcan la accesibilidad de las personas con discapacidad desarrollando, entre otros, programas destinados a promover, facilitar y apoyar la investigación y el desarrollo de procesos y productos que aseguren la no discriminación desde el punto de vista del uso y disfrute de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's), así como medidas dirigidas a favorecer la formación en estos ámbitos y contenidos.

La Consejería para la Igualdad y Bienestar Social tiene previsto adherirse a este Convenio en el año 2005.

Recursos

Fundación Sidar - Acceso Universal

<http://www.sidar.org>

Seminario de Iniciativas sobre Discapacidad y Accesibilidad en la Red (SID@R) del Real Patronato de la Discapacidad.

Grupo de Investigación GT 3: Accesibilidad en Internet para Personas Mayores y con Discapacidad: Este grupo de investigación pertenece al Real Patronato sobre Discapacitados. Sus líneas de trabajo, se basan en el seguimiento de toda normativa nacional e internacional relacionada con la accesibilidad en internet. También traduce y desarrolla normas y documentos técnicos nacionales e internacionales en las áreas de protocolos, contenidos, herramientas, formatos y lenguajes del mundo de Internet.

Consortio World Wide Web

<http://www.w3.org/>

Uno de sus cometidos es llevar a cabo la Iniciativa WAI, que pretende hacer accesible la Red a las personas con discapacidad a través de las áreas de trabajo: tecnología, pautas, herramientas, educación, investigación y desarrollo. Permite validar la accesibilidad de las páginas según cumplan las pautas establecidas, así como identificar dichas zonas web como accesibles.

Versión original en inglés: <http://www.w3.org/TR/1999/WAI-WEBCONTENT-19990505> .
Versión traducida a Español: <http://www.accesosis.es/~carlosegea/PautasWAI.htm>

Test de accesibilidad en web TAW

<http://www.tawdis.net/>

Es una herramienta web para el análisis e información del grado de accesibilidad que presentan otras web. Su objetivo es difundir la accesibilidad como requisito en el diseño y realización de páginas web con el fin de permitir el acceso a todas las personas. Pertenece al W3C y es español.

Accesibilidad en Unidad ACCESO

<http://acceso.uv.es/accesibilidad>

La unidad Acceso adscrita al Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación de la Universitat de València Estudi General trabaja en investigación, desarrollo y aplicación sobre temas en los que se combinan la DISCAPACIDAD (de orden físico y/o sensorial), la TECNOLOGÍA y la EDUCACIÓN.

9.4.7 SIMBOLOGÍA

Existen determinados símbolos que deben ser conocidos por las propias personas con discapacidad y por la población en general, que indican adaptaciones o servicios para personas con discapacidad.

Los más utilizados son:



1



2



3



4



5



6



7

1. Discapacidad auditiva.
2. Discapacidad visual.
3. Movilidad reducida. También se refiere al símbolo internacional de accesibilidad.
4. Dificultades de movilidad.
5. Discapacidad en el habla.
6. Dificultades de comprensión.
7. Símbolo internacional de accesibilidad en Internet.

9.5 AYUDAS TÉCNICAS

Normativa de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social

Orden de 1 de Febrero de 2.005, por la que se regula y convoca subvenciones en el ámbito de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, para el año 2.005.

Normativa Prestación Ortoprotésica de la Consejería de Salud

- ▶ Decreto 195/1998 de 13 de octubre, por el que se regula la prestación ortoprotésica.
- ▶ Resolución de 9 de Noviembre de 1998 del Servicio Andaluz de Salud por la que se regula la organización de la prestación y el procedimiento para acceder a los productos del Catálogo General de Ortoprotésica.
- ▶ Resolución de 15 de abril de 1999, del Servicio Andaluz de Salud, por la que se habilita el procedimiento de reintegro de gastos en la prestación ortoprotésica en determinados supuestos.
- ▶ Orden de 1 de Junio de 2.000 por la que se modifica el contenido del Catálogo General de Ortoprotésica.
- ▶ Orden del Consejero de Salud de 7 de Febrero de 2.001, por la que se actualiza el contenido del Catálogo General de Ortoprotésica.

Concepto

Las personas que ven disminuida la funcionalidad de alguno o varios de sus miembros u órganos se encuentran con mayores dificultades para manejar los productos o utilizar los servicios que la vida diaria nos impone al enfrentar las actividades formativas, laborales, de relación, ociosas, culturales o deportivas que las encontradas por el conjunto de personas que no están en esa situación.

Las Tecnologías de la Rehabilitación o Tecnologías de Apoyo configuran un sector tecnológico que agrupa a todas aquellas áreas científico-técnicas que pueden aportar soluciones a los problemas de la accesibilidad.

El estudio HEART, realiza la siguiente definición de las Tecnologías de la Rehabilitación: "Cualquier tecnología de la que puedan derivarse los productos, herramientas, equipamientos o sistemas técnicos accesibles por personas con discapacidad y/o mayores -ya sean estos producidos especialmente para ellas o con carácter general- para evitar, compensar, mitigar o neutralizar la deficiencia, discapacidad o minusvalía y mejorar la autonomía personal y la calidad de vida".

Esta definición comprende dos estrategias para conseguir productos y servicios adaptados a los requerimientos de la limitación de habilidades. Una de ellas consiste en apoyar la aplicación del concepto "Diseño para todos", es decir, promocionar la adecuación de los diseños de los productos de consumo general para que éstos puedan ser utilizados por la mayor cantidad posible de usuarios/as. Con este concepto se trata de modificar el diseño para que el uso de un producto concreto no deba verse restringido por pérdidas de habilidad entre los usuarios/as. Sin embargo, cuando la reducción de la habilidad o la capacidad para manejar ese producto alcanza un determinado nivel resultará necesario diseñar productos o sistemas especiales que denominamos genéricamente "Ayuda Técnica".

Las Ayudas Técnicas para las personas con discapacidad se definirían como aquellas herramientas de uso individual en la vida cotidiana, diseñadas para promover la vida autónoma. Para ello las ayudas técnicas se pueden concebir como instrumentos efectivos para la inclusión social de las personas dependientes, que mejoran su calidad de vida, y en algunos casos, racionalizan los recursos públicos.

Tipos de ayudas técnicas

En este apartado hacemos referencia a dos clasificaciones:

A) La realizada por el CEAPAT (El Centro Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas es un centro tecnológico dependiente del IMSERSO, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, creado mediante Orden Ministerial de 7 de abril de 1989) en distintos niveles, según norma ISO 9999:

- ▶ Terapia y Formación
- ▶ Protección y cuidado personal
- ▶ Movilidad Personal
- ▶ Tareas domésticas
- ▶ Muebles y adaptaciones
- ▶ Comunicación e información
- ▶ Productos y mercancías
- ▶ Ocio y tiempo libre

B) La del catálogo realizado por el Instituto de Biomecánica de Valencia dividido en tres grandes secciones que coinciden con las siguientes familias de ayudas técnicas:

- ▶ Ayudas para caminar
- ▶ Silla de ruedas
- ▶ Grúas de transferencia

10 Ocio

10.1 RESIDENCIAS DE TIEMPO LIBRE

Normativa Anual

Orden de 24 de enero de 2005 de la Consejería de Empleo, por la que se regula el programa Conoce tu Costa en las Residencias de Tiempo Libre a favor de los/las pensionistas, mayores de 65 años y personas con discapacidad residentes en la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2005 (BOJA número 23, de 3 de febrero de 2005).

Oferta para el año 2005

Para el año 2005 se ofertan distintos turnos de vacaciones, de hasta 5 días de duración, en las residencias de Aguadulce (Almería), Cádiz, La Línea (Cádiz), Marbella (Málaga) y Punta Umbría (Huelva), durante los siguientes períodos:

A) Residencia de Cádiz

► Primer período:

Del 15 de febrero al 11 de junio, excepto la semana comprendidas entre el 21 y 27 de marzo (solicitudes hasta el 18 de febrero).

► Segundo período:

Del 27 de septiembre al 12 de noviembre, excepto las semanas comprendida entre el 17 y el 31 de octubre (solicitudes hasta el 23 de agosto).

B) Residencias de Aguadulce, La Línea, Marbella y Punta Umbría

► Primer período:

Del 1 de marzo al 11 de junio, excepto la semana comprendida entre el 21 y 27 de marzo (solicitudes hasta el 18 de febrero).

► Segundo período:

Del 27 de septiembre al 26 de noviembre (solicitudes hasta el 23 de agosto).

No obstante los plazos anteriores, si existieran plazas vacantes, las solicitudes presentadas fuera de plazo serán tenidas en cuenta.

Las estancias se iniciarán los martes a las 12 de la mañana y finalizarán con el desayuno del domingo siguiente.

Beneficiarios/as

- ▮ Ayuntamientos de la Comunidad Autónoma Andaluza, a favor de los colectivos compuestos por personas residentes en la misma que reúnan los requisitos siguientes:
 - ▮ Perceptores/as de pensiones no contributivas y de la Seguridad Social de cualquier edad.
 - ▮ Personas con discapacidad, reconocida legalmente.
 - ▮ Jubilados/as.
 - ▮ Mayores de 65 años.
 - ▮ Usuarios y usuarias de los programas de atención de las Direcciones Generales de Personas con Discapacidad y de Personas Mayores de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.
 - ▮ Colectivos integrados en las Federaciones de ámbito autonómico de los citados sectores de población.

Solicitud

Serán formuladas por los Ayuntamientos a su iniciativa, firmadas por el/la Alcalde/sa-Presidente/a y se presentarán en las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Empleo, expresando el período, la fecha y Residencia que se solicita.

Las solicitudes serán siempre realizadas para grupos de 55 personas, incluidos los/las acompañantes y personal asistencial, salvo para la Residencia de Punta Umbría, donde los grupos no superarán las 45 personas.

Para las personas con discapacidad y mayores integrados/as en las Federaciones de ámbito autonómico, se requerirá informe de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

10.2 GUÍA DE VIAJES PARA TURISTAS CON DISCAPACIDAD EN EUROPA

Concepto

En nuestra sociedad moderna, sólo aquellas personas que pueden moverse libremente están verdaderamente integradas en la vida social o económica, ya sea con fines de trabajo o de ocio. La movilidad no deberá considerarse simplemente un factor positivo o una necesidad social y económica, sino un derecho del que todos/as somos titulares, sometido únicamente a condiciones económicas y técnicas que resulten razonables.

Esta premisa es aún más cierta, si cabe, para las personas con discapacidades motrices, para las cuales la posibilidad de participar en la vida social, comercial, económica, cultural y política depende de la solución dada a los problemas de movilidad de una forma que no afecta igualmente al resto de la ciudadanía. Sin embargo, también se reconoce de modo casi unánime que el hecho de facilitar el uso de los medios de transporte a las personas con discapacidad puede contribuir a alcanzar objetivos políticos más amplios como, por ejemplo, la mejora del transporte público, la fluidez del tráfico, la lucha contra la exclusión social y la posibilidad de que las personas se mantengan, en la medida de lo posible, móviles e integradas en sus comunidades.

La Comisión Europea ha elaborado una serie de guías de viajes para turistas con discapacidad, dedicadas a dieciocho países europeos (los Estados miembros de la Unión Europea más Islandia, Liechtenstein y Noruega); en estas guías se ofrece un panorama rápido pero amplio de las instalaciones turísticas y las actividades destinadas a las personas con necesidades especiales. Se puede acceder a estas guías en la siguiente dirección de Internet: www.europa.eu.int/comm/enterprise/services/tourism/policy-areas/guides.htm.

En Internet hay publicada una versión ampliada del folleto "Viajar por Europa", de la Comisión Europea, en la que aparecen referencias para acceder a información más detallada como puede ser documentos que va a necesitar, información sobre dinero, compras, salud, comunicación, transporte, clima, horario y actividades culturales. Se puede acceder en la siguiente dirección de Internet: europa.eu.int/abc/travel.

Información turística

Para más información sobre cualquier país de la Unión Europea que desee visitar, consulte el sitio web de su oficina de turismo nacional; éstas son las direcciones:

- ▶ ALEMANIA: www.germany-tourism.de
- ▶ AUSTRIA: www.austria-tourism.at
- ▶ BÉLGICA: www.visitflanders.com y www.opt.be
- ▶ DINAMARCA: www.visitdenmark.com
- ▶ ESPAÑA: www.tourspain.es
- ▶ FRANCIA: www.franceguide.com
- ▶ FINLANDIA: www.mek.fi
- ▶ GRECIA: www.gnto.gr
- ▶ IRLANDA: www.ireland.ie
- ▶ ITALIA: www.enit.it
- ▶ LUXEMBURGO: www.ont.lu
- ▶ PAÍSES BAJOS: www.visitholland.com
- ▶ PORTUGAL: www.portugalinsite.com
- ▶ REINO UNIDO: www.visitbritain.com
- ▶ SUECIA: www.visit-sweden.com



Beneficios Fiscales

Las medidas que nuestro sistema tributario adopta respecto a las personas con discapacidad se traducen en los diversos supuestos de exenciones, reducciones en bases, tipos de gravamen reducidos y deducciones o bonificaciones en cuotas aplicables en las diversas figuras impositivas, tanto en los tributos de carácter directo, como en los de carácter indirecto, ya se encuentren en mayor o menor medida cedidos a nuestra Comunidad Autónoma o sean propios de las corporaciones locales.

Andalucía ha ejercido en la regulación de diversos tributos las competencias normativas que tiene atribuidas por la Ley del Régimen de Cesión de Tributos del Estado a la Comunidad Autónoma de Andalucía y de fijación del alcance y condiciones de dicha cesión, en los casos y condiciones previstos en la Ley por la que se regulan las medidas fiscales y administrativas del nuevo sistema de financiación de las Comunidades Autónomas de régimen común y Ciudades con Estatuto de Autonomía.

A efectos fiscales, se considera persona con discapacidad a quien tenga reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100. No obstante, en su caso, se reconocen distintos grados en la aplicación de beneficios fiscales respecto a aquellas personas con un grado de minusvalía igual o superior al 65%.

Con efectos desde el 1 de enero de 2000, las disposiciones específicas previstas en la normativa tributaria en favor de las personas con discapacidad con grado de minusvalía igual o superior al 65 por 100 son de aplicación también para aquellas personas cuya incapacidad se declare judicialmente aunque no alcancen dicho grado.

El Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas extiende la aplicación de los beneficios destinados a las personas con discapacidad a los/as pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en sus grados de total, absoluta o gran invalidez, así como a los/as pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad, a los/as que considera afectados/as de una minusvalía igual o superior al 33%.

En todo caso, el grado de minusvalía debe acreditarse ante la Administración tributaria mediante certificado o resolución expedido por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales, (antes Instituto de Migraciones y Servicios Sociales), o por el órgano competente de las Comunidades Autónomas en materia de valoración de las minusvalías (en Andalucía, las Delegaciones Provinciales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social).

En el año 2003, declarado Año Europeo de las Personas con Discapacidad, se reguló el régimen jurídico del "patrimonio protegido" de las personas con discapacidad, carente de personalidad jurídica propia, cuya finalidad es la satisfacción de las necesidades vitales de su titular y beneficiario/a y que se aísla del resto de su patrimonio.

El patrimonio protegido lo constituye la propia persona con discapacidad o, cuando ésta carece de capacidad de obrar, los/as padres, tutores/as o curadores/as y, en determinadas condiciones, el/la guardador/a de hecho de personas con discapacidad psíquica. Se somete a unos regímenes de administración y supervisión específicos y se formaliza en documento público o, en su caso, mediante resolución judicial, que contendrán el inventario inicial de bienes y derechos que lo constituyen, las reglas de administración y fiscalización y cualquier otra disposición adicional respecto a su administración o conservación.

Asimismo, se establece un régimen tributario específico respecto de las aportaciones que reciba el patrimonio protegido del que la persona con discapacidad es titular, y otro para el/la aportante al patrimonio protegido, reformando oportunamente el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, el Impuesto sobre Sociedades cuando el/la aportante es sujeto pasivo de este Impuesto y el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones.

11.1 IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS

Normativa

- ▶ Ley 3/2004, de 28 de diciembre, de Medidas Tributarias, Administrativas y Financieras BOJA núm. 255 de 31 de diciembre y BOE núm. 18 de 21 de enero de 2005.
- ▶ Orden EHA/3902/2004, de 29 de noviembre, por la que se desarrollan para el año 2005 el método de estimación objetiva del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y el régimen especial simplificado del Impuesto sobre el Valor Añadido. BOE núm. 288 de 30 de noviembre.
- ▶ Real Decreto 1775/2004, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. BOE núm. 187 de 4 de agosto.
- ▶ Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades. BOE núm. 61 de 11 de marzo.
- ▶ Real Decreto Legislativo 3/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. BOE núm. 60 de 10 de marzo, corrección de errores en BOE núm. 61 de 11 de marzo.
- ▶ Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones. BOE núm. 48 de 25 de febrero, corrección de errores en BOE núm. 88 de 12 de abril.
- ▶ Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas. BOJA núm. 251 de 31 de diciembre, corrección de errores en BOJA núm. 61 de 29 de marzo de 2004 y núm. 9 de 14 de enero de 2005 y BOE núm. 26 de 30 de enero de 2004, corrección de errores en BOE núm. 79 de 1 de abril de 2004.
- ▶ Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria. BOE núm. 302 de 18 de diciembre.
- ▶ Ley 41/2003, de 18 de noviembre, de protección patrimonial de las personas con discapacidad y de modificación del Código Civil, de la Ley de Enjuiciamiento Civil y de la Normativa Tributaria con esta finalidad. BOE núm. 277 de 19 de noviembre.
- ▶ Ley 10/2002, de 21 de diciembre, por la que se aprueban normas en materia de tributos cedidos y otras medidas tributarias, administrativas y financieras. BOJA núm. 151 de 24 de diciembre, corrección de errores en BOJA núm. 33 de 18 de febrero de 2003 y núm. 34 del 19 de febrero y BOE núm. 14 de 16 de enero de 2005, corrección de errores en BOE núm. 122 de 22 de mayo de 2005.
- ▶ Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones. BOE núm. 298 de 13 de diciembre.

- ▶ Ley 19/2002, de 1 de julio, del régimen de cesión de tributos del Estado a la Comunidad Autónoma de Andalucía y de fijación del alcance y condiciones de dicha cesión. BOE núm. 157, de 2 de julio.
- ▶ Ley 21/2001, de 27 de diciembre, por la que se regulan las medidas fiscales y administrativas del nuevo sistema de financiación de las Comunidades Autónomas de régimen común y Ciudades con Estatuto de Autonomía. BOE núm. 313 de 31 de diciembre.
- ▶ Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de ordenación y supervisión de los seguros privados. BOE núm. 268 de 9 de noviembre.

11.1.1. EXENCIONES

A) as prestaciones reconocidas al/la contribuyente por la Seguridad Social o por las entidades que la sustituyan como consecuencia de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

Esta exención no alcanza a las prestaciones complementarias abonadas por la empresa como complemento a las satisfechas por la Seguridad Social, en tanto que carecen del carácter de públicas, estando sometidas al impuesto y a su sistema de retenciones.

B) Las prestaciones reconocidas a los/as profesionales no integrados/as en el régimen especial de trabajadores/as autónomos/as de la Seguridad Social por las mutualidades de previsión social que actúen como alternativa a dicho régimen, siempre que se trate de prestaciones en situaciones idénticas a las previstas para la incapacidad permanente absoluta o gran invalidez de la Seguridad Social.

La cuantía exenta tiene como límite el importe de la prestación máxima que reconocería la Seguridad Social por el concepto correspondiente. En su caso, el exceso tributaría como rendimiento del trabajo y, en el supuesto de concurrencia de prestaciones de la Seguridad Social y de las mutualidades referidas, se entenderá producido en las prestaciones de estas últimas..

C) Las pensiones por inutilidad o incapacidad permanente del régimen de Clases Pasivas, siempre que la lesión que haya sido causa de las mismas inhabilite por completo al/la percceptor/a de la pensión para toda profesión u oficio.

D) Las prestaciones familiares por hijo/a a cargo, reconocidas por cada hijo/a menor de 18 años o afectado/a por una minusvalía igual o superior al 65% a cargo del/de la beneficiario/a, tanto en su modalidad contributiva como no contributiva, así como las pensiones y los haberes pasivos de orfandad percibidos de los regímenes públicos de la Seguridad Social y clases pasivas y demás prestaciones públicas por situación de orfandad.

E) Las cantidades percibidas de instituciones públicas con motivo del acogimiento de personas con discapacidad, (y de personas mayores de sesenta y cinco años), así como las ayudas económicas otorgadas por instituciones públicas a personas con un grado de minusvalía igual o superior al 65%, (y personas mayores de sesenta y cinco años), para financiar su estancia en residencias o centros de día, siempre que el resto de sus rentas no excedan del doble del salario mínimo interprofesional.

F) Las prestaciones por desempleo reconocidas por la respectiva entidad gestora cuando se perciban en la modalidad de pago único, con el límite de 12.020 euros, siempre que las cantidades percibidas se destinen a la finalidad para la que se conceden y en los casos previstos por la normativa.

No obstante, el límite citado no se aplicará en el caso de prestaciones por desempleo percibidas por trabajadores/as con discapacidad que se conviertan en trabajadores/as autónomos/as en los términos previstos por la normativa.

Esta exención se condiciona al mantenimiento de la acción o participación durante el plazo de cinco años si el/la sujeto/a pasivo/a se integra en una sociedad laboral o cooperativa de trabajo asociado, o al mantenimiento de la actividad durante idéntico plazo si se constituye como trabajador/a autónomo/a.

G) Pueden considerarse exentas la prestación por incapacidad permanente en su modalidad no contributiva, así como los subsidios de garantía de ingresos mínimos y de ayuda de tercera persona.

11.1.2. OTRAS EXENCIONES

A) Las prestaciones públicas extraordinarias por actos de terrorismo y las pensiones derivadas de medallas y condecoraciones concedidas por actos de terrorismo.

B) Las ayudas de cualquier clase percibidas por los/as afectados/as por el virus de inmunodeficiencia humana, reguladas por la normativa de aplicación.

C) Las pensiones reconocidas a favor de aquellas personas que sufrieron lesiones o mutilaciones con ocasión o como consecuencia de la Guerra Civil, ya sea por el régimen de Clases Pasivas del Estado o al amparo de la legislación especial dictada al efecto.

D) Las indemnizaciones como consecuencia de responsabilidad civil por daños personales, en la cuantía legal o judicialmente reconocida.

E) Las indemnizaciones por daños personales derivadas de contratos de seguro de accidentes, hasta la cuantía que resulte de aplicar, para el daño sufrido, el sistema para la valoración de los daños y perjuicios causados a las personas en accidentes de circulación.

Se exceptúa de este supuesto de exención aquellos contratos de seguro de accidentes concertados con mutualidades de previsión social por profesionales no integrados en el régimen especial de trabajadores/as autónomos/as de la Seguridad Social cuando actúen como alternativa al mismo.

F) Los premios de los sorteos organizados por la Cruz Roja española y por la Organización Nacional de Ciegos.

G) Las indemnizaciones satisfechas por las Administraciones públicas por daños personales como consecuencia del funcionamiento de los servicios públicos, cuando se establezcan de acuerdo con la reglamentación sobre procedimientos de las Administraciones públicas en materia de responsabilidad patrimonial.

H) Las ayudas económicas percibidas por las personas con hemofilia u otras coagulopatías congénitas que hayan desarrollado hepatitis C como consecuencia de haber recibido tratamiento con concentrados de factores de coagulación en el ámbito del sistema sanitario público.

11.1.3. RENDIMIENTOS DEL TRABAJO

En el esquema de determinación de la base imponible del Impuesto se establecen un conjunto de reducciones de aplicación sobre los rendimientos íntegros del trabajo.

La reforma parcial del Impuesto, vigente desde el 1 de enero de 2003, ha suprimido las reducciones sobre los rendimientos netos del trabajo, que pasan a regularse como reducciones en la base imponible por rendimientos del trabajo, modificando sus cuantías y añadiendo nuevas reducciones por prolongación de la actividad laboral y por movilidad geográfica. En particular, las que afectaban a las personas con discapacidad se trasladan a la reducción por discapacidad en la base imponible.

11.1.4. CONSIDERACIÓN COMO RENDIMIENTO DEL TRABAJO DE LAS APORTACIONES REALIZADAS AL PATRIMONIO PROTEGIDO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Las aportaciones realizadas al patrimonio protegido de las personas con discapacidad, regulado en la Ley de protección patrimonial de las personas con discapacidad y de modificación del Código Civil, de la Ley de Enjuiciamiento Civil y de la Normativa Tributaria con esta finalidad, tendrán el siguiente tratamiento fiscal para el/la contribuyente discapacitado:

A) Cuando los/as aportantes sean contribuyentes del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, tendrán la consideración de rendimientos del trabajo hasta el importe de 8.000 euros anuales por cada aportante y 24.250 euros anuales en conjunto.

Asimismo, y con independencia de los límites indicados en el párrafo anterior, cuando los/as aportantes sean sujetos/as pasivos/as del Impuesto sobre Sociedades, tendrán la consideración de rendimientos del trabajo siempre que hayan sido gasto deducible en el Impuesto sobre Sociedades con el límite de 8.000 euros anuales.

Estos rendimientos se integrarán en la base imponible del/de la contribuyente con discapacidad titular del patrimonio protegido por el importe en que la suma de tales rendimientos y las prestaciones recibidas en forma de renta correspondientes a planes de pensiones exceda de dos veces al salario mínimo interprofesional, (véase el punto f del apartado relativo a las reducciones de aplicación sobre los rendimientos íntegros del trabajo).

Cuando las aportaciones se realicen por sujetos/as pasivos/as del Impuesto sobre Sociedades a favor de los patrimonios protegidos de los/as parientes, cónyuges o personas a cargo de los/as empleados/as del/de la aportante, únicamente tendrán la consideración de rendimiento del trabajo para el/la titular del patrimonio protegido.

Los rendimientos mencionados en este apartado no estarán sujetos a retención o ingreso a cuenta.

B) En el caso de aportaciones no dinerarias, el/la contribuyente con discapacidad titular del patrimonio protegido se subrogará en la posición del/de la aportante respecto de la fecha y el valor de adquisición de los bienes y derechos aportados, pero sin que, a efectos de ulteriores transmisiones, le resulte de aplicación lo previsto por la Ley del Impuesto en materia de ganancias patrimoniales derivadas de elementos adquiridos con anterioridad al 31 de diciembre de 1994.

A la parte de la aportación no dineraria sujeta al Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones se aplicará, a efectos de calcular el valor y la fecha de adquisición, lo establecido por la Ley del Impuesto con relación a las transmisiones a título lucrativo.

C) No estará sujeta al Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones la parte de las aportaciones que tenga para el/la perceptor/a la consideración de rendimientos del trabajo.

11.1.5. REDUCCIONES DE APLICACIÓN SOBRE LOS RENDIMIENTOS ÍNTEGROS DEL TRABAJO

A) Reducción del 40% sobre el rendimiento íntegro derivado de las prestaciones por invalidez no exentas percibidas de los regímenes públicos de la Seguridad Social y Clases Pasivas, así como de mutualidades generales obligatorias de funcionarios/as, colegios de huérfanos/as y otras entidades similares, siempre que se perciban en forma de capital. En este supuesto de prestaciones por invalidez, no se exige el requisito del transcurso de 2 años desde la primera aportación, como ocurre con el resto de prestaciones.

B) Reducción del 40% sobre el rendimiento íntegro derivado de las prestaciones por invalidez percibidas por los/as beneficiarios/as de planes de pensiones, siempre que se perciban en forma de capital. En este supuesto de prestaciones por invalidez, no se exige el requisito del transcurso de 2 años desde la primera aportación, como ocurre con el resto de prestaciones.

C) Reducción del 40% sobre el rendimiento íntegro derivado de las prestaciones por invalidez percibidas por los/as beneficiarios/as de planes de previsión asegurados, siempre que se perciban en forma de capital. En este supuesto de prestaciones por invalidez, no se exige el requisito del transcurso de 2 años desde la primera aportación, como ocurre con el resto de prestaciones.

Los planes de previsión asegurados se crean y regulan, con efectos a partir del 1 de enero de 2003, como contratos de seguro con unas características y regímenes financiero y fiscal definidos por la Ley del Impuesto y su reglamento y cuyas contingencias cubiertas deben ser únicamente las previstas para los planes de pensiones, aunque su cobertura principal debe ser la de jubilación.

A las prestaciones en forma de capital derivadas de los mismos, en particular las de invalidez, se les aplica la misma reducción del 40% que a los planes de pensiones, en los mismos casos y sobre las mismas cuantías.

D) Reducción del 40% sobre el rendimiento íntegro derivado de las prestaciones por invalidez percibidas por los/as beneficiarios/as de contratos de seguro concertados con mutualidades de previsión social, cuyas aportaciones fueron en su momento, en

todo o en parte, gasto deducible para la determinación del rendimiento neto de actividades económicas, u objeto de reducción en la base imponible del Impuesto, en las condiciones que se comentan con posterioridad.

Tales prestaciones por invalidez derivadas de dichos contratos, se integrarán en la base imponible en el importe de la cuantía percibida que exceda de las aportaciones que no hayan podido ser objeto de reducción o minoración en la base imponible del Impuesto, por incumplir los requisitos subjetivos que se comentan abajo.

Para aplicar esta reducción se exige que las prestaciones se perciban en forma de capital, si bien, por tratarse de prestaciones por invalidez, no se impone el requisito del transcurso de 2 años desde la primera aportación, como ocurre con el resto de prestaciones.

Se considera gasto deducible para la determinación del rendimiento neto de actividades económicas las cantidades abonadas en virtud de contratos de seguro, concertados con mutualidades de previsión social por profesionales no integrados en el régimen especial de la Seguridad Social de los/as trabajadores/as por cuenta propia o autónomos/as, cuando dichos contratos actúen como alternativa al citado régimen especial, de acuerdo con la normativa de aplicación. La cuantía deducible será la parte que tenga por objeto la cobertura de contingencias atendidas por la Seguridad Social, con el límite de 3.005,00 euros anuales.

Y se considera como reducción en la base imponible del Impuesto las cantidades abonadas en virtud de contratos de seguro concertados con mutualidades de previsión social con los siguientes requisitos subjetivos:

- ▶ Profesionales no integrados en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, en la parte que tenga por objeto la cobertura de las contingencias previstas para los planes de pensiones, pero que no hayan tenido el carácter de gasto deducible para los rendimientos netos de actividades económicas.
- ▶ Profesionales y empresarios/as individuales integrados en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, en la parte que tenga por objeto la cobertura de las contingencias previstas para los planes de pensiones.
- ▶ Trabajadores/as por cuenta ajena o socios/as trabajadores/as en la parte que tenga por objeto la cobertura de las contingencias previstas para los planes de pensiones, además del desempleo para los/as citados/as socios/as trabajadores/as. Se incluyen las contribuciones del/de la promotor/a que les hubiesen sido imputadas en concepto de rendimientos del trabajo.

E) Reducción sobre el rendimiento íntegro derivado de prestaciones por invalidez percibidas de contratos de seguros colectivos que instrumenten los compromisos por pensiones asumidos por las empresas y tengan por objeto la cobertura de las contingencias previstas para los planes de pensiones y siempre que se perciban en forma de capital consistente en una percepción de pago único.

Cuando las aportaciones efectuadas por los/as empresarios/as hayan sido imputadas a las personas a las que se vinculen las prestaciones, la reducción se aplicará sobre la cuantía que exceda de las contribuciones imputadas fiscalmente y de las aportaciones directamente realizadas por el/la trabajador/a, en los siguientes porcentajes:

- ▶ Reducción del 75% sobre los rendimientos derivados de prestaciones por invalidez absoluta y permanente para todo trabajo y por gran invalidez, en ambos casos en los mismos términos establecidos por la normativa reguladora de los planes y fondos de pensiones.

- ▶ Reducción del 75% sobre el rendimiento total derivado de prestaciones por invalidez, cuando hayan transcurrido más de ocho años desde el pago de la primera prima, siempre que las primas satisfechas a lo largo de la duración del contrato guarden una periodicidad y regularidad suficientes, es decir, cuando habiendo transcurrido más de ocho años desde el pago de la primera prima, el periodo medio de permanencia de las primas haya sido superior a cuatro años.

El periodo medio de permanencia de las primas será el resultado de calcular el sumatorio de las primas multiplicadas por su número de años de permanencia y dividirlo entre la suma total de las primas satisfechas.

- ▶ Reducción del 40% sobre los rendimientos derivados de prestaciones por invalidez, cuando no se encuentren en alguno de los casos anteriores.

Cuando las aportaciones efectuadas por los/as empresarios/as no hayan sido imputadas a las personas a las que se vinculen las prestaciones, la reducción se aplicará sobre su cuantía total en el porcentaje de reducción del 40%, siempre que se perciban en forma de capital consistentes en una percepción de pago único.

F) Los rendimientos íntegros del trabajo derivados de prestaciones correspondientes a las aportaciones a planes de pensiones, mutualidades de previsión social y planes de previsión asegurados constituidos a favor de personas con discapacidad con un grado de minusvalía igual o superior al 65% o, a partir del 1 de enero de 2000, personas cuya incapacidad sea declarada judicialmente aunque no alcancen dicho grado, gozan de las siguientes reducciones:

- ▶ Hasta un importe máximo de 2 veces el salario mínimo interprofesional, cuando la prestación se perciba en forma de renta.

- ▶ Reducción del 50% cuando se obtenga en forma de capital y siempre que hayan transcurrido más de 2 años desde la primera aportación.

Las prestaciones que se correspondan con aportaciones efectuadas con anterioridad al 1 de enero de 1999, seguirán el régimen general de reducción de los rendimientos del trabajo.

11.1.6. RETENCIONES E INGRESOS A CUENTA SOBRE LOS RENDIMIENTOS DEL TRABAJO

El importe de las retenciones sobre los rendimientos del trabajo viene determinado por el porcentaje de retención calculado en función de la cuantía y características de los mismos y de las circunstancias personales y familiares del/de la contribuyente. Las reglas de cálculo que afectan a los/as contribuyentes con discapacidad son las siguientes:

A) En la determinación de la base para el cálculo del tipo de retención, se tienen en consideración las contribuciones empresariales a planes de pensiones y mutualidades de previsión social que reduzcan la base imponible del/de la contribuyente en los supuestos de invalidez, las reducciones aplicables sobre los rendimientos íntegros del trabajo ya comentadas, el mínimo familiar por descendientes con discapacidad y las reducciones por discapacidad aplicables sobre la base imponible del Impuesto.

B) Las aportaciones al patrimonio protegido de las personas con discapacidad que tengan la consideración de rendimientos del trabajo en el IRPF, no están sujetos a retención o ingreso a cuenta.

C) Se establece un tipo mínimo de retención del 15% respecto a los rendimientos del trabajo derivados de las relaciones laborales de carácter especial. Sin embargo, ese tipo mínimo no es de aplicación a los siguientes rendimientos:

- ▶ Los obtenidos por trabajadores/as con discapacidad que presten sus servicios en Centros Especiales de Empleo.

- ▶ Los derivados de relaciones laborales de carácter especial que afecten a personas con discapacidad, como las de los deportistas profesionales, artistas en espectáculos públicos, representantes de comercio, empleadas de hogar, estibadores portuarios, socios de trabajo de cooperativas y personal civil en establecimientos militares con discapacidad.

C) Procederá regularizar el tipo de retención, entre otros supuestos, si en el curso del año natural se produjera un aumento en el número de descendientes o una variación en sus circunstancias, sobreviniera la minusvalía de la persona con discapacidad o aumentara el grado de minusvalía en el/la perceptor/a de rentas de trabajo o en sus descendientes, siempre que dichas circunstancias determinasen una disminución de la base para calcular el tipo de retención.

11.1.7. REDUCCIONES DE APLICACIÓN SOBRE LOS RENDIMIENTOS ÍNTEGROS DEL CAPITAL MOBILIARIO

La Ley del Impuesto califica, con carácter general, a los rendimientos procedentes de contratos de seguro de invalidez como rendimientos del capital mobiliario, excepto cuando deban tributar como rendimientos del trabajo (véase el apartado correspondiente).

Esa calificación determina la sujeción a la obligación general de retención o ingreso a cuenta sobre tales rendimientos al tipo del 15%.

La invalidez no es propiamente un ramo de seguro, sino una prestación propia de los seguros de accidente y enfermedad, que se puede contratar así mismo como prestación complementaria del seguro de vida.

Los rendimientos derivados de percepciones de contratos de seguros de invalidez, siempre que se reciban en forma de capital consistentes en una percepción de pago único, se reducirán en los siguientes términos:

► Reducción del 75% sobre los rendimientos derivados de indemnizaciones por invalidez percibidas por quienes tengan un grado de minusvalía igual o superior al 65%, o aquellas personas con discapacidad cuya incapacidad se declare judicialmente aunque no alcancen dicho grado.

► Reducción del 75% sobre el rendimiento total derivado de prestaciones por invalidez, cuando hayan transcurrido más de ocho años desde el pago de la primera prima, siempre que las primas satisfechas a lo largo de la duración del contrato guarden una periodicidad y regularidad suficientes, es decir, cuando habiendo transcurrido más de ocho años desde el pago de la primera prima, el periodo medio de permanencia de las primas haya sido superior a cuatro años.

El periodo medio de permanencia de las primas será el resultado de calcular el sumatorio de las primas multiplicadas por su número de años de permanencia y dividirlo entre la suma total de las primas satisfechas.

► Reducción del 40% sobre los rendimientos derivados de prestaciones por invalidez y otros supuestos de minusvalía, cuando no se encuentren en alguno de los casos anteriores.

Estas reducciones no son de aplicación a tales prestaciones cuando sean percibidas en forma de renta.

En el caso de percepciones mixtas, que combinen rentas de cualquier tipo con un único cobro en forma de capital, las reducciones indicadas sólo serán aplicables al cobro efectuado en forma de capital. No obstante, cuando una vez comenzado el cobro de las prestaciones en forma de renta se recupere la renta anticipadamente, el rendimiento obtenido será reducido por aplicación de los porcentajes que correspondan en función de la antigüedad que tuviera cada prima en el momento de la constitución de la renta.

Desde el 1 de enero de 2003, en el caso de percepciones derivadas del ejercicio del derecho de rescate parcial de la póliza, sólo serán aplicables las reducciones arriba indicadas a los rendimientos derivados del primer rescate de cada año natural. Dicha reducción será compatible con la que proceda como consecuencia de la extinción del contrato.

11.1.8. GASTOS DEDUCIBLES PARA LA DETERMINACIÓN DEL RENDIMIENTO NETO DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN EL RÉGIMEN DE ESTIMACIÓN DIRECTA

Se considera gasto deducible para la determinación del rendimiento neto de actividades económicas las cantidades abonadas en virtud de contratos de seguro, concertados con mutualidades de previsión social por profesionales no integrados en el régimen especial de la Seguridad Social de los/as trabajadores/as por cuenta propia o autónomos/as, cuando dichos contratos actúen como alternativa al citado régimen especial, de acuerdo con la normativa de aplicación. La cuantía deducible será la parte que tenga por objeto la cobertura de contingencias atendidas por la Seguridad Social, con el límite de 3.005,00 euros anuales.

11.1.9. RENDIMIENTOS DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN EL RÉGIMEN DE ESTIMACIÓN OBJETIVA

El régimen de estimación objetiva, de carácter voluntario, que pretende una simplificación en la determinación del rendimiento neto y que requiere un reducido apoyo contable, es de aplicación a las actividades económicas de pequeñas y medianas empresas en tanto concurren determinados requisitos.

Con efectos para el ejercicio 2005, en la cuantificación del número de unidades del módulo de personal asalariado para la determinación del rendimiento neto de las actividades económicas a las que resulte de aplicación el régimen de estimación objetiva del IRPF, exceptuadas las actividades agrícolas, ganaderas y forestales, el personal asalariado con discapacidad con un grado de minusvalía igual o superior al 33% se computa en un 60%.

11.1.10. MÍNIMOS PERSONAL Y FAMILIAR

El Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas pretende gravar la capacidad económica del/de la contribuyente, entendida como su renta disponible, para cuya determinación, se minorra la base imponible, con la cuantía correspondiente a los mínimos personal y familiar que, en función de sus circunstancias personales y familiares, se reconoce al/la contribuyente.

El mínimo personal y familiar, como resultado de la suma de las cantidades imputables por ambos conceptos, se aplica, en primer lugar, a reducir la parte general de la renta del periodo impositivo, sin que ésta pueda resultar negativa como consecuencia de tal disminución. El remanente, si lo hubiera, se aplica a reducir la parte especial de la renta del periodo impositivo, que tampoco podrá resultar negativa. El resultado de estas minoraciones da lugar a la parte general y especial de la base imponible, respectivamente.

La reforma parcial del Impuesto, vigente desde el 1 de enero de 2003, ha modificado sensiblemente el contenido del mínimo personal y familiar ya que, de una parte, determinadas circunstancias personales y familiares desaparecen del mínimo y pasan a regularse como reducciones de la base liquidable y, de otra, se incrementan sus cuantías.

El mínimo personal cuantifica la disminución de la capacidad económica del/de la contribuyente por la cobertura de sus propias necesidades personales y, a partir del 1 de enero de 2003, se determina únicamente en función de la situación familiar y la opción de tributación elegida, suprimiéndose las circunstancias de edad y grado de minusvalía.

El mínimo familiar computa la merma en dicha capacidad económica como consecuencia de la dependencia de las personas que conviven con el/la contribuyente. Desde el 1 de enero de 2003, considera únicamente a los/as descendientes, su estado civil hasta determinada edad y la situación de discapacidad, con ciertos requisitos sobre el nivel de rentas de los/as mismos/as. Se suprime, entonces, la aplicación del mínimo familiar por los/as ascendientes, así como los tramos de edad para los/as descendientes y los tramos de grado de minusvalía para unos/as y otros/as.

A continuación se indican en su integridad las cuantías aplicables por uno y otro conceptos, tanto en tributación individual como conjunta, dada la incidencia que tienen en las declaraciones de los/as contribuyentes con discapacidad.

A) El mínimo personal en tributación individual, con carácter general y a partir del 1 de enero de 2003, asciende a 3.400,00 euros.

B) El mínimo personal en tributación conjunta responde a las dos modalidades de unidad familiar previstas en la Ley del Impuesto:

► En la unidad familiar integrada por los cónyuges no separados legalmente y, en su caso, los/as hijos/as, el mínimo personal para cada cónyuge, con independencia de que obtenga rentas o no, asciende a 3.400,00 euros, lo que supone un total para ambos de 6.800,00 euros.

A estos efectos se consideran miembros de la unidad familiar, si los hubiere:

► Los/as hijos/as menores, con excepción de los que, con el consentimiento de los padres, vivan independientemente de éstos.

► Los/as hijos/as mayores de edad incapacitados judicialmente sujetos a patria potestad prorrogada o rehabilitada.

► En la unidad familiar integrada por el padre o la madre, en los casos de separación legal o inexistencia de vínculo matrimonial, y todos los/as hijos/as que convivan con uno u otra, (con los mismos requisitos que antes), el mínimo personal del padre o de la madre es de 5.550,00 euros.

► No obstante, en esta segunda modalidad de unidad familiar, cuando el/la contribuyente conviva con el padre o la madre de alguno de los/as hijos/as que forman parte de su unidad familiar, el mínimo personal en la tributación conjunta del padre o de la madre y de todos los/as hijos/as coincide con el fijado para la tributación individual, es decir, 3.400,00 euros, sin posibilidad de aplicar las citadas cuantías especiales. El caso más común es que ambos progenitores conviven juntos, pero no han contraído matrimonio o se encuentran separados legalmente.

► En tributación conjunta, en ningún caso procede la aplicación del mínimo personal por los/as hijos/as, sin perjuicio de la cuantía que proceda por el mínimo familiar por descendientes y por las reducciones por cuidado de hijos/as o discapacidad.

C) El mínimo familiar por descendientes, que el/la contribuyente podrá reducir por cada descendiente que reúna los requisitos que después se expresan, varía según el número de los/as mismos/as que generen ese derecho, conforme a las siguientes cuantías:

1.400,00 euros anuales por el/la primero/a.

1.500,00 euros anuales por el/la segundo/a.

2.200,00 euros anuales por el/la tercero/a.

2.300,00 euros anuales por el/la cuarto/a y siguientes.

► Los/as descendientes que generan el derecho a la aplicación del mínimo familiar son los siguientes:

- ▶ Descendientes solteros/as menores de veinticinco años.
 - ▶ Descendientes con discapacidad, con independencia de su edad y grado de minusvalía.
 - ▶ Personas vinculadas al/a la contribuyente por razón de tutela y acogimiento, en los términos previstos en la legislación civil aplicable, y que a los efectos de la reducción por mínimo familiar, se asimilan a los/as descendientes. Entre otros casos, se considera que conviven con el/la contribuyente los/as descendientes que, dependiendo del/de la mismo/a, estén internados/as en centros especializados.
- ▶ La reducción en concepto de mínimo familiar podrá practicarse por los/as descendientes que se han indicado, siempre que reúnan los siguientes requisitos:
- ▶ Que los/as descendientes convivan con el/la contribuyente.
 - ▶ Que no perciban rentas anuales superiores a 8.000,00 euros, excluidas las exentas del impuesto.
 - ▶ Que no presenten su propia declaración por el I.R.P.F. ni solicitud de devolución por este impuesto.
- ▶ Cuando dos o más contribuyentes tengan derecho a la aplicación del mínimo familiar por descendientes, en particular por aquellos/as con discapacidad, su importe se prorrateará entre ellos/as por partes iguales.
- ▶ No obstante, cuando varios/as contribuyentes tienen distinto grado de parentesco con el/la descendiente, la aplicación del mínimo familiar corresponde a los de grado más cercano, salvo que los/as mismos/as no tengan rentas anuales, excluidas las exentas, superiores a 8.000,00 euros, en cuyo caso corresponde a los de siguiente grado.
- ▶ La determinación de las circunstancias familiares que deben tenerse en cuenta a efectos de la aplicación del mínimo familiar por descendientes se realizará atendiendo a la situación existente en la fecha del devengo del impuesto, es decir, a 1 de diciembre de cada año, salvo en el supuesto de fallecimiento del/de la contribuyente.
- ▶ No obstante, desde el 1 de enero de 2003, en el caso de fallecimiento de un/a descendiente que genere el derecho a practicar la reducción por mínimo familiar por descendientes, éste ascenderá a 1.400,00 euros.

D) Los importes establecidos para el mínimo familiar por descendientes a efectos de la tributación individual se aplicarán en idéntica cuantía en la tributación conjunta. Para su aplicación, hay que tener presente las siguientes reglas:

- ▶ La opción por la tributación conjunta deberá abarcar a la totalidad de los miembros de la unidad familiar. Si uno de ellos presenta declaración individual, los restantes deberán utilizar el mismo régimen.
- ▶ La opción ejercitada para un periodo impositivo no podrá ser modificada con posterioridad respecto del mismo una vez finalizado el plazo reglamentario de declaración.
- ▶ La opción por la tributación conjunta no vinculará para periodos sucesivos.

11.1.1.1. REDUCCIONES DE LA BASE IMPONIBLE

Una vez reducida la renta del periodo impositivo por la reducción en concepto de mínimo personal y familiar y obtenidas la parte general y especial de la base imponible, se aplicarán a las mismas las reducciones que, en su caso, resulten procedentes, obteniéndose la parte general y la parte especial de la base liquidable.

La base liquidable general estará constituida por el resultado de practicar en la parte general de la base imponible, exclusivamente y por este orden, las reducciones que a continuación se expresan, sin que pueda resultar negativa como consecuencia de dichas disminuciones. El remanente, si lo hubiere, se aplicará a disminuir la parte especial de la base imponible, dando como resultado la base liquidable especial, que tampoco podrá resultar negativa como consecuencia de tal disminución. Las reducciones son:

- ▶ Reducción por rendimientos del trabajo.
- ▶ Reducción por prolongación de la actividad laboral.
- ▶ Reducción por movilidad geográfica.
- ▶ Reducción por cuidado de hijos/as.
- ▶ Reducción por edad.
- ▶ Reducción por asistencia.
- ▶ Reducción por discapacidad.
- ▶ Reducciones por aportaciones a los patrimonios protegidos de las personas con discapacidad.
- ▶ Reducciones por aportaciones y contribuciones a sistemas de previsión social.
- ▶ Reducciones por aportaciones y contribuciones a planes de pensiones, mutualidades de previsión social y planes de previsión asegurados constituidos a favor de personas con minusvalía.
- ▶ Reducciones por pensiones compensatorias.

La reforma parcial del Impuesto, vigente desde el 1 de enero de 2003, ha modificado sustancialmente las reducciones de la base imponible. Hasta esa fecha, la Ley sólo establecía las tres últimas de la relación, regulándose determinadas circunstancias personales y familiares en la reducción en concepto de mínimo personal y familiar sobre la renta del periodo impositivo.

Se indican a continuación las reducciones a practicar en la base imponible del Impuesto, tanto las específicas aplicables a las personas con discapacidad, como el resto de las reguladas, dado que también afectan a los mismos. Adviértase que se comentan en el mismo orden en que deben aplicarse.

11.1.12. REDUCCIÓN POR RENDIMIENTOS DEL TRABAJO

Cuando se obtengan rendimientos netos del trabajo, se podrán aplicar las siguientes reducciones, según los correspondientes tramos de rendimientos:

Rendimientos netos del trabajo (RNT)	Reducción anual
$RNT \leq 8.200,00$ euros	$R=3.500,00$ euros
$8.200,01$ euros \leq RNT $13.000,00$ euros	$R=3.500$ euros $-0,2291(RNT-8.200,00)$ euros
$13.000,01$ euros \leq RNT o rentas, excluidas las exentas, distintas del trabajo superiores a $6.500,00$ euros	$R=2.400,00$ euros

Esta reducción, incrementada en su caso con las reducciones por prolongación de la actividad laboral y por movilidad geográfica, así como por la reducción por discapacidad de los/as trabajadores/as activos/as, que después se comentan, tendrá como límite máximo el importe de los rendimientos netos del trabajo.

11.1.13. REDUCCIÓN POR PROLONGACIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL

Los/as trabajadores/as activos/as mayores de sesenta y cinco años que continúen o prolonguen la actividad laboral, incrementarán en un 100% el importe de la reducción por rendimientos del trabajo anterior.

11.1.14. REDUCCIÓN POR MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Los/as contribuyentes desempleados/as inscritos/as en la oficina de empleo que acepten un puesto de trabajo que exija el traslado de su residencia habitual a un nuevo municipio, incrementarán en un 100% el importe de la reducción por rendimientos del trabajo citada arriba.

Esta reducción se aplicará en el periodo impositivo en el que se produzca el cambio de residencia y en el siguiente.

11.1.15. REDUCCIONES DE LA BASE IMPONIBLE POR CUIDADO DE HIJOS/AS

Serán 1.200 euros anuales, por cada descendiente menor de tres años que genere derecho a la aplicación del mínimo familiar por descendientes, es decir:

- ▶ Descendientes.
- ▶ Descendientes con discapacidad, con independencia del grado de minusvalía.
- ▶ Personas vinculadas al/la contribuyente por razón de tutela y acogimiento, en los términos previstos en la legislación civil aplicable, y que a los efectos de la reducción por mínimo familiar, se asimilan a los/as descendientes. Entre otros casos, se considera que conviven con el/la contribuyente los/as descendientes que, dependiendo del/de la mismo/a, estén internados/as en centros especializados.

En estos supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la reducción se podrá practicar con independencia de la edad del menor, en el periodo impositivo en que se inscriba en el Registro Civil y en los dos siguientes. Cuando la inscripción no sea necesaria, la reducción se podrá practicar en el periodo impositivo en que se produzca la resolución judicial o administrativa correspondiente y en los dos siguientes.

Véanse después las Normas comunes para la aplicación de las reducciones por cuidado de hijos/as, edad y asistencia

11.1.16. REDUCCIONES DE LA BASE IMPONIBLE POR EDAD

► 800 euros anuales cuando el/la contribuyente tenga una edad superior a sesenta y cinco años.

► 800 euros anuales por cada ascendiente mayor de sesenta y cinco años o ascendiente con discapacidad con independencia de su edad, siempre que conviva con el/la contribuyente, al menos, la mitad del periodo impositivo y no tenga rentas anuales, excluidas las exentas, superiores a 8.000 euros.

Se considerará que conviven con el/la contribuyente los/as ascendientes con discapacidad que, dependiendo del/de la mismo/a, sean internados/as en centros especializados.

No procederá la aplicación de esta reducción cuando los/as ascendientes presenten declaración por el I.R.P.F. ni solicitud de devolución por este Impuesto.

Véanse después las Normas comunes para la aplicación de las reducciones por cuidado de hijos/as, edad y asistencia

11.1.17. REDUCCIONES DE LA BASE IMPONIBLE POR ASISTENCIA

► 1.000 euros anuales cuando el/la contribuyente tenga una edad superior a sesenta y cinco años.

► 1.000 euros anuales por cada ascendiente mayor de setenta y cinco años, siempre que conviva con el/la contribuyente, al menos, la mitad del periodo impositivo y no tenga rentas anuales, excluidas las exentas, superiores a 8.000 euros.

Se considerará que conviven con el/la contribuyente los/as ascendientes con discapacidad que, dependiendo del mismo, sean internados en centros especializados.

Véanse a continuación las Normas comunes para la aplicación de las reducciones por cuidado de hijos/as, edad y asistencia.

11.1.18. NORMAS COMUNES PARA LA APLICACIÓN DE LAS REDUCCIONES POR CUIDADO DE HIJOS/AS, EDAD Y ASISTENCIA

► Cuando varios/as contribuyentes tengan derecho a la aplicación de las reducciones respecto de los/as mismos/as ascendientes y descendientes, su importe se prorrateará entre ellos/as por partes iguales.

▶ No obstante, cuando los/as contribuyentes tengan distinto grado de parentesco con el/la ascendiente o descendiente, la aplicación de la reducción corresponderá a los/as de grado más cercano, salvo que éstos/as no tengan rentas anuales, excluidas las exentas, superiores a 8.000 euros, en cuyo caso corresponderá a los/as de siguiente grado.

▶ En el caso de los/as ascendientes, no procederá la aplicación de las reducciones por edad y asistencia cuando los mismos presenten declaración por el I.R.PF. o solicitud de devolución por este Impuesto. En consecuencia, no se exige este requisito para practicar la reducción por cuidado de hijos/as.

▶ La determinación de las circunstancias personales y familiares que deban tenerse en cuenta a efectos de las citadas reducciones se realizará atendiendo a la fecha de devengo del Impuesto.

1.1.19. REDUCCIONES LA BASE IMPONIBLE POR DISCAPACIDAD

A) Reducción por discapacidad del/de la contribuyente:

- ▶ 2.000 euros anuales, si el grado de minusvalía es igual o superior al 33% e inferior al 65%.
- ▶ 5.000 euros anuales, cuando el grado de minusvalía es igual o superior al 65%.

La determinación de las circunstancias personales se realizará atendiendo a la fecha de devengo del Impuesto.

B) Reducción por discapacidad de ascendientes y descendientes:

- ▶ 2.000 euros anuales, si el grado de minusvalía es igual o superior al 33% e inferior al 65%.
- ▶ 5.000 euros anuales, si el grado de minusvalía es igual o superior al 65%

Dan derecho a practicar esta reducción, cada uno de los/as descendientes que genere el derecho a la aplicación del mínimo por descendientes y cada ascendiente que lo genere a la reducción por edad, que sean discapacitados y con independencia de su edad, es decir:

- ▶ Descendientes con discapacidad de cualquier edad, que convivan con el/la contribuyente.
- ▶ Personas con discapacidad vinculadas al/a la contribuyente por razón de tutela y acogimiento, en los términos previstos en la legislación civil aplicable, y que a los efectos de la reducción por mínimo familiar, se asimilan a los/as descendientes, siempre que convivan con el/la contribuyente.
- ▶ Descendientes y ascendientes con discapacidad que, dependiendo del/de la contribuyente, estén internados/as en centros especializados, en cuyo caso, se considera que conviven con el/la contribuyente.
- ▶ Ascendientes con discapacidad de cualquier edad, que convivan con el/la contribuyente, en este caso durante, al menos la mitad del periodo impositivo.

Además de la convivencia con el/la contribuyente en los términos expresados, se exige el requisito de que no perciban rentas, excluidas las exentas del Impuesto, superiores a 8.000,00 euros.

Véanse después las Normas comunes para la aplicación de las reducciones por discapacidad de ascendientes y descendientes y por gastos de asistencia de las personas con discapacidad.

C) Reducción por discapacidad de trabajadores/as activos/as:

Los/as contribuyentes con discapacidad que obtengan rendimientos del trabajo como trabajadores/as activos podrán reducir su base imponible en las siguientes cuantías:

- ▶ 2.800 euros anuales, si el grado de minusvalía es igual o superior al 33% e inferior al 65%.
- ▶ 6.200 euros anuales, para los/as trabajadores/as activos/as con discapacidad que acrediten necesitar ayuda de terceras personas o movilidad reducida o un grado de minusvalía igual o superior al 65%.

El importe máximo de las reducciones a practicar en la base imponible por discapacidad de los/as trabajadores/as activos/as y por la reducción por rendimientos del trabajo, incrementada en su caso por las reducciones por prolongación de la actividad laboral y por movilidad geográfica, no podrá superar la cuantía de los rendimientos netos del trabajo.

Hasta el 31 de diciembre de 2002, la Ley del Impuesto establecía unos incrementos porcentuales sobre las reducciones de aplicación sobre los rendimientos netos del trabajo previstas con carácter general en función del grado de minusvalía.

D) Reducción por gastos de asistencia de las personas con discapacidad:

- ▶ 2.000 euros anuales para los/as contribuyentes con discapacidad que acrediten necesitar ayuda de terceras personas o movilidad reducida, o un grado de minusvalía igual o superior al 65%.

La determinación de las circunstancias personales se realizará atendiendo a la fecha de devengo del Impuesto.

- ▶ 2.000 euros anuales por cada ascendiente o descendiente que genere el derecho a la reducción por discapacidad de ascendientes y descendientes, en los términos expresados más arriba, siempre que acredite necesitar ayuda de terceras personas o movilidad reducida o un grado de minusvalía igual o superior al 65%.

Para aplicar esta reducción se exigen los mismos requisitos de convivencia con el/la contribuyente y límite de rentas que para practicar la reducción por discapacidad de ascendientes y descendientes, es decir, que no perciban rentas, excluidas las exentas del Impuesto, superiores a 8.000,00 euros.

11.1.20. NORMAS COMUNES PARA LA APLICACIÓN DE LAS REDUCCIONES POR DISCAPACIDAD DE ASCENDIENTES Y DESCENDIENTES Y POR GASTOS DE ASISTENCIA DE ASCENDIENTES Y DESCENDIENTES CON DISCAPACIDAD

- ▶ Cuando varios/as contribuyentes tengan derecho a la aplicación de las reducciones respecto de los/as mismos/as ascendientes y descendientes con discapacidad, su importe se prorrateará entre ellos por partes iguales.
- ▶ No obstante, cuando los/as contribuyentes tengan distinto grado de parentesco con el/la ascendiente o descendiente con discapacidad, la aplicación de la reducción corresponderá a los/as de grado más cercano, salvo que éstos/as no tengan rentas anuales, excluidas las exentas, superiores a 8.000 euros, en cuyo caso corresponderá a los/as de siguiente grado.
- ▶ No procederá la aplicación de las citadas reducciones cuando los/as ascendientes y descendientes con discapacidad presenten declaración por el I.R.PF o solicitud de devolución por este Impuesto.
- ▶ La determinación de las circunstancias personales y familiares que deban tenerse en cuenta a efectos de las citadas reducciones se realizará atendiendo a la fecha de devengo del Impuesto.

11.1.21. REDUCCIONES DE LA BASE IMPONIBLE POR APORTACIONES A LOS PATRIMONIOS PROTEGIDOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

A) Las aportaciones al patrimonio protegido del/de la contribuyente con discapacidad efectuadas por las personas que tengan con él/ella una relación de parentesco en línea directa o colateral hasta el tercer grado inclusive, así como por el cónyuge de la persona con discapacidad o por aquéllos/as que lo/a tuviesen a su cargo en régimen de tutela o acogimiento, darán derecho a reducir la base imponible del/de la aportante, con el límite máximo de 8.000 euros anuales.

El conjunto de las reducciones practicadas por todas las personas que efectúen aportaciones a favor de un mismo patrimonio protegido no podrá exceder de 24.250 euros anuales.

A estos efectos, cuando concurren varias aportaciones a favor de un mismo patrimonio protegido, las reducciones correspondientes a dichas aportaciones habrán de ser minoradas de forma proporcional sin que, en ningún caso, el conjunto de las reducciones practicadas por todas las personas físicas que realicen aportaciones a favor de un mismo patrimonio protegido pueda exceder de 24.250 euros anuales.

B) Las aportaciones que excedan de los límites indicados darán derecho a reducir la base imponible de los cuatro períodos impositivos siguientes, hasta agotar, en su caso, en cada uno de ellos los importes máximos de reducción.

Esta regla también resultará aplicable en los supuestos en que no proceda la reducción por insuficiencia de base imponible.

Cuando concurren en un mismo período impositivo reducciones de la base imponible por aportaciones efectuadas en el ejercicio con reducciones de ejercicios anteriores pendientes de aplicar, se practicarán en primer lugar las reducciones procedentes de los ejercicios anteriores, hasta agotar los importes máximos de reducción.

C) Tratándose de aportaciones no dinerarias, se tomará como importe de la aportación el que resulte conforme a lo previsto en la Ley de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo, (Ley 49/2002, de 23 de diciembre, artículo 18).

Estarán exentas del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas las ganancias patrimoniales que se pongan de manifiesto en el/la aportante con ocasión de las aportaciones a los patrimonios protegidos.

D) No generarán el derecho a reducción las aportaciones de elementos afectos a la actividad que realicen los/as contribuyentes por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas que realicen actividades económicas.

En ningún caso darán derecho a reducción las aportaciones efectuadas por el/la propio/a contribuyente con discapacidad titular del patrimonio protegido.

E) La disposición en el período impositivo en que se realiza la aportación o en los cuatro siguientes de cualquier bien o derecho aportado al patrimonio protegido de la persona con discapacidad determinará las siguientes obligaciones fiscales:

- Si el/la aportante fue un/a contribuyente del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, dicho/a aportante deberá integrar en la base imponible del período impositivo en que se produzca el acto de disposición, las cantidades reducidas de la base imponible correspondientes a las disposiciones realizadas más los intereses de demora que procedan.

- Cualquiera que haya sido el/la aportante, el/la titular del patrimonio protegido que recibió la aportación deberá integrar en la base imponible del período impositivo en que se produzca el acto de disposición, la cantidad que hubiera dejado de integrar en el período impositivo en que recibió la aportación, más los intereses de demora que procedan.

En los casos en que la aportación se hubiera realizado al patrimonio protegido de los/as parientes, cónyuges o personas a cargo de los/as trabajadores/as en régimen de tutela o acogimiento, por un/a sujeto/a pasivo/a del Impuesto sobre Sociedades, la obligación descrita deberá ser cumplida por dicho trabajador/a.

- A los efectos de las obligaciones fiscales del/de la aportante sujeto/a pasivo/a del Impuesto sobre Sociedades derivadas de la disposición de bienes y derechos o derechos aportados al patrimonio protegido de los/as trabajadores/as, de sus parientes, cónyuges o personas a cargo de los/as trabajadores/as en régimen de tutela o acogimiento, el/la trabajador/a titular del patrimonio protegido deberá comunicar al/a la empleador/a que efectuó las aportaciones, las disposiciones que se hayan realizado en el período impositivo.

En los casos en que la disposición se hubiera efectuado en el patrimonio protegido de los/as parientes, cónyuges o personas a cargo de los/as trabajadores/as en régimen de tutela o acogimiento, la citada comunicación también deberá efectuarla dicho trabajador/a.

La falta de comunicación o la realización de comunicaciones falsas, incorrectas o inexactas constituirá infracción tributaria leve. Esta infracción se sancionará con multa pecuniaria fija de 400 euros.

La sanción impuesta se reducirá conforme a lo dispuesto en la Ley General Tributaria.

A estos efectos, tratándose de bienes o derechos homogéneos se entenderá que fueron dispuestos los aportados en primer lugar.

No se aplicarán estas reglas en caso de fallecimiento del/de la titular del patrimonio protegido, del/de la aportante o de los/as trabajadores/as.

11.1.22. REDUCCIONES DE LA BASE IMPONIBLE POR APORTACIONES Y CONTRIBUCIONES A SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL

Si las prestaciones por invalidez correspondientes a aportaciones a sistemas de previsión social, es decir, planes de pensiones, planes de previsión asegurados, contratos de seguro concertados con mutualidades de previsión social tienen la consideración de rendimientos del trabajo y son objeto de reducción sobre los correspondientes rendimientos íntegros siempre que se perciban en forma de capital, las aportaciones y contribuciones a los mismos, en las condiciones que se determinan, son objeto de reducción en la base imponible del Impuesto. Es esta una forma de diferir la tributación por las contribuciones realizadas por el/la promotor/a que les hubiesen sido imputadas en concepto de rendimiento del trabajo hasta el momento en que se perciben las prestaciones.

Se podrán reducir de la base imponible del Impuesto las aportaciones y contribuciones a sistemas de previsión social, con los límites financieros y de reducción, que se relacionan a continuación:

A) Las aportaciones realizadas por los/as partícipes a planes de pensiones, incluyendo las contribuciones del/de la promotor/a que le hubiesen sido imputadas en concepto de rendimiento del trabajo.

B) Las aportaciones y contribuciones a mutualidades de previsión social que cumplan, de una parte, determinados requisitos sobre la disposición de los derechos consolidados y de otra, los siguientes requisitos subjetivos:

- Profesionales no integrados en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, en la parte que tenga por objeto la cobertura de las contingencias previstas para los planes de pensiones, pero que no hayan tenido el carácter de gasto deducible para los rendimientos netos de actividades económicas.
- Profesionales y empresarios/as individuales integrados en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, en la parte que tenga por objeto la cobertura de las contingencias previstas para los planes de pensiones.
- Trabajadores/as por cuenta ajena o socios/as trabajadores/as en la parte que tenga por objeto la cobertura de las contingencias previstas para los planes de pensiones, además del desempleo para los/as citados/as socios/as trabajadores/as. Se

incluyen las contribuciones del/de la promotor/as que les hubiesen sido imputadas en concepto de rendimientos del trabajo.

C) Las primas satisfechas a los planes de previsión asegurados.

El conjunto de las aportaciones anuales máximas que pueden dar derecho a reducir la base imponible comentadas, incluyendo, en su caso, las que hubiesen sido imputadas por los/as promotores/as, no podrán exceder de las cantidades previstas como límites de aportación financiera anual máxima a los planes de pensiones, en los términos establecidos en su normativa reguladora.

Las prestaciones percibidas tributarán en su integridad sin que en ningún caso puedan mino- rarse en las cuantías correspondientes a los excesos de las aportaciones y contribuciones.

A partir del 1 de enero de 2003, los límites máximos de estas reducciones, que operan de forma independiente para aportaciones y contribuciones, son:

A) 8.000 euros anuales para la suma de aportaciones a planes de pensiones, mutualidades de previsión social y planes de previsión asegurados, realizadas por los/as partícipes, mutualistas o asegurados/as.

No obstante, cuando el/la partícipe, mutualista o asegurado/a tenga una edad superior a los cincuenta y dos años, el límite anterior de 8.000 euros se incrementará en 1.250 euros adicionales por cada año de edad que exceda de los cincuenta y dos, con el límite máximo de 24.250 euros para aquéllos/as con sesenta y cinco años o más.

A) 8.000 euros para las contribuciones empresariales realizadas por los/as promotores/as de planes de pensiones de empleo o mutualidades de previsión social que actúen como instrumento de previsión social empresarial a favor de los/as partícipes o mutualistas e imputadas a los/as mismos/as.

Al igual que antes, cuando el/la partícipe, mutualista o asegurado/a tenga una edad superior a los cincuenta y dos años, el límite anterior de 8.000 euros se incrementará en 1.250 euros adicionales por cada año de edad que exceda de los cincuenta y dos, con el límite máximo de 24.250 euros para aquéllos/as con sesenta y cinco años o más.

Las aportaciones propias que el/la empresario/a individual realice a mutualidades de previsión social o a planes de empleo de los que, a su vez, sea promotor/a y partícipe o mutualista, se entenderán incluidas dentro del citado límite.

En el caso de tributación conjunta, los límites anteriores serán aplicados de forma individual por cada partícipe, mutualista o asegurado/a integrado/a en la unidad familiar.

Con independencia de las reducciones anteriores, los/as contribuyentes cuyo cónyuge no obtenga rentas a integrar en la base imponible, o las obtenga en una cuantía inferior a 8.000 euros anuales, podrán reducir en la base imponible las aportaciones a planes de pensiones, mutualidades de previsión social y planes de previsión asegurados de los que sea partícipe, mutualista o titular dicho cónyuge, con el límite máximo de 2.000 euros anuales. Estas aportaciones no están sujetas al Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones.

11.1.23. REDUCCIONES POR APORTACIONES A PLANES DE PENSIONES, MUTUALIDADES DE PREVISIÓN SOCIAL Y PLANES DE PREVISIÓN ASEGURADOS CONSTITUIDOS A FAVOR DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Con efectos a partir del 1 de enero de 1999, la Ley del Impuesto reguló un régimen financiero y fiscal especial para las aportaciones, contribuciones y prestaciones a planes de pensiones constituidos a favor de personas con discapacidad con un grado de minusvalía igual o superior al 65%, que también era aplicable a las correspondientes a mutualidades de previsión social y, a partir del 1 de enero de 2003, a las derivadas de planes de previsión asegurados.

I. Régimen financiero de las aportaciones

Cuando se realicen aportaciones a planes de pensiones a favor de personas con un grado de minusvalía igual o superior al 65% o, desde el 1 de enero de 1999, las personas con discapacidad cuya incapacidad se declare judicialmente aunque no alcancen dicho grado, a los/as mismos/as les resultará aplicable el régimen financiero de los planes de pensiones, con las siguientes especialidades:

A) Aportaciones

Podrán efectuar aportaciones al plan de pensiones tanto la propia persona con discapacidad partícipe como las personas que tengan con la misma una relación de parentesco en línea directa o colateral hasta el tercer grado inclusive, así como, a partir del 15 de diciembre de 2000, el/la cónyuge o aquéllos/as que les tuviesen a su cargo en régimen de tutela o acogimiento.

En estos últimos supuestos, las personas con discapacidad habrán de ser designadas beneficiarias de manera única e irrevocable para cualquier contingencia.

No obstante, la contingencia de muerte de la persona con discapacidad podrá generar derecho a prestaciones de viudedad, orfandad o a favor de quienes hayan realizado aportaciones al plan de pensiones del mismo en proporción a la aportación de éstos.

Las aportaciones a favor de personas con discapacidad podrán realizarse a planes de pensiones del sistema individual, así como a planes de pensiones de sistema asociado en el caso de que él/ella mismo/a, o la persona que realice la aportación a su favor, sea socio/a, miembro o afiliado/a de la entidad promotora.

En todo caso, la titularidad de los derechos consolidados generados por las aportaciones efectuadas a favor de una persona con discapacidad corresponderá a esta última, la cual ejercerá los derechos inherentes a dicha condición por sí o a través de su representante legal si fuese menor de edad o estuviese legalmente incapacitado/a.

Estas disposiciones son independientes de las aportaciones que pueda efectuar la propia persona con discapacidad al mismo plan o a otros planes de pensiones, o las que les sean imputadas por el/la promotor/a de un plan de empleo por su pertenencia al mismo.

B) Límite de las aportaciones

Como límite máximo de las aportaciones, a efectos de lo previsto en la normativa reguladora de los Planes y Fondos de Pensiones, se aplicarán las siguientes cuantías:

1. Las aportaciones anuales máximas realizadas por las personas con discapacidad partícipes no podrán rebasar la cantidad de 24.250 euros.
2. Las aportaciones anuales máximas realizadas por cada partícipe a favor de personas con discapacidad ligadas por relación de parentesco no podrán rebasar la cantidad de 8.000 euros. Esta reducción es aplicable con independencia de las aportaciones que cada partícipe pueda efectuar a su propio plan de pensiones, para las que registrarán los límites máximos de aportación generales previstos en la normativa reguladora de los Planes y Fondos de Pensiones.
3. Las aportaciones anuales máximas a planes de pensiones realizadas a favor de una persona con discapacidad, incluyendo sus propias aportaciones, no podrán rebasar la cantidad de 24.250 euros.

La inobservancia de estos límites de aportación será objeto de la sanción prevista en la normativa reguladora de los Planes y Fondos de Pensiones. A estos efectos, cuando concurren varias aportaciones a favor de la persona con discapacidad, se entenderá que el límite de 24.250 euros se cubre, primero, con las aportaciones de la propia persona con discapacidad, y cuando éstas no superen dicho límite con las restantes aportaciones en proporción a su cuantía.

La aceptación de aportaciones a un plan de pensiones, a nombre de un/a mismo/a beneficiario/a con discapacidad, por encima del límite de 24.250 euros anuales, tendrá la consideración de infracción muy grave, en los términos previstos en la normativa reguladora de los Planes y Fondos de Pensiones.

C) Contingencias

Las aportaciones a planes de pensiones realizadas por partícipes con un grado de minusvalía igual o superior al 65%, así como las realizadas a su favor por los/as parientes indicados antes, podrán destinarse a la cobertura de las siguientes contingencias:

1. Jubilación o situación asimilable de la persona con discapacidad. De no ser posible el acceso a estas situaciones, podrán percibir una prestación equivalente a la edad que se señale de acuerdo a las especificaciones del plan a partir de que cumpla los cuarenta y cinco años, siempre que carezca de empleo u ocupación profesional.
2. Agravamiento del grado de minusvalía que le incapacite de forma permanente para el empleo u ocupación que viniera ejerciendo, o para todo trabajo, incluida la gran invalidez sobrevenida.
3. Fallecimiento del cónyuge de la persona con discapacidad, o de uno de los/as parientes hasta el tercer grado inclusive de los/as cuales dependa o de quien le tuviese a su cargo en régimen de tutela o acogimiento.

4. Fallecimiento de la persona con discapacidad, que puede generar prestaciones conforme a lo establecido en la normativa reguladora de los Planes y Fondos de Pensiones. No obstante, las aportaciones realizadas por parientes a favor de la persona con discapacidad, sólo podrán generar, en caso de muerte de la persona con discapacidad, prestaciones de viudedad, orfandad o a favor de quienes las hubiesen realizado, en proporción a la aportación de éstos/as.

5. Jubilación o situación asimilable de uno de los/as parientes de la persona con discapacidad en línea directa o colateral hasta el tercer grado inclusive, del/de la cual dependa económicamente o le tenga a su cargo en razón de tutela o acogimiento.

D) Prestaciones y derechos consolidados

Las prestaciones del plan de pensiones deberán ser en forma de renta, salvo que, en los términos que se indican a continuación, puedan percibirse en forma de capital o mixta:

1. En el caso de que la cuantía del derecho consolidado al acaecimiento de la contingencia sea inferior a un importe de dos veces el salario mínimo interprofesional anual.
2. En el supuesto de que el/la beneficiario/a con discapacidad se vea afectado/a de gran invalidez, requiriendo la asistencia de terceras personas para las actividades más esenciales de la vida.

Los derechos consolidados en los planes de pensiones de los/as partícipes con minusvalía igual o superior al 65% podrán hacerse efectivos sólo a los efectos de su integración en otro plan de pensiones o bien en los supuestos de enfermedad grave y desempleo de larga duración, conforme a la normativa reguladora de los Planes y Fondos de Pensiones, con las siguientes especialidades:

1. Tratándose de partícipes con discapacidad, en los supuestos previstos en la normativa de aplicación de enfermedad grave que le afecten, cuando no puedan calificarse como contingencia. Además de estos supuestos, en el caso de partícipes con discapacidad, se considerarán también enfermedad grave las situaciones que requieran, de forma continuada durante un período mínimo de tres meses, su internamiento en residencia o centro especializado, o tratamiento y asistencia domiciliaria.
2. El supuesto de desempleo de larga duración previsto en la normativa de aplicación, cuando dicha situación afecte al/a la partícipe con discapacidad o a uno/a de sus parientes en línea directa o colateral hasta el tercer grado inclusive, de los/as cuales dependa económicamente, o de quien le tenga a su cargo en razón de tutela o acogimiento.

E) Aplicación del régimen financiero a las aportaciones y prestaciones de mutualidades de previsión social y planes de previsión asegurados

El régimen financiero de las aportaciones y prestaciones a planes de pensiones constituidos a favor de personas con minusvalía igual o superior al 65% y, a partir del 1 de enero de 2000, personas con discapacidad cuya incapacidad se declare judicialmente aunque no alcancen dicho grado, será de aplicación a las aportaciones y prestaciones

realizadas o percibidas de mutualidades de previsión social y de planes de previsión asegurados a favor de personas con discapacidad con los mismos requisitos. En tal caso, los límites establecidos serán conjuntos para las aportaciones a planes de pensiones, a planes de previsión asegurados y a mutualidades de previsión social.

II. Régimen fiscal de las aportaciones

A) Régimen fiscal de aportaciones a planes de pensiones

Las aportaciones realizadas a planes de pensiones a favor de personas con un grado de minusvalía igual o superior al 65% y, a partir del 1 de enero de 2000, las personas con discapacidad cuya incapacidad se declare judicialmente aunque no alcancen dicho grado, podrán ser objeto de reducción en la base imponible con los siguientes límites máximos:

- ▶ 8.000 euros anuales para las aportaciones anuales realizadas a planes de pensiones a favor de personas con minusvalía con las que exista relación de parentesco o tutoría, en los términos expresados antes.

Esta reducción es independiente de la que corresponda por las aportaciones que cada partícipe pueda realizar a sus propios planes de pensiones, para las que regirán los límites máximos de reducción generales establecidos en la normativa reguladora del Impuesto.

- ▶ 24.250 euros anuales para las aportaciones anuales realizadas por las propias personas con discapacidad partícipes.

El conjunto de las reducciones practicadas por todas las personas que realicen aportaciones a favor de una misma persona con discapacidad, incluidas las de ella misma, no podrá exceder de 24.250 euros anuales. A estos efectos, cuando concurren varias aportaciones a favor de la misma, habrán de ser objeto de reducción, en primer lugar, las aportaciones realizadas por la propia persona con discapacidad, y sólo si las mismas no alcanzan el límite de 24.250 euros señalado, podrán ser objeto de reducción las aportaciones realizadas por otras personas a su favor en la base imponible de éstas, de forma proporcional sin que, en ningún caso, el conjunto de las reducciones practicadas por todas las personas que realizan aportaciones a favor de una misma persona con discapacidad pueda exceder de 24.250 euros.

B) Aplicación del régimen financiero de planes de pensiones a las aportaciones y prestaciones de mutualidades de previsión social y planes de previsión asegurados

Este régimen fiscal de las aportaciones a planes de pensiones constituidos a favor de personas con minusvalía igual o superior al 65% y personas con discapacidad incapacitadas judicialmente aunque no alcancen dicho grado, también será de aplicación a las aportaciones a mutualidades de previsión social y sus prestaciones y a las primas satisfechas a los planes de previsión asegurados y sus prestaciones, constituidos a favor de las citadas personas con discapacidad con los mismos requisitos. En tal caso, los límites máximos de reducción establecidos serán conjuntos para las aportaciones a planes de pensiones, mutualidades de previsión social y planes de previsión asegurados.

Las aportaciones a los planes de pensiones, mutualidades de previsión social y a los planes de previsión asegurados constituidos a favor de personas con minusvalía, realizadas por las personas con relación de parentesco o tutoría antes indicadas, no estarán sujetas al Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones.

Véase el régimen fiscal de las prestaciones en el apartado "Reducciones de aplicación sobre los rendimientos íntegros del trabajo".

11.1.24. REDUCCIONES POR PENSIONES COMPENSATORIAS

Las pensiones compensatorias a favor del/de la cónyuge y las anualidades por alimentos, con excepción de las fijadas en favor de los/as hijos/as del/de la contribuyente, satisfechas ambas por decisión judicial, podrán ser objeto de reducción en la base imponible.

11.1.25. DEDUCCIÓN DE LA CUOTA ÍNTEGRA ESTATAL POR INVERSIÓN EN VIVIENDA HABITUAL

A) Deducción por inversión en vivienda habitual

Los/as contribuyentes con discapacidad pueden aplicar la deducción por inversión en vivienda habitual sobre la cuota íntegra del Impuesto que, con carácter general, se establece para la primera adquisición o rehabilitación de la vivienda que constituya o vaya a constituir la residencia habitual del/de la contribuyente (se asimilan a la adquisición de vivienda la construcción o ampliación de la misma, en los términos dispuestos reglamentariamente) y, en su caso, por las cantidades depositadas en cuentas-vivienda, siempre que se destinen a la primera adquisición o rehabilitación de la vivienda habitual y se cumplan los requisitos de formalización y disposición establecidos reglamentariamente.

La base máxima de esta deducción es de 9.015,18 euros anuales y está constituida por las cantidades satisfechas en el periodo para la adquisición o rehabilitación de la vivienda, incluidos los gastos originados que hayan corrido a cargo del/de la adquirente y, en el caso de financiación ajena, la amortización, los intereses y demás gastos derivados de la misma. La base máxima de deducción para las cantidades depositadas en cuentas-vivienda es también de 9.015,18 euros anuales, límite que en su caso opera conjuntamente con el anterior.

Como consecuencia del nuevo sistema de financiación de las Comunidades Autónomas y con efectos a partir del 1 de enero de 2002, los porcentajes de deducción se desglosan en sus tramos estatal y autonómico o complementario, (deducción sobre las cuotas íntegras estatal y autonómica, respectivamente).

En su tramo estatal, los porcentajes de deducción aplicables a la base de deducción son los siguientes:

- ▶ Con carácter general, el 10,05% de las cantidades satisfechas en el periodo impositivo por tal concepto (o por las depositadas en cuentas-vivienda), con una base máxima de deducción de 9.015,18 euros anuales (límite conjunto, en su caso).
- ▶ Cuando se recurra a financiación ajena, se establecen unos porcentajes incrementados:

- ▶ El 16,75% sobre los primeros 4.507,59 euros y el 10,05% sobre el exceso hasta los 9.015,18 euros, durante los dos años siguientes a la adquisición o rehabilitación.

- ▶ Esos porcentajes se reducen al 13,40% y el 10,05%, respectivamente, en los años sucesivos.

En su tramo autonómico o complementario, los porcentajes de deducción por inversión en vivienda habitual aplicables sobre la citada base de deducción, serán los que hayan sido aprobados por las Comunidades Autónomas de residencia habitual. Las mismas pueden regular aumentos o disminuciones en tales porcentajes con el límite máximo de hasta un 50% de los que a continuación se expresan.

A estos efectos, se considera que las personas físicas residentes en territorio español tienen su residencia habitual en una Comunidad Autónoma cuando permanezcan en su territorio un mayor número de días del período impositivo en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Para determinar el período de permanencia se considera que, en general, una persona física permanece en el territorio de una Comunidad Autónoma cuando en dicho territorio radica su vivienda habitual.

Si la Comunidad Autónoma no aprobara los porcentajes del tramo autonómico o complementario de la deducción por inversión en vivienda habitual, serán de aplicación los siguientes:

- ▶ Con carácter general el 4,95%.

- ▶ Cuando se utilice financiación ajena, los porcentajes incrementados serán del 8,25% y del 6,60% respectivamente.

Las condiciones para aplicar los porcentajes incrementados en el caso de financiación ajena, tanto en el tramo estatal como en el autonómico o complementario de la deducción por adquisición o rehabilitación de la vivienda habitual son las siguientes:

- ▶ Que el importe financiado del valor de adquisición o rehabilitación de la vivienda suponga, al menos un 50% de dicho valor.

- ▶ Que durante los tres primeros años no se amorticen cantidades que superen en su conjunto el 40% del importe total financiado.

Estos porcentajes incrementados no son de aplicación, en ningún caso, a las cantidades destinadas a la construcción o ampliación de la vivienda ni a las depositadas en cuentas-vivienda.

B) Deducción por obras e instalaciones de adecuación

Asimismo y con efectos desde el 1 de enero de 1999, los/as contribuyentes con discapacidad pueden aplicar la deducción por inversión en vivienda habitual por las obras e instalaciones de adecuación que efectúen en la misma, incluidos los elementos comunes del edificio y los que sirvan de paso necesario entre la finca y la vía pública.

El derecho a la deducción por obras e instalaciones de adecuación que se efectúen en el domicilio del/de la contribuyente puede ejercerse por razón tanto de la minusvalía del/de la propio/a contribuyente como de su cónyuge, ascendientes o descendientes que convivan con él/ella.

El/la contribuyente que practique esta deducción, cualquiera de las personas mencionadas, debe ocupar la vivienda habitual por cualquier título jurídico, sea a título de propietario/a, de arrendatario/a, de subarrendatario/a o de usufructuario/a.

Esta deducción es compatible con la prevista para la primera adquisición o rehabilitación de la vivienda habitual o para la construcción o rehabilitación de la misma, en su caso y su base máxima de deducción es de 12.020,24 euros anuales.

También como consecuencia del nuevo sistema de financiación de las Comunidades Autónomas y con efectos a partir del 1 de enero de 2002, los porcentajes de deducción se desglosan en sus tramos estatal y autonómico o complementario (deducción sobre las cuotas íntegras estatal y autonómica, respectivamente).

En su tramo estatal, los porcentajes de deducción aplicables a la base de deducción son los siguientes:

- ▶ Con carácter general, el 10,05% de las cantidades satisfechas en el periodo impositivo por tal concepto, con una base máxima de deducción de 12.020,24 euros anuales.
- ▶ Cuando se recurra a financiación ajena, se establecen unos porcentajes incrementados:
 - ▶ El 16,75% sobre los primeros 6.010,12 euros y el 10,05% sobre el exceso hasta los 12.020,24 euros, durante los dos años siguientes a la realización de las obras o instalaciones de adecuación.
 - ▶ Esos porcentajes se reducen al 13,40% y el 10,05%, respectivamente, en los años sucesivos.

En su tramo autonómico o complementario, los porcentajes de deducción por obras e instalaciones de adecuación aplicables sobre la citada base de deducción, serán los que hayan sido aprobados por las Comunidades Autónomas de residencia habitual. Las mismas pueden regular aumentos o disminuciones en tales porcentajes con el límite máximo de hasta un 50% de los que a continuación se expresan.

Si la Comunidad Autónoma no aprobara los porcentajes del tramo autonómico o complementario de la deducción por obras e instalaciones de adecuación, serán de aplicación los siguientes:

- ▶ Con carácter general el 4,95%.
- ▶ Cuando se utilice financiación ajena, los porcentajes incrementados serán del 8,25% y del 6,60% respectivamente.

Las condiciones para aplicar los porcentajes incrementados en el caso de financiación ajena, tanto en el tramo estatal como en el autonómico o complementario de la deducción por obras e instalaciones de adecuación son las siguientes:

- ▶ Que el importe financiado de las obras e instalaciones de adecuación suponga, al menos un 30% de dicho valor.
- ▶ Que durante los tres primeros años no se amorticen cantidades que superen en su conjunto el 40% del importe total financiado.

Estos porcentajes incrementados no son de aplicación, en ningún caso, a las cantidades destinadas a la construcción o ampliación de la vivienda ni a las depositadas en cuentas-vivienda.

Por "vivienda habitual" se entiende aquélla en la que el/la contribuyente resida durante un plazo continuado de tres años. No obstante, se considera que la vivienda tuvo el carácter de habitual cuando, a pesar de no haber transcurrido dicho plazo, se produzca el fallecimiento del/de la contribuyente o concurren circunstancias que necesariamente exijan el cambio de vivienda, tale como separación matrimonial, traslado laboral, obtención de primer empleo o de empleo más ventajoso u otras análogas.

En particular, respecto a las personas con discapacidad y a efectos de la consideración fiscal de vivienda habitual, se entiende como circunstancia que necesariamente exige el cambio de vivienda, cuando la anterior resulte inadecuada en razón de la minusvalía.

Se entiende por obras e instalaciones de adecuación de la vivienda habitual de las personas con discapacidad, a efectos de su deducción:

- ▶ Aquéllas que impliquen una reforma del interior de la misma.
- ▶ Las de modificación de los elementos comunes del edificio que sirvan de paso necesario entre la finca urbana y la vía pública, tales como escaleras, ascensores, pasillos, portales o cualquier otro elemento arquitectónico.
- ▶ Las necesarias para la aplicación de dispositivos electrónicos que sirvan para superar barreras de comunicación sensorial o de promoción de su seguridad.

C) Comprobación de la situación patrimonial

La aplicación de la deducción por inversión en vivienda habitual, (también por obras e instalaciones de adecuación), requiere que el importe comprobado del patrimonio del/de la contribuyente al finalizar el periodo impositivo exceda del valor que arroja su comprobación al comienzo del mismo al menos en la cuantía de las inversiones realizadas, sin computar los intereses y demás gastos de financiación.

A tales efectos, no se computan los incrementos o disminuciones de valor experimentados durante el periodo impositivo por los elementos patrimoniales que al final del mismo sigan formando parte del patrimonio del/de la contribuyente.

D) Consideraciones adicionales.

Respecto al régimen jurídico de la propiedad horizontal, tanto de sus partes privativas como de sus elementos comunes, nos remitimos a su normativa específica. En particular se determina que los acuerdos relativos a la realización de obras o establecimiento de nuevos servicios comunes que tengan por finalidad la supresión de barreras arquitectónicas que dificulten el acceso o movilidad de personas con discapacidad solo requerirán el voto favorable de la mayoría de los/as propietarios/as, que a su vez representen la mayoría de las cuotas de participación.

En relación con el régimen jurídico de los arrendamientos de vivienda, nos remitimos igualmente a su normativa sustantiva. En concreto lo dispuesto en cuanto a la subrogación en el contrato de personas con discapacidad en caso de fallecimiento del/de la arrendatario/a, a las obras de adecuación por parte de arrendatarios/as con minusvalía y a la declaración de la situación de minusvalía.

Por último, en cuanto a la financiación de las obras e instalaciones de adecuación, la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía establece ayudas públicas en convocatorias periódicas.

11.1.26. DEDUCCIONES DE LA CUOTA ÍNTEGRA AUTONÓMICA DEL IMPUESTO EN ANDALUCÍA

Andalucía ha ejercido las competencias normativas que tiene atribuidas por la Ley del Régimen de Cesión de Tributos del Estado a la Comunidad Autónoma de Andalucía y de fijación del alcance y condiciones de dicha cesión, en los casos y condiciones previstos en la Ley por la que se regulan las medidas fiscales y administrativas del nuevo sistema de financiación de las Comunidades Autónomas de régimen común y Ciudades con Estatuto de Autonomía. Se comentan a continuación las deducciones de la cuota íntegra autonómica del Impuesto, incluyendo aquéllas que, aun sin estar destinadas específicamente a las personas con discapacidad, tienen su incidencia en el colectivo por afectar a la adopción de hijos/as, a la adquisición de vivienda habitual o al autoempleo de jóvenes y mujeres.

A) Deducción para sujetos/as pasivos/as con discapacidad.

Los/as sujetos/as pasivos/as que tengan reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33%, tienen derecho a aplicar en la cuota íntegra autonómica del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas una deducción de 50 euros, siempre que su base imponible general no sea superior a 18.000 euros en caso de tributación individual o a 22.000 euros en caso de tributación conjunta.

B) Deducción por adopción de hijos/as en el ámbito internacional.

En los supuestos de adopción internacional, los/as sujetos/as pasivos/as tienen derecho a aplicar en la cuota íntegra autonómica del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas una deducción de 600 euros por cada hijo/a adoptado/a en el período impositivo en el que se haya inscrito la adopción en el Registro Civil.

Tienen derecho a aplicar esta deducción aquellos/as sujetos/as pasivos/as cuya base imponible general no sea superior a 36.000 euros en caso de tributación individual o a 44.000 euros en caso de tributación conjunta.

Se entiende que la adopción tiene carácter internacional cuando así resulta de las normas y convenios aplicables a esta materia.

Cuando son dos los/as sujetos/as pasivos/as que tienen derecho a la aplicación de la deducción citada, su importe se distribuye por partes iguales.

Esta deducción es compatible con la deducción para los/as beneficiarios/as de ayudas familiares.

C) Deducciones para los/as beneficiarios/as de las ayudas familiares.

Los/as sujetos/as pasivos/as que tengan derecho a percibir ayudas económicas en aplicación de la normativa de la Comunidad Autónoma de Andalucía de apoyo a las familias andaluzas tienen derecho a aplicar, en la cuota íntegra autonómica del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, las deducciones que se indican a continuación:

- ▶ 50 euros por hijo/a menor de tres años, cuando se tuviera derecho a percibir ayudas económicas por hijo/a menor de tres años en el momento de un nuevo nacimiento.
- ▶ 50 euros por hijo/a, cuando se tuviera derecho a percibir ayudas económicas por parto múltiple.

Cuando sean dos los/as sujetos/as pasivos/as que tengan derecho a la aplicación de las citadas deducciones, su importe se distribuirá por partes iguales.

D) Deducción para los/as beneficiarios/as de las ayudas a viviendas protegidas.

Los/as sujetos/as pasivos/as que tengan derecho a percibir subvenciones o ayudas económicas en aplicación de la normativa de la Comunidad Autónoma de Andalucía para la adquisición o rehabilitación de vivienda habitual que tenga la consideración de protegida conforme a dicha normativa pueden aplicar, en la cuota íntegra autonómica del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, una deducción de 30 euros, en el período impositivo en que se les reconozca el derecho.

E) Deducción autonómica por inversión en vivienda habitual.

Sin perjuicio de la aplicación del tramo autonómico de deducción por inversión en vivienda habitual establecida en la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, se establece una deducción del 2% por las cantidades satisfechas en el período impositivo por la adquisición, construcción o rehabilitación de la vivienda que constituya o vaya a constituir la residencia habitual del/de la sujeto/a pasivo/a, siempre que concurren los siguientes requisitos:

- ▶ Que sea menor de 35 años o que la vivienda tenga la calificación de protegida de conformidad con la normativa de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en la fecha de devengo del impuesto. En caso de tributación conjunta, el requisito de la edad deberá cumplirlo, al menos, uno de los cónyuges o, en su caso, el padre o la madre.
- ▶ Que su base imponible general no sea superior a 18.000 euros en tributación individual o a 22.000 euros en caso de tributación conjunta.
- ▶ Que la adquisición, construcción o rehabilitación de la vivienda habitual se haya iniciado con posterioridad al 1 de enero de 2003.

La base de esta deducción se determinará de acuerdo con los requisitos y circunstancias previstos en la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

A los efectos aquí indicados, se entiende que la inversión en la adquisición, construcción o rehabilitación de la vivienda habitual se inicia en la fecha que conste en el contrato de adquisición o de obras, según corresponda.

F) Deducción por cantidades invertidas en el alquiler de vivienda habitual.

Los/as sujetos/as pasivos/as que sean menores de 35 años en la fecha de devengo del Impuesto tienen derecho a aplicar en la cuota íntegra autonómica del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas una deducción del 10%, con un máximo de 150 euros anuales por cada contrato de arrendamiento, de las cantidades satisfechas en el período impositivo por alquiler de su vivienda habitual, siempre que concurren los siguientes requisitos:

- ▮ Que la base imponible general no sea superior a 18.000 euros anuales en caso de tributación individual, o a 22.000 euros en caso de tributación conjunta.
- ▮ Que no se tenga derecho a la aplicación de la compensación por arrendamiento de vivienda prevista en la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas para los contratos de arrendamiento celebrados con anterioridad al 24 de abril de 1998.

En caso de tributación conjunta, el requisito de la edad deberá cumplirlo, al menos, uno de los cónyuges o, en su caso, el padre o la madre.

G) Deducción para el fomento del autoempleo de los/as jóvenes emprendedores/as.

Los/as jóvenes emprendedores/as tienen derecho a aplicar una deducción de 150 euros en la cuota íntegra autonómica del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

A los efectos de esta deducción, se considera joven emprendedor al/a la sujeto/a pasivo/a en el que concurren los siguientes requisitos:

- ▮ No haber cumplido 35 años en la fecha de devengo del impuesto.
- ▮ Haber causado alta en el censo de empresarios/as, profesionales y otros/as obligados/as tributarios/as previsto en la normativa estatal, por primera vez durante el período impositivo, así como mantener dicha situación de alta durante un año natural, siempre que dicha actividad se desarrolle en el territorio de la Comunidad Autónoma.

H) Deducción para el fomento del autoempleo de las mujeres emprendedoras.

Las mujeres emprendedoras tienen derecho a aplicar una deducción de 300 euros en la cuota íntegra autonómica del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

A estos efectos, se considera mujer emprendedora a aquélla que cause alta en el censo de empresarios/as, profesionales y otros/as obligados/as tributarios/as previsto en la normativa estatal, por primera vez durante el período impositivo y mantenga dicha situación de alta durante un año natural, siempre que dicha actividad se desarrolle en el territorio de la Comunidad Autónoma.

Esta deducción es incompatible con la establecida para el fomento del autoempleo de los/as jóvenes emprendedores/as.

11.1.27. ACREDITACIÓN DE LA NECESIDAD DE OBRAS E INSTALACIONES DE ADECUACIÓN EN LA VIVIENDA HABITUAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La necesidad de las obras e instalaciones de adecuación para la accesibilidad y comunicación sensorial que facilite el desenvolvimiento digno y adecuado de las personas con discapacidad, deben acreditarse ante la Administración tributaria mediante certificado o resolución expedido por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales, (antes Instituto de Migraciones y Servicios Sociales), o por el órgano competente de las Comunidades Autónomas en materia de valoración de las minusvalías (en Andalucía, las Delegaciones Provinciales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social), basándose en el dictamen emitido por los Equipos de Valoración y Orientación dependientes de los mismos (en Andalucía, adscritos a los Centros de Valoración y Orientación provinciales).

11.1.28. ACREDITACIÓN DEL GRADO DE MINUSVALÍA RECONOCIDO Y DE LA NECESIDAD DE AYUDA DE OTRA PERSONA O DE LA EXISTENCIA DE DIFICULTADES DE MOVILIDAD

▶ A los efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, tienen la consideración de personas con discapacidad los/as contribuyentes con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.

El grado de minusvalía debe acreditarse mediante certificado o resolución expedido por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales, (antes Instituto de migraciones y Servicios Sociales), o por el órgano competente de las Comunidades Autónomas en materia de valoración de las minusvalías (en Andalucía, las Delegaciones Provinciales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social).

▶ No obstante, se considerarán afectos/as de una minusvalía igual o superior al 33% los/as pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en sus grados de total, absoluta o gran invalidez, así como los/as pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

▶ También, con efectos a partir del 1 de enero de 2000, las disposiciones específicas previstas en la normativa tributaria a favor de las personas con discapacidad con grado de minusvalía igual o superior al 65%, son de aplicación a aquéllas cuya incapacidad se declare judicialmente aunque no alcancen dicho grado.

▶ A efectos de la reducción por discapacidad de los/as trabajadores/as activos/as los rendimientos netos del trabajo, los/as contribuyentes con discapacidad deben acreditar la necesidad de ayuda de terceras personas para desplazarse a su lugar de trabajo o para desempeñar el mismo, o la movilidad reducida para utilizar medios de transporte colectivos, mediante certificado o resolución de los órganos antes citados, basándose en el dictamen emitido por los Equipos de Valoración y Orientación dependientes de los mismos.

11.1.29. GRADO DE MINUSVALÍA NECESARIO CON RELACIÓN A LAS DISPOSICIONES EN MATERIA DE PATRIMONIO PROTEGIDO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El patrimonio protegido de las personas con discapacidad tiene como beneficiario/a, exclusivamente, a la persona en cuyo interés se constituye, que es su titular.

A los efectos de las disposiciones aplicables al patrimonio protegido de las personas con discapacidad, únicamente tendrán la consideración de personas con discapacidad:

- ▀ Las afectadas por una minusvalía psíquica igual o superior al 33%.
- ▀ Las afectadas por una minusvalía física o sensorial igual o superior al 65%.

El grado de minusvalía se acredita mediante certificado expedido conforme a lo establecido reglamentariamente o por resolución judicial firme.

11.1.30. OBLIGACIÓN DE DECLARAR POR EL IRPF

Los/as contribuyentes están obligados a presentar y suscribir declaración por este Impuesto en los términos previstos en la Ley del Impuesto.

Están obligados/as a declarar, en todo caso, los/as contribuyentes que tengan derecho a deducción por inversión en vivienda, por cuenta ahorro-empresa, por doble imposición internacional o que realicen aportaciones a patrimonios protegidos de las personas con discapacidad, planes de pensiones, planes de previsión asegurados o mutualidades de previsión social que reduzcan la base imponible, cuando ejerciten tal derecho.

No obstante, no tienen obligación de declarar los/as contribuyentes que obtengan rentas procedentes exclusivamente de determinadas fuentes, en tributación individual o conjunta, en las condiciones establecidas reglamentariamente.

11.1.31. OBLIGACIONES FORMALES ESPECÍFICAS EN LAS DECLARACIONES DE LOS/AS TITULARES CON DISCAPACIDAD DE PATRIMONIOS PROTEGIDOS

Los/as contribuyentes de este impuesto que sean titulares del patrimonio protegido regulado en la Ley de protección patrimonial de las personas con discapacidad y de modificación del Código Civil, de la Ley de Enjuiciamiento Civil y de la Normativa Tributaria con esta finalidad, deberán presentar una declaración en la que se indique la composición del patrimonio, las aportaciones recibidas y las disposiciones realizadas durante el periodo impositivo, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Las personas que, intervengan en la formalización de las aportaciones a los patrimonios protegidos, deberán presentar una declaración sobre las citadas aportaciones en los términos que reglamentariamente se establezcan. La declaración se efectuará en el lugar, forma y plazo que se establezcan.

11.1.32. DISPOSICIONES DE LA LEY GENERAL TRIBUTARIA CON RELACIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

A) En materia de información y asistencia a los obligados tributarios

Los/as obligados/as tributarios/as pueden formular a la Administración tributaria consultas respecto al régimen, la clasificación o la calificación tributaria que en cada caso les corresponda.

Las consultas tributarias escritas deben formularse antes de la finalización del plazo establecido para el ejercicio de los derechos, la presentación de declaraciones o autoliquidaciones o el cumplimiento de otras obligaciones tributarias. La consulta se formulará mediante escrito dirigido al órgano competente para su contestación, con el contenido establecido reglamentariamente.

Asimismo, pueden formular consultas tributarias los colegios profesionales, cámaras oficiales, organizaciones patronales, sindicatos, asociaciones de consumidores/as, asociaciones o fundaciones que representen intereses de personas con discapacidad, asociaciones empresariales y organizaciones profesionales, así como a las federaciones que agrupen a los organismos o entidades mencionados, cuando se refieran a cuestiones que afecten a la generalidad de sus miembros o asociados/as.

La contestación a las consultas tributarias escritas tendrá efectos vinculantes, en los términos que se indican a continuación, para los órganos y entidades de la Administración tributaria encargados de la aplicación de los tributos en su relación con el/la consultante.

En tanto no se modifique la legislación o la jurisprudencia aplicable al caso, se aplicarán al/la consultante los criterios expresados en la contestación, siempre y cuando la consulta se hubiese formulado en el plazo señalado arriba y no se hubieran alterado las circunstancias, antecedentes y demás datos recogidos en el escrito de consulta.

Los órganos de la Administración tributaria encargados de la aplicación de los tributos deberán aplicar los criterios contenidos en las consultas tributarias escritas a cualquier obligado/a, siempre que exista identidad entre los hechos y circunstancias de dicho obligado/a y los que se incluyan en la contestación a la consulta.

No tendrán efectos vinculantes para la Administración tributaria las contestaciones a las consultas formuladas en el plazo indicado arriba que planteen cuestiones relacionadas con el objeto o tramitación de un procedimiento, recurso o reclamación iniciado con anterioridad.

La presentación y contestación de las consultas no interrumpirá los plazos establecidos en las normas tributarias para el cumplimiento de las obligaciones tributarias.

La contestación a las consultas tributarias escritas tiene carácter informativo y el/la obligado/a tributario/a no podrá entablar recurso alguno contra dicha contestación. Podrá hacerlo contra el acto o actos administrativos que se dicten posteriormente en aplicación de los criterios manifestados en la contestación.

B) En cuanto al lugar de las actuaciones inspectoras en los procedimientos de inspección

Las actuaciones inspectoras pueden desarrollarse indistintamente, según determine la Inspección:

- ▶ En el lugar donde el/la obligado/a tributario/a tenga su domicilio fiscal, o en aquél donde su representante tenga su domicilio, despacho u oficina.
- ▶ En el lugar donde se realicen total o parcialmente las actividades gravadas.
- ▶ En el lugar donde exista alguna prueba, al menos parcial, del hecho imponible o del presupuesto de hecho de la obligación tributaria.
- ▶ En las oficinas de la Administración tributaria, cuando los elementos sobre los que hayan de realizarse las actuaciones puedan ser examinados en ellas.

La Inspección puede personarse sin previa comunicación en las empresas, oficinas, dependencias, instalaciones o almacenes del/de la obligado/a tributario/a, entendiéndose las actuaciones con éste/a o con el/la encargado/a o responsable de los locales.

Cuando el/la obligado/a tributario/a sea una persona con discapacidad o con movilidad reducida, la Inspección se desarrollará en el lugar que resulte más apropiado a la misma, de entre los descritos antes.

11.1.33. CONSIDERACIÓN ADICIONAL

Las referencias efectuadas al salario mínimo interprofesional, deben entenderse hechas, desde el 1 de julio de 2004, al Indicador Público de Renta a efectos Múltiples (IPREM).

Más información

En las Delegaciones y Administraciones de la Agencia Estatal para la Administración Tributaria.

En las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía.

11.2 IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES

Normativa

- ▶ Real Decreto 1777/2004, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre Sociedades. BOE núm. 189 de 6 de agosto.
- ▶ Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades. BOE núm. 61 de 11 de marzo.
- ▶ Real Decreto Legislativo 3/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. BOE núm. 60 de 10 de marzo, corrección de errores en BOE núm. 61 de 11 de marzo.
- ▶ Ley 41/2003, de 18 de noviembre, de protección patrimonial de las personas con discapacidad y de modificación del Código Civil, de la Ley de Enjuiciamiento Civil y de la Normativa Tributaria con esta finalidad. BOE núm. 277 de 19 de noviembre.
- ▶ Ley 20/1990, de 19 de diciembre, de Régimen Fiscal de las Cooperativas. BOE núm. 304 de 20 de diciembre.

11.2.1. DEDUCCIÓN POR CONTRIBUCIONES EMPRESARIALES A PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO, A MUTUALIDADES DE PREVISIÓN SOCIAL QUE ACTÚEN COMO INSTRUMENTO DE PREVISIÓN SOCIAL EMPRESARIAL O POR APORTACIONES A PATRIMONIOS PROTEGIDOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

A) El/la sujeto/a pasivo/a podrá practicar una deducción en la cuota íntegra del 10% de las contribuciones empresariales imputadas a favor de los/as trabajadores/as con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000 euros, siempre que tales contribuciones se realicen a planes de pensiones de empleo o a mutualidades de previsión social que actúen como instrumento de previsión social de los que sea promotor/a el/la sujeto/a pasivo/a.

B) Asimismo, el/la sujeto/a pasivo/a podrá practicar una deducción en la cuota íntegra del 10% de las aportaciones realizadas a favor de patrimonios protegidos de los/as trabajadores/as con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000 euros, o de sus parientes en línea directa o colateral hasta el tercer grado inclusive, de sus cónyuges o de las personas a cargo de dichos/as trabajadores/as en régimen de tutela o acogimiento regulados en la Ley de protección patrimonial de las personas con discapacidad y de modificación del Código Civil, de la Ley de Enjuiciamiento Civil y de la normativa tributaria con esta finalidad, de acuerdo con las siguientes reglas:

- ▶ Las aportaciones que generen el derecho a practicar la deducción prevista en este apartado no podrán exceder de 8.000 euros anuales por cada trabajador/a con discapacidad.
- ▶ Las aportaciones que excedan de dicho límite darán derecho a practicar la deducción en los cuatro períodos impositivos siguientes, hasta agotar, en su caso, en cada uno de ellos el importe máximo que genera el derecho a deducción.

Cuando concurren en un mismo período impositivo deducciones en la cuota por aportaciones efectuadas en el ejercicio, con deducciones pendientes de practicar de ejercicios anteriores se practicarán, en primer lugar, las deducciones procedentes de las aportaciones de los ejercicios anteriores, hasta agotar el importe máximo que genera el derecho a deducción.

- ▶ Tratándose de aportaciones no dinerarias se tomará como importe de la aportación el que resulte de lo previsto en la Ley de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo (Ley 49/2002, de 23 de diciembre, artículo 18).

Estarán exentas del Impuesto sobre Sociedades las rentas positivas que se pongan de manifiesto con ocasión de las contribuciones empresariales a patrimonios protegidos.

C) Cuando se trate de trabajadores/as con retribuciones brutas anuales iguales o superiores a 27.000 euros, la deducción indicada en los apartados anteriores I y II se aplicará sobre la parte proporcional de las contribuciones empresariales y aportaciones que correspondan al importe de la retribución bruta anual reseñado en dichos apartados.

D) Esta deducción no se podrá aplicar respecto de las contribuciones realizadas al amparo del régimen transitorio establecido en el Texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones. Asimismo, no será aplicable en el caso de compromisos específicos asumidos con los/as trabajadores/as como consecuencia de un expediente de regulación de empleo.

E) Cuando se efectúen disposiciones de bienes o derechos aportados al patrimonio protegido de los/as trabajadores/as, de sus parientes, cónyuges o personas a cargo de los/as trabajadores/as en régimen de tutela o acogimiento, el/la sujeto/a pasivo/a que efectuó la aportación, en el período en que se hayan incumplido los requisitos, ingresará la cantidad deducida conjuntamente con la cuota correspondiente a su período impositivo, además de los intereses de demora.

A estos efectos, el/la trabajador/a titular del patrimonio protegido deberá comunicar al/a empleador/a que efectuó las aportaciones, las disposiciones que se hayan realizado en el período impositivo.

En los casos en que la disposición se hubiera efectuado en el patrimonio protegido de los parientes, cónyuges o personas a cargo de los/as trabajadores/as en régimen de tutela o acogimiento, la citada comunicación también deberá efectuarla dicho trabajador/a.

La falta de comunicación o la realización de comunicaciones falsas, incorrectas o inexactas constituirá infracción tributaria leve. Esta infracción se sancionará con multa pecuniaria fija de 400 euros.

La sanción impuesta se reducirá conforme a lo dispuesto en la Ley General Tributaria. A estos efectos, tratándose de bienes o derechos homogéneos se entenderá que fueron dispuestos los aportados en primer lugar.

No se aplicarán estas reglas en caso de fallecimiento del/de la titular del patrimonio protegido, del/de la aportante o de los/as trabajadores/as.

11.2.2. DEDUCCIÓN POR CREACIÓN DE EMPLEO PARA TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD

► Para los periodos impositivos iniciados en 2005, deducción de 6.000,10 euros en la cuota íntegra del impuesto por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores/as con discapacidad contratados/as por tiempo indefinido, experimentado durante el periodo impositivo, respecto al ejercicio inmediatamente anterior.

Para el cálculo del incremento del promedio de la plantilla de trabajadores/as con discapacidad se computarán, exclusivamente, aquéllos/as con contrato indefinido a jornada completa, en los términos dispuestos por la normativa laboral.

► Los/as trabajadores/as con discapacidad contratados/as que dieran derecho a esta deducción, no se computarán a efectos del incentivo fiscal de libertad de amortización con creación de empleo. Por consiguiente, la práctica de la deducción referida es incompatible con la libertad de amortización en lo que concierne a los/as trabajadores/as con discapacidad.

11.2.3. DEDUCCIÓN POR INVERSIONES EN PLATAFORMAS DE ACCESOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD O EN ANCLAJES DE FIJACIÓN DE SILLAS DE RUEDAS INSTALADOS EN VEHÍCULOS DE TRANSPORTE PÚBLICO DE VIAJEROS POR CARRETERA

► Deducción de la cuota íntegra del impuesto por el 10% del importe de las inversiones en plataformas de accesos para personas con discapacidad o en anclajes de fijación de sillas de ruedas, que se incorporen a vehículos de transporte público de viajeros/as por carretera.

La parte de la inversión financiada con subvenciones no da derecho a deducción.

► Los elementos patrimoniales afectos a las deducciones citadas deben permanecer en funcionamiento durante cinco años, o tres si se trata de bienes muebles, o durante su vida útil si fuera inferior.

En caso de incumplimiento de este requisito, se ingresará la cantidad deducida además de los intereses de demora, conjuntamente con la cuota correspondiente al periodo impositivo en que se manifieste dicho incumplimiento.

11.2.4. DEDUCCIÓN POR LA CONCEPCIÓN DE SOFTWARE AVANZADO DESTINADO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD COMO ACTIVIDAD DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

La realización de actividades de investigación y desarrollo da derecho a practicar una deducción de la cuota íntegra del Impuesto en las condiciones establecidas.

Tiene la consideración de actividad de investigación y desarrollo la concepción de software avanzado, siempre que suponga un progreso científico o tecnológico significativo mediante el desarrollo de nuevos teoremas y algoritmos o mediante la creación de sistemas operativos o lenguajes nuevos, o siempre que esté destinado a facilitar a las personas con discapacidad el acceso a los servicios de la sociedad de la información. No se incluyen las actividades habituales o rutinarias relacionadas con el software.

11.2.5. LÍMITES DE DEDUCCIÓN

El importe de las deducciones citadas, junto con las demás deducciones para incentivar la realización de determinadas actividades previstas por la Ley del Impuesto aplicadas en el periodo impositivo, (excluida la deducción por reinversión de beneficios extraordinarios), no podrá exceder conjuntamente del 35% de la cuota íntegra minorada en las deducciones para evitar la doble imposición internacional y las bonificaciones.

No obstante, dicho límite se eleva al 50% cuando el importe de la deducción por actividades de investigación y desarrollo e innovación tecnológica y la deducción para el fomento de las tecnologías de la información y de la comunicación, que correspondan a gastos e inversiones efectuados en el propio periodo impositivo, exceda del 10% de la cuota íntegra minorada.

11.2.6. PÉRDIDA DEL DERECHO A DEDUCCIÓN

El derecho a disfrutar de exenciones, deducciones o cualquier incentivo fiscal en la base imponible o en la cuota íntegra estará condicionado al cumplimiento de los requisitos exigidos en la normativa aplicable.

Salvo que específicamente se disponga otra cosa, cuando con posterioridad a la aplicación de la exención, deducción o incentivo fiscal se produzca la pérdida del derecho a disfrutar de la misma, el/la sujeto/a pasivo/a deberá ingresar, junto con la cuota del periodo impositivo en que tenga lugar el incumplimiento de los requisitos o condiciones, la cuota íntegra o cantidad deducida correspondiente a la exención, deducción o incentivo aplicado en periodos anteriores, además de los intereses de demora.

11.2.7. BENEFICIOS TRIBUTARIOS RECONOCIDOS A LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO PROTEGIDAS FISCALMENTE INTEGRADAS POR SOCIOS/AS CON DISCAPACIDAD

Se considera como cooperativa plural fiscalmente protegida, aquellas entidades que, sea cual fuere la fecha de su constitución, se ajusten a los principios y disposiciones de la Ley General de Cooperativas o de las Leyes de Cooperativas de las Comunidades Autónomas que tengan competencia en esta materia y no incurran en alguna de las causas de pérdida de dicha condición dispuestas en la normativa aplicable. Se favorecen de determinados beneficios fiscales en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, en el Impuesto sobre Sociedades y en ciertos tributos locales, cuales son el Impuesto sobre Actividades Económicas y el Impuesto sobre Bienes Inmuebles.

Las cooperativas de trabajo asociado se consideran especialmente protegidas fiscalmente, siempre que reúnan determinados requisitos. Además de los beneficios fiscales citados, se favorecen de ciertas mejoras, como una bonificación del 50% de la cuota íntegra del Impuesto sobre Sociedades.

Las cooperativas de trabajo asociado fiscalmente protegidas que estén integradas, al menos, por un 50 % de socios/as con discapacidad y que acrediten que, en el momento de constituirse la cooperativa, dichos/as socios/as se hallaban en situación de desempleo, tendrán derecho a una bonificación del 90 % de la cuota íntegra del Impuesto sobre Sociedades, durante los cinco primeros años de actividad social, siempre que se mantenga el referido porcentaje de socios/as.

Este beneficio es compatible con la deducción por creación de empleo en el Impuesto sobre Sociedades por parte de las cooperativas de trabajo asociado respecto de los/as socios/as trabajadores/as, en tanto se verifiquen los requisitos de la misma en el ejercicio en que se practique.

Más información

En las Delegaciones y Administraciones de la Agencia Estatal para la Administración Tributaria.

11.3 IMPUESTO SOBRE EL PATRIMONIO

Normativa

- ▶ Ley 3/2004, de 28 de diciembre, de Medidas Tributarias, Administrativas y Financieras BOJA núm. 255 de 31 de diciembre y BOE núm. 18 de 21 de enero de 2005.
- ▶ Ley 19/2002, de 1 de julio, del régimen de cesión de tributos del Estado a la Comunidad Autónoma de Andalucía y de fijación del alcance y condiciones de dicha cesión. BOE núm. 157, de 2 de julio.
- ▶ Ley 21/2001, de 27 de diciembre, por la que se regulan las medidas fiscales y administrativas del nuevo sistema de financiación de las Comunidades Autónomas de régimen común y Ciudades con Estatuto de Autonomía. BOE núm. 313 de 31 de diciembre.
- ▶ Ley 19/1991, de 6 de junio, por la que se regula el Impuesto sobre el Patrimonio. BOE núm. 136 de 7 de junio, corrección de errores en BOE núm. 236 de 2 de octubre.

Concepto

El Impuesto sobre el Patrimonio es un tributo de carácter directo y naturaleza personal que grava el patrimonio neto de las personas físicas.

Constituye el patrimonio neto de la persona física el conjunto de bienes y derechos de contenido económico de que sea titular, con deducción de las cargas y gravámenes que disminuyan su valor, así como de las deudas y obligaciones personales de las que deba responder.

Son sujetos/as pasivos/as del Impuesto:

- ▶ Por obligación personal, las personas físicas que tengan su residencia habitual en territorio español.

Cuando un/a residente en territorio español pase a tener su residencia en otro país, podrá optar por seguir tributando por obligación personal en España.

- ▶ Por obligación real, cualquier otra persona física por los bienes y derechos de que sea titular cuando los mismos estuvieran situados, pudieran ejercitarse o hubieran de cumplirse en territorio español.

Para la determinación de la residencia habitual se consideran los criterios establecidos en las normas del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

11.3.1. FACULTAD DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS DE DECLARAR LA EXENCIÓN DEL PATRIMONIO PROTEGIDO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Las Comunidades Autónomas pueden declarar la exención en el Impuesto sobre el Patrimonio, de los bienes y derechos referidos en la Ley de Protección Patrimonial de las personas con discapacidad, de modificación del Código Civil, de la Ley de Enjuiciamiento Civil y de la normativa tributaria con esta finalidad.

11.3.2. MÍNIMO EXENTO PARA LOS/AS SUJETOS/AS PASIVOS/AS CON DISCAPACIDAD EN ANDALUCÍA

La Comunidad Autónoma de Andalucía ha hecho uso de las competencias que tiene atribuidas y ha regulado en su territorio el mínimo exento del Impuesto en los siguientes términos.

Con efectos desde el 1 de enero de 2005, en el caso de que el/la sujeto/a pasivo/a tenga la consideración de persona con discapacidad con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%, el mínimo exento en el Impuesto sobre el Patrimonio se fija en 250.000 euros.

Más información

En las Delegaciones y Administraciones de la Agencia Estatal para la Administración Tributaria.

En las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía.

11.4 IMPUESTO SOBRE SUCESIONES Y DONACIONES

Normativa

- ▶ Ley 3/2004, de 28 de diciembre, de Medidas Tributarias, Administrativas y Financieras BOJA núm. 255 de 31 de diciembre y BOE núm. 18 de 21 de enero de 2005.
- ▶ Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas. BOJA núm. 251 de 31 de diciembre, corrección de errores en BOJA núm. 61 de 29 de marzo de 2004 y núm. 9 de 14 de enero de 2005 y BOE núm. 26 de 30 de enero de 2004, corrección de errores en BOE núm. 79 de 1 de abril de 2004.
- ▶ Ley 10/2002, de 21 de diciembre, por la que se aprueban normas en materia de tributos cedidos y otras medidas tributarias, administrativas y financieras. BOJA núm. 151 de 24 de diciembre, corrección de errores en BOJA núm. 33 de 18 de febrero de 2003 y núm. 34 del 19 de febrero y BOE núm. 14 de 16 de enero de 2005, corrección de errores en BOE núm. 122 de 22 de mayo de 2005.
- ▶ Ley 19/2002, de 1 de julio, del régimen de cesión de tributos del Estado a la Comunidad Autónoma de Andalucía y de fijación del alcance y condiciones de dicha cesión. BOE núm. 157, de 2 de julio de 2002.
- ▶ Ley 21/2001, de 27 de diciembre, por la que se regulan las medidas fiscales y administrativas del nuevo sistema de financiación de las Comunidades Autónomas de régimen común y Ciudades con Estatuto de Autonomía. BOE núm. 313 de 31 de diciembre de 2001.
- ▶ Ley 49/1998, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1999. BOE de 31 de diciembre de 1998.
- ▶ Ley 29/1987, de 18 de diciembre, del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. BOE de 19 de diciembre de 1987.
- ▶ Real Decreto 1629/1991, de 8 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. BOE de 16 de noviembre de 1991.

Concepto

El Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones grava los incrementos de patrimonio obtenidos a título lucrativo, (es decir, los que se producen sin contraprestación real), por personas físicas, que tengan su causa en alguno de los siguientes supuestos:

- ▶ La adquisición de bienes y derechos por herencia, legado o cualquier otro título sucesorio.
- ▶ La adquisición de bienes y derechos por donación o cualquier otro negocio jurídico a título gratuito e "inter vivos".
- ▶ La percepción de cantidades por los/as beneficiarios/as de contratos de seguro sobre la vida, cuando el/la contratante sea persona distinta del/de la beneficiario/a, salvo determinados supuestos expresamente regulados por la Ley del Impuesto sobre la Renta de las personas Físicas.
- ▶ La presunción de transmisión lucrativa en determinados supuestos.

Los incrementos de patrimonio obtenidos por personas jurídicas no están sujetos a este Impuesto y se someten al Impuesto sobre Sociedades.

Son sujetos/as pasivos/as de este Impuesto y, por tanto, están obligados/as al pago del mismo a título de contribuyentes, cuando se trate de personas físicas:

- ▶ En las transmisiones "mortis causa", los/as causahabientes.
- ▶ En las donaciones y demás transmisiones lucrativas "inter vivos" equiparables, el/la donatario/a o el/la favorecido/a por ellas.
- ▶ En los seguros sobre la vida, los/as beneficiarios/as.

11.4.1. APORTACIONES AL PATRIMONIO PROTEGIDO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Las transmisiones a título lucrativo, es decir, aquéllas que se producen sin contraprestación real como ya se ha indicado, se materializan para el/la adquirente, cuando es persona física y se produzca ya sea "inter vivos" o "mortis causa", en una ganancia patrimonial que no tributa en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), sino en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones.

Para el/la transmitente o donante, estas transmisiones lucrativas se someten al IRPF y sólo pueden generar, cuando se realizan "inter vivos", una ganancia patrimonial, nunca pérdidas, como consecuencia de las reglas del Impuesto. Las transmisiones lucrativas "mortis causa" no tributan ni en el IRPF ni en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones.

Sin embargo, las aportaciones realizadas al patrimonio protegido de las personas con discapacidad, que suponen una transmisión lucrativa, se someten a un tratamiento fiscal específico, de modo que hasta determinadas cifras anuales se sujetan al IRPF, tienen la consi-

deración de rendimientos del trabajo para el/la contribuyente con discapacidad titular del patrimonio protegido y sólo tributarán por el exceso sobre dichas cifras (véase a estos efectos el apartado "Consideración como rendimiento del trabajo de las aportaciones realizadas al patrimonio protegido de las personas con discapacidad" en el epígrafe dedicado a dicho Impuesto).

Para el/la aportante persona física, las aportaciones en cuestión generan derecho a reducir la base imponible del IRPF y quedan exentas las ganancias patrimoniales que se pongan de manifiesto. Para el aportante persona jurídica, dichas aportaciones dan derecho a practicar una deducción de cierta cuantía en la cuota íntegra del Impuesto sobre Sociedades y quedan exentas las rentas positivas que se pongan de manifiesto con ocasión de las contribuciones empresariales a patrimonios protegidos.

Las reglas específicas respecto a las aportaciones al patrimonio protegido de las personas con discapacidad en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones son las siguientes:

- ▶ No está sujeta al Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones la parte de las aportaciones, dinerarias o no dinerarias, realizadas al patrimonio protegido de personas con discapacidad que tenga para el perceptor la consideración de rendimientos del trabajo en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
- ▶ En el caso de aportaciones no dinerarias, a la parte no sometida al IRPF por superar los límites para considerarse rendimientos del trabajo, y sujeta por tanto al Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones se aplica, a los efectos de calcular el valor y la fecha de adquisición, lo establecido por la Ley del IRPF en materia de transmisiones a título lucrativo.

11.4.2. REDUCCIÓN PERSONAL PARA SUJETOS/AS PASIVOS/AS CON DISCAPACIDAD

En las adquisiciones mortis causa, incluidas las de los/as beneficiarios/as de pólizas de seguros de vida, por personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, se aplica una reducción de la base imponible cuyo importe se ha fijado para el ejercicio 2005 en función del grado de minusvalía:

- ▶ 47.858,59 euros para aquéllas que tengan un grado de minusvalía igual o superior al 33% e inferior al 65%.
- ▶ 150.253,03 euros para personas con discapacidad con un grado de minusvalía igual o superior al 65% o aquellas personas cuya incapacidad se declare judicialmente aunque no alcancen dicho grado.

Dicha reducción es compatible con las establecidas en función del grado de parentesco con el/la causante.

11.4.3. MEJORA AUTONÓMICA EN LA REDUCCIÓN DE LA BASE IMPONIBLE CORRESPONDIENTE A LAS ADQUISICIONES MORTIS CAUSA POR SUJETOS/AS PASIVOS/AS CON DISCAPACIDAD EN ANDALUCÍA

La Comunidad Autónoma de Andalucía ha hecho uso de las competencias que tiene atribuidas y ha regulado en su territorio una mejora de la reducción en la base imponible del Impuesto en los términos siguientes.

Con efectos desde el 1 de enero de 2005, el importe de la reducción en la base imponible para las adquisiciones mortis causa, incluidas las de los/as beneficiarios/as de pólizas de seguros de vida, por las personas con discapacidad con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33% e inferior al 65%, e igual o superior al 65%, y cuya base imponible no sea superior a 250.000 euros, consistirá en una cantidad variable, cuya aplicación determine una base liquidable de importe cero.

11.4.4. REDUCCIÓN DE LA BASE IMPONIBLE DEL IMPUESTO POR LA ADQUISICIÓN MORTIS CAUSA DE LA VIVIENDA HABITUAL

Las adquisiciones mortis causa de la vivienda habitual de la persona fallecida, siempre que los/as causahabientes sean cónyuge, ascendientes o descendientes de aquél/aquella, o bien pariente colateral mayor de sesenta y cinco años que hubiese convivido con el/la causante durante los dos años anteriores al fallecimiento, se beneficiarán de un porcentaje de reducción del 95%, con el límite de 122.606,47 euros para cada sujeto/a pasivo/a y siempre que la adquisición se mantenga durante los diez años siguientes al fallecimiento del/de la causante, salvo que falleciera el/la adquirente dentro de ese plazo.

En el caso de no cumplirse dicho requisito de permanencia, deberá pagarse la parte del Impuesto que se hubiese dejado de ingresar como consecuencia de la reducción practicada y los intereses de demora.

11.4.5. MEJORA AUTONÓMICA DE LA REDUCCIÓN DE LA BASE IMPONIBLE POR LA ADQUISICIÓN MORTIS CAUSA DE LA VIVIENDA HABITUAL EN ANDALUCÍA

También en este caso, la Comunidad Autónoma de Andalucía ha regulado una mejora de la reducción por la adquisición mortis causa de la vivienda habitual que, aunque no destinada a la medida específicamente al colectivo, se vincula a la accesibilidad a la vivienda.

Con efectos desde el 1 de enero de 2003, el porcentaje de reducción de la base imponible previsto en la Ley del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, ascenderá al 99,99%, con los mismos límites y requisitos establecidos en dicha Ley, en el supuesto de adquisición mortis causa de la vivienda habitual de la persona fallecida, siempre que la vivienda transmitida haya constituido la residencia habitual del/de la adquirente al tiempo del fallecimiento del/de la causante.

Más información

En las Delegaciones y Administraciones de la Agencia Estatal para la Administración Tributaria.

En las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía.

11.5 IMPUESTO SOBRE EL VALOR AÑADIDO

Normativa

- ▶ Orden EHA/3902/2004, de 29 de noviembre, por la que se desarrollan para el año 2005 el método de estimación objetiva del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y el régimen especial simplificado del Impuesto sobre el Valor Añadido. BOE núm. 288 de 30 de noviembre.
- ▶ Real Decreto 1624/1992, de 29 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre el Valor Añadido y se modifican otras normas tributarias. BOE núm. 314 de 31 de diciembre, corrección de errores en BOE núm. 33 de 8 de febrero de 1993.
- ▶ Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido. BOE núm. 312 de 29 de diciembre, corrección de errores en BOE núm. 33 de 8 de febrero de 1993.

Concepto

El Impuesto sobre el Valor Añadido es un tributo de naturaleza indirecta que recae sobre el consumo y grava, en la forma y condiciones previstas en la normativa aplicable, las siguientes operaciones:

- ▶ Las entregas de bienes y prestaciones de servicios efectuadas por empresarios o profesionales.
- ▶ Las adquisiciones intracomunitarias de bienes.
- ▶ Las importaciones de bienes.

La determinación del/de la sujeto/a pasivo/a depende del tipo de operación de que se trate conforme a las reglas del Impuesto.

11.5.1. EXENCIONES EN LA ENTREGA DE BIENES Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS

- ▶ La prestación de servicios de Educación Especial y asistencia a personas con discapacidad, efectuada por entidades de Derecho Público o entidades o establecimientos privados de carácter social.

Se consideran entidades o establecimientos de carácter social, aquéllos en los que concurren los siguientes requisitos:

- ▶ Carecer de finalidad lucrativa y dedicar, en su caso, los beneficios eventualmente obtenidos al desarrollo de actividades asimismo sin finalidad lucrativa.
- ▶ Los cargos de presidente/a, patrono/a o representante legal deben ser gratuitos y carecer de interés en los resultados económicos de la explotación por sí mismos o a través de persona interpuesta.
- ▶ Las entidades o establecimientos de carácter social deben solicitar el reconocimiento de su condición ante la Agencia Estatal de la Administración Tributaria.
- ▶ La eficacia de tal reconocimiento queda subordinada, en todo caso, a la subsistencia de las condiciones y requisitos que hayan fundamentado la exención.
- ▶ Esta exención comprende los servicios de alimentación, alojamiento o transporte accesorios de los antes indicados prestados por dichos establecimientos o entidades, sea con medios propios o ajenos.
- ▶ Las cesiones de personal realizadas por entidades religiosas para la Educación Especial y asistencia a personas con discapacidad.

11.5.2. EXENCIONES EN LA IMPORTACIÓN DE BIENES

- ▶ Las importaciones de bienes especialmente concebidos para la educación, el empleo o la promoción social de las personas con discapacidad, efectuadas por instituciones u organismos debidamente autorizados que tengan por actividad principal la educación o asistencia a estas personas, y siempre que se remitan a las mismas gratuitamente y sin fines comerciales.
- ▶ Esta exención comprende asimismo las importaciones de los repuestos, elementos o accesorios de los citados bienes y de las herramientas o instrumentos utilizados en su mantenimiento, control, calibrado o reparación, siempre que se importen de forma conjunta con los bienes o se identifique que corresponden a ellos.
- ▶ Los bienes importados con exención pueden ser prestados, alquilados o cedidos, sin ánimo de lucro, por las entidades o establecimientos beneficiarios/as a las personas con discapacidad, sin pérdida del beneficio de la exención.

11.5.3. APLICACIÓN DE TIPOS IMPOSITIVOS REDUCIDOS A OPERACIONES CON DESTINO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- ▶ Se aplica el tipo impositivo superreducido del 4 % a las entregas, adquisiciones intracomunitarias e importaciones de los siguientes bienes destinados a personas con discapacidad.
 - ▶ Los coches de minusválidos. Se consideran como tal los automóviles de tara no superior a 300 kilogramos y que, por construcción, no pueden superar en llano una velocidad superior a 40 kilómetros/hora, proyectado y construido especialmente, (no meramente adaptado), para el uso de una persona con alguna discapacidad física.

- ▶ Las sillas de ruedas para uso exclusivo de personas con discapacidad.
- ▶ Los vehículos destinados a ser utilizados como autotaxis o autoturismos especiales para el transporte de personas con discapacidad en silla de ruedas, con o sin adaptación, y siempre que, a solicitud del/de la interesado/a, la Administración haya reconocido previamente el derecho del/de la adquirente a que se aplique el tipo superreducido a la operación, quien debe justificar el destino del vehículo.
- ▶ Las prótesis, órtesis e implantes internos para personas con discapacidad.
- ▶ Asimismo se aplica el tipo del 4 % a los siguientes servicios:
 - ▶ Los servicios de reparación de los coches de minusválidos y de las sillas de ruedas antes citadas.
 - ▶ Los servicios de adaptación de los autotaxis y autoturismos para personas con discapacidad antes mencionados.

11.5.4. CUOTA DERIVADA DEL RÉGIMEN ESPECIAL SIMPLIFICADO DEL IVA

Con efectos para el ejercicio 2005, en la cuantificación del número de unidades del módulo de personal asalariado para la determinación de la cuota derivada del régimen especial simplificado del IVA de las actividades económicas a las que resulte de aplicación dicho régimen, exceptuadas las actividades agrícolas, ganaderas y forestales, el personal asalariado con discapacidad con un grado de minusvalía igual o superior al 33% se computa en un 60%.

Más información

En las Delegaciones y Administraciones de la Agencia Estatal para la Administración Tributaria.

11.6 IMPUESTO SOBRE TRANSMISIONES PATRIMONIALES Y ACTOS JURÍDICOS DOCUMENTADOS

Normativa

- ▶ Ley 3/2004, de 28 de diciembre, de Medidas Tributarias, Administrativas y Financieras BOJA núm. 255 de 31 de diciembre y BOE núm. 18 de 21 de enero de 2005.
- ▶ Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas. BOJA núm. 251 de 31 de diciembre, corrección de errores en BOJA núm. 61 de 29 de marzo de 2004 y núm. 9 de 14 de enero de 2005 y BOE núm. 26 de 30 de enero de 2004, corrección de errores en BOE núm. 79 de 1 de abril de 2004.
- ▶ Ley 41/2003, de 18 de noviembre, de protección patrimonial de las personas con discapacidad y de modificación del Código Civil, de la Ley de Enjuiciamiento Civil y de la Normativa Tributaria con esta finalidad. BOE núm. 277 de 19 de noviembre.
- ▶ Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo. BOE núm. 307 de 24 de diciembre.

- ▶ Ley 10/2002, de 21 de diciembre, por la que se aprueban normas en materia de tributos cedidos y otras medidas tributarias, administrativas y financieras. BOJA núm. 151 de 24 de diciembre, corrección de errores en BOJA núm. 33 de 18 de febrero de 2003 y núm. 34 del 19 de febrero y BOE núm. 14 de 16 de enero de 2005, corrección de errores en BOE núm. 122 de 22 de mayo de 2005.
- ▶ Ley 5/2002, de 16 de diciembre, de Parejas de Hecho. BOJA núm. 153 de 28 de diciembre y BOE núm. 11 de 13 de enero de 2003.
- ▶ Ley 19/2002, de 1 de julio, del régimen de cesión de tributos del Estado a la Comunidad Autónoma de Andalucía y de fijación del alcance y condiciones de dicha cesión. BOE núm. 157, de 2 de julio.
- ▶ Ley 21/2001, de 27 de diciembre, por la que se regulan las medidas fiscales y administrativas del nuevo sistema de financiación de las Comunidades Autónomas de régimen común y Ciudades con Estatuto de Autonomía. BOE núm. 313 de 31 de diciembre.
- ▶ Ley 23/1998, de 7 de julio, de Cooperación Internacional para el Desarrollo. BOE núm. 162 de 8 de julio.
- ▶ Real Decreto 828/1995, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados. BOE núm. 148 de 22 de junio.
- ▶ Real Decreto Legislativo 1/1993, de 24 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados. BOE núm. 251 de 20 de octubre.

Concepto

El Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados es un tributo de naturaleza indirecta que grava, en los términos establecidos por la normativa, y que dan lugar a las tres modalidades de dicho Impuesto:

- ▶ Las transmisiones patrimoniales onerosas.
- ▶ Las operaciones societarias.
- ▶ Los actos jurídicos documentados.

En la modalidad de Transmisiones Patrimoniales Onerosas del Impuesto, son sujetos/as pasivos/as y están obligados/as al pago del Impuesto a título de contribuyente, en las transmisiones de bienes y derechos de toda clase, (supuesto que en este apartado interesa respecto a la aplicación de tipos impositivos reducidos), el/la que los adquiere, con independencia de las estipulaciones establecidas por las partes.

En la modalidad de Actos Jurídicos Documentados del Impuesto, son sujetos/as pasivos/as del Impuesto respecto a los documentos notariales, (supuesto que en este apartado interesa respecto a la aplicación de tipos impositivos reducidos), el/la adquirente del bien o derecho y, en su defecto, las personas que insten o soliciten dichos documentos notariales, o aquéllos/as en cuyo interés se expidan.

11.6.1. EXENCIONES RELATIVAS A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Con efectos desde el 1 de enero de 2004, están exentas del Impuesto, como beneficio fiscal aplicable en cada caso a las tres modalidades de gravamen del mismo, las aportaciones a los patrimonios protegidos de las personas con discapacidad.

Disfrutan de exención subjetiva del Impuesto las entidades sin fines lucrativos siguientes, siempre que se acojan al régimen fiscal especial establecido por la Ley de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo:

- ▶ Las fundaciones.
- ▶ Las asociaciones declaradas de utilidad pública.
- ▶ Las organizaciones no gubernamentales de desarrollo a que se refiere la Ley de Cooperación Internacional para el Desarrollo, siempre que tengan alguna de las formas jurídicas anteriores.
- ▶ Las delegaciones de fundaciones extranjeras inscritas en el Registro de Fundaciones.
- ▶ Las federaciones deportivas españolas, las federaciones deportivas territoriales de ámbito autonómico integradas en aquéllas, el Comité Olímpico Español y el Comité Paralímpico Español.
- ▶ Las federaciones y asociaciones de las entidades sin fines lucrativos referidas.

11.6.2. APLICACIÓN DE TIPOS IMPOSITIVOS REDUCIDOS EN ANDALUCÍA

La Comunidad Autónoma de Andalucía ha regulado en su territorio, en el ejercicio de las competencias que tiene atribuidas, la reducción de los tipos impositivos aplicables a determinadas operaciones, tanto en la modalidad de Transmisiones Patrimoniales Onerosas como de Actos Jurídicos Documentados del Impuesto

A) En la modalidad de Transmisiones Patrimoniales Onerosas del Impuesto

En esta modalidad se establece un tipo de gravamen general para las operaciones inmobiliarias, de modo que, con carácter general, en las transmisiones de bienes inmuebles, así como en la constitución y la cesión de derechos reales que recaigan sobre los mismos, excepto los derechos reales de garantía, la cuota tributaria se obtendrá aplicando sobre la base liquidable el tipo del 7%.

No obstante, se ha regulado un tipo de gravamen reducido para promover una política social de vivienda, de modo que se aplica el tipo de gravamen reducido del 3,5%, entre otras, a las siguientes operaciones:

- ▶ Transmisión de viviendas protegidas de conformidad con la normativa de la Comunidad Autónoma de Andalucía, cuando se destinen a vivienda habitual del/de la adquirente.
- ▶ Transmisión de inmuebles cuyo valor real no supere 130.000 euros, cuando se destinen a vivienda habitual del/de la adquirente y éste sea menor de 35 años o tenga la consideración de persona con discapacidad con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33% con independencia de su edad.

En los supuestos de adquisición de viviendas por matrimonios o personas unidas de hecho e inscritas en el Registro de Uniones o Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Andalucía, el requisito de la edad o, en su caso, de la discapacidad debe cumplirlo, al menos, uno de los cónyuges o uno de los miembros de la pareja de hecho.

B) En la modalidad de Actos Jurídicos Documentados del Impuesto

En esta modalidad se establece también un tipo de gravamen general para los documentos notariales de modo que, las primeras copias de escrituras y actas notariales, cuando tengan por objeto cantidad o cosa valuable, contengan actos o contratos inscribibles en los Registros de la Propiedad, Mercantil, de la Propiedad Industrial y de Bienes Muebles y no sujetos al Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones o a los conceptos de transmisiones patrimoniales onerosas y operaciones societarias tributarán, además de por la cuota fija prevista en la Ley del Impuesto, al tipo de gravamen del 1%, en cuanto a tales actos o contratos."

La citada cuota fija establecida en la Ley del Impuesto consiste en que las matrices y las copias de las escrituras y actas notariales, así como los testimonios, deben extenderse, en todo caso, en papel timbrado de 0,30 euros por pliego o 0,15 euros por folio, a elección del/de la fedatario/a. Las copias simples no están sujetas al Impuesto.

En esta modalidad también se regula un tipo impositivo reducido para promover una política social de vivienda, de forma que, en los supuestos indicados antes se aplica el tipo de gravamen reducido del 0,3%, entre otras, a las siguientes operaciones:

- ▶ Adquisición de viviendas y constitución de préstamos hipotecarios efectuados por beneficiarios/as de ayudas económicas percibidas de la Comunidad Autónoma de Andalucía para la adquisición de vivienda habitual que tenga la consideración de protegida de conformidad con su normativa propia.
- ▶ Adquisición de viviendas y constitución de préstamos hipotecarios efectuados por sujetos/as pasivos/as menores de 35 años o que tengan la consideración de persona con discapacidad con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%, siempre que concurren los siguientes requisitos:
 - ▶ Para el caso de adquisición de vivienda, que el inmueble adquirido se destine a vivienda habitual y su valor real no sea superior a 130.000 euros.
 - ▶ Para el caso de constitución de préstamo hipotecario, que éste se destine a la adquisición de vivienda habitual de valor real no superior a 130.000 euros y siempre que el valor del principal del préstamo no supere esta cantidad.

En los supuestos de adquisición de vivienda y constitución de préstamos por matrimonios o personas unidas de hecho e inscritas en el Registro de Uniones o Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Andalucía, el requisito de la edad o, en su caso, de la discapacidad debe cumplirlo, al menos, uno de los cónyuges o uno de los miembros de la pareja de hecho.

Más información

En las Delegaciones y Administraciones de la Agencia Estatal para la Administración Tributaria.

En las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía.

11.7 IMPUESTO ESPECIAL SOBRE DETERMINADOS MEDIOS DE TRANSPORTE (IMPUESTO DE MATRICULACIÓN)

Normativa

- ▶ Ley 14/2000, de 21 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social. BOE núm. 313 de 30 de diciembre, corrección de errores en BOE núm. 155 de 29 de junio.
- ▶ Ley 40/1995, de 19 de diciembre, de Modificación de la Ley de Impuestos Especiales. BOE núm. 303 de 20 de diciembre.
- ▶ Real Decreto 112/1998, de 30 de enero, de Modificación del Reglamento de los Impuestos Especiales. BOE núm. 27 de 31 de enero.
- ▶ Real Decreto 1165/1995, de 7 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de los Impuestos Especiales. BOE núm. 179 de 28 de julio.
- ▶ Ley 38/1992, de 28 de diciembre, de Impuestos Especiales. BOE núm. 312 de 29 de diciembre, corrección de errores en BOE núm. 16 de 19 de enero.

Concepto

El Impuesto Especial sobre determinados Medios de Transporte grava la primera matriculación definitiva en España de, entre otros medios de transporte, (como embarcaciones, buques de recreo o de deportes náuticos, aeronaves, avionetas y demás aeronaves), los vehículos automóviles nuevos o usados, accionados a motor para circular por vías y terrenos públicos, con determinadas excepciones que constituyen supuestos de no sujeción al Impuesto. El concepto de automóvil engloba a las motocicletas.

También grava la circulación o utilización en España de los medios de transporte citados, cuando no se haya solicitado su matriculación definitiva en España dentro del plazo de los treinta días siguientes al inicio de su utilización en España, así como la modificación, antes de transcurridos cuatro años desde la primera matriculación definitiva, de las circunstancias o requisitos determinantes de los supuestos de no sujeción o de exención establecidos por la Ley de Impuestos Especiales. En este último caso, el Impuesto se devenga en el momento en que se produzca la modificación de las circunstancias o requisitos que motivaron la no sujeción o exención del Impuesto.

Son sujetos/as pasivos/as del Impuesto las personas o entidades a cuyo nombre se efectúe la primera matriculación definitiva del medio de transporte.

11.7.1. SUPUESTOS DE NO SUJECIÓN AL IMPUESTO

No están sujetos al Impuesto de matriculación los coches de minusválidos, conforme a lo establecido por la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, es decir, aquéllos automóviles cuya tara no sea superior a 300 kilogramos y que, por construcción, no puede alcanzar en llano una velocidad superior a 40 kilómetros por hora, proyectado y construido especialmente -y no meramente adaptado- para el uso de una persona con alguna disfunción o incapacidad físicas.

La aplicación de este supuesto de no sujeción se condiciona a su previo reconocimiento por la Administración Tributaria, en la forma determinada reglamentariamente.

11.7.2. EXENCIONES

- ▶ Los automóviles considerados como autotaxis o autoturismos. En este caso no se requiere que su destino sea el transporte de personas con discapacidad.
- ▶ Los vehículos automóviles matriculados a nombre de personas con discapacidad para su uso exclusivo. La aplicación de la exención a este supuesto se condiciona a su previo reconocimiento por la Administración Tributaria, que verificará tres requisitos:
 - ▶ Que hayan transcurrido al menos cuatro años desde que se matriculara otro vehículo en análogas condiciones, (salvo que se acredite debidamente el siniestro total del vehículo).
 - ▶ Que no sea objeto de posterior transmisión por actos "inter-vivos" durante el plazo de los cuatro años siguientes a la fecha de su matriculación.
 - ▶ Acreditación de la minusvalía o de la invalidez mediante la oportuna certificación expedida por la Delegación Provincial de la Consejería de Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía o, en su caso, por el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales o entidades gestoras competentes.

Más información

En las Delegaciones y Administraciones de la Agencia Estatal para la Administración Tributaria (AEAT).

11.8 IMPUESTO SOBRE VEHÍCULOS DE TRACCIÓN MECÁNICA

Normativa

- ▶ Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales. BOE núm. 59 de 9 de marzo, corrección de errores en BOE núm. 63 de 13 de marzo.

Concepto

El Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica es un tributo directo que grava la titularidad de los vehículos de esta naturaleza, aptos para circular por las vías públicas, cualesquiera que sean su clase y categoría.

Se considera vehículo apto para la circulación el que hubiera sido matriculado en los registros públicos correspondientes y mientras no haya causado baja en éstos. A los efectos de este Impuesto también se consideran aptos los vehículos provistos de permisos temporales y matrícula turística.

No están sujetos a este impuesto:

- ▶ Los vehículos que habiendo sido dados de baja en los Registros por antigüedad de su modelo, puedan ser autorizados para circular excepcionalmente con ocasión de exhibiciones, certámenes o carreras limitadas a los de esta naturaleza.
- ▶ Los remolques y semirremolques arrastrados por vehículos de tracción mecánica cuya carga útil no sea superior a 750 kilogramos.

Son sujetos/as pasivos/as de este Impuesto las personas físicas o jurídicas y las entidades señaladas por la Ley General Tributaria, como las herencias yacentes, comunidades de bienes y demás entidades que, carentes de personalidad jurídica, constituyan una unidad económica o un patrimonio separado susceptibles de imposición, a cuyo nombre conste el vehículo en el permiso de circulación.

11.8.1. EXENCIONES

Están exentos del Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica, los siguientes vehículos:

- ▶ Los vehículos para personas de movilidad reducida, conforme a lo establecido en el Reglamento General de Vehículos, es decir, aquellos vehículos cuya tara no sea superior a 350 kg y que, por construcción, no puede alcanzar en llano una velocidad superior a 45 km/h, proyectado y construido especialmente (y no meramente adaptado) para el uso de personas con alguna disfunción o incapacidad física. En cuanto al resto de sus características técnicas se les equipara a los ciclomotores de tres ruedas.
- ▶ Los vehículos matriculados a nombre de personas con discapacidad para su uso exclusivo. Esta exención se aplicará en tanto se mantengan dichas circunstancias, tanto a los vehículos conducidos por personas con discapacidad como a los destinados a su transporte.

En este supuesto de exención, el/la interesado/a debe aportar el certificado de reconocimiento de grado de minusvalía emitido por el órgano competente, (en Andalucía las Delegaciones Provinciales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social), y justificar el destino del vehículo ante el Ayuntamiento de la imposición, en los términos que éste establezca en la correspondiente ordenanza fiscal.

A estos efectos, se consideran personas con discapacidad quienes tengan reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33%.

En todo caso, los/as sujetos/as pasivos/as beneficiarios/as de los supuestos de exención anteriores no podrán disfrutarlas por más de un vehículo simultáneamente.

11.8.2. SOLICITUD DE EXENCIÓN AL AYUNTAMIENTO

Para poder aplicar las exenciones referidas, los/as interesados/as deberán instar su concesión indicando las características del vehículo, su matrícula y la causa del beneficio.

Declarada la exención por la Administración municipal, ésta debe expedir un documento que acredite su concesión.

Quienes soliciten ante la Jefatura Provincial de Tráfico la matriculación o la certificación de aptitud para circular de un vehículo, deberán acreditar previamente el pago del Impuesto.

Más información

En el Ayuntamiento del domicilio que conste en el permiso de circulación del vehículo.

11.9 IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS

Normativa

- Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales. BOE núm. 59 de 9 de marzo, corrección de errores en BOE núm. 63 de 13 de marzo.

Concepto

El Impuesto sobre Actividades Económicas es un tributo directo de carácter real, cuyo hecho imponible está constituido por el mero ejercicio, en territorio nacional, de actividades empresariales, profesionales o artísticas, se ejerzan o no en local determinado y se hallen o no especificadas en las tarifas del Impuesto.

Se consideran, a los efectos de este Impuesto, actividades empresariales las ganaderas, cuando tengan carácter independiente, las mineras, industriales, comerciales y de servicios. No tienen, por consiguiente, tal consideración las actividades agrícolas, las ganaderas dependientes, las forestales y las pesqueras, no constituyendo hecho imponible por el impuesto ninguna de ellas.

Se considera que una actividad se ejerce con carácter empresarial, profesional o artístico, cuando suponga la ordenación por cuenta propia de medios de producción y de recursos humanos o de uno de ambos, con la finalidad de intervenir en la producción o distribución de bienes o servicios. El contenido de las actividades gravadas se define en las tarifas del Impuesto.

Son sujetos/as pasivos/as de este Impuesto las personas físicas o jurídicas y las entidades señaladas por la Ley General Tributaria, como las herencias yacentes, comunidades de bienes y demás entidades que, carentes de personalidad jurídica, constituyan una unidad económica o un patrimonio separado susceptibles de imposición, siempre que realicen en territorio nacional cualquiera de las actividades que originan el hecho imponible.

11.9.1. EXENCIONES RELATIVAS A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Están exentos del Impuesto, entre otros, los/as siguientes sujetos/as pasivos/as:

- Las personas físicas. Esta exención se aplica, por consiguiente, a los/as trabajadores/as autónomos/as con discapacidad.

► Los organismos públicos de investigación, los establecimientos de enseñanza en todos sus grados costeados íntegramente con fondos del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las entidades locales, o por fundaciones declaradas benéficas o de utilidad pública, y los establecimientos de enseñanza en todos sus grados que, careciendo de ánimo de lucro, se encuentren en régimen de concierto educativo, incluso si facilitan a sus alumnos/as libros o artículos de escritorio o les prestan los servicios de media pensión o internado y aunque por excepción vendan en el mismo establecimiento los productos de los talleres dedicados a dicha enseñanza, siempre que el importe de dicha venta, sin utilidad para ningún/a particular o tercera persona, se destine, exclusivamente, a la adquisición de materias primas o al sostenimiento del establecimiento.

► Las asociaciones y fundaciones de personas con discapacidad física, psíquica y sensorial, sin ánimo de lucro, por las actividades de carácter pedagógico, científico, asistenciales y de empleo que para la enseñanza, educación, rehabilitación y tutela de personas con discapacidad realicen, aunque vendan los productos de los talleres dedicados a dichos fines, siempre que el importe de dicha venta, sin utilidad para ningún particular o tercera persona, se destine exclusivamente a la adquisición de materias primas o al sostenimiento del establecimiento.

► La Cruz Roja Española.

11.9.2. CONCESIÓN DE EXENCIONES

Las exenciones citadas en los apartados a) y d) tienen carácter automático. No obstante, las personas físicas deben efectuar declaración censal ante la Agencia Tributaria, (modelo 036).

Las exenciones citadas en los apartados b) y c) tienen carácter rogado y se conceden, cuando proceda, a instancia de parte.

Cuando la exención es de carácter rogado, la solicitud de su reconocimiento debe realizarse:

► Si el sujeto/a pasivo/a está exento/a de todas las actividades económicas que desarrolla, al formular la declaración censal en el Censo de Obligados/as Tributarios/as, (modelo 036).

► Si el sujeto/a pasivo/a está exento/a sólo por alguna o algunas de las actividades que ejerce, al formular la declaración de alta en el Impuesto sobre Actividades Económicas.

La competencia para resolver sobre la exención solicitada corresponde a:

► La Administración tributaria del Estado, cuando se trate de cuotas provinciales o nacionales.

► A los Ayuntamientos de la imposición, en el caso de cuotas municipales.

Más información

En las Delegaciones y Administraciones de la Agencia Tributaria.

En el Ayuntamiento en cuyo término municipal vaya a realizarse la actividad empresarial, profesional o artística.

11.10 IMPUESTO SOBRE CONSTRUCCIONES, INSTALACIONES Y OBRAS

Normativa

► Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales. BOE núm. 59 de 9 de marzo, corrección de errores en BOE núm. 63 de 13 de marzo.

Concepto

El Impuesto sobre Construcciones, Instalaciones y Obras es un tributo indirecto cuyo hecho imponible está constituido por la realización, dentro del término municipal, de cualquier construcción, instalación u obra para la que se exija obtención de la correspondiente licencia de obras o urbanística, se haya obtenido o no dicha licencia, siempre que su expedición corresponda al Ayuntamiento de la imposición.

Está exenta del pago del impuesto la realización de cualquier construcción, instalación u obra de la que sea dueño el Estado, las Comunidades Autónomas o las Entidades Locales, que estando sujeta al impuesto, vaya a ser directamente destinada a carreteras, ferrocarriles, puertos, aeropuertos, obras hidráulicas, saneamiento de poblaciones y de sus aguas residuales, aunque su gestión se lleve a cabo por organismos autónomos, tanto si se trata de obras de inversión nueva como de conservación.

Son sujetos/as pasivos/as de este impuesto, a título de contribuyentes, las personas físicas, las personas jurídicas y las entidades señaladas por la Ley General Tributaria, como las herencias yacentes, comunidades de bienes y demás entidades que, carentes de personalidad jurídica, constituyan una unidad económica o un patrimonio separado susceptibles de imposición, que sean dueños/as de la construcción, instalación u obra, sean o no propietarios/as del inmueble sobre el que se realice aquélla.

A estos efectos tiene la consideración de dueño/a de la construcción, instalación u obra quien soporte los gastos o el coste que comporte su realización.

En el supuesto de que la construcción, instalación u obra no sea realizada por el/la sujeto/a pasivo/a contribuyente tienen la condición de sujetos/as pasivos/as sustitutos/as del contribuyente quienes soliciten las correspondientes licencias o realicen las construcciones, instalaciones u obras. El/la sustituto/a podrá exigir del/de la contribuyente el importe de la cuota tributaria satisfecha.

11.10.1. BONIFICACIONES

Las ordenanzas fiscales pueden regular, entre otras, las siguientes bonificaciones sobre la cuota del impuesto:

► Una bonificación de hasta el 50% a favor de las construcciones, instalaciones u obras referentes a las viviendas de protección oficial.

- Una bonificación de hasta el 90% a favor de las construcciones, instalaciones u obras que favorezcan las condiciones de acceso y habitabilidad de las personas con discapacidad.

Estas bonificaciones se aplicarán a la cuota resultante de aplicar, en su caso, las otras bonificaciones previstas en la Ley del Impuesto, en los términos establecidos por la misma.

La regulación de los restantes aspectos sustantivos y formales de estas bonificaciones debe establecerse en la correspondiente ordenanza fiscal. Entre otras materias, la ordenanza fiscal determinará si todas o algunas de las bonificaciones establecidas en la normativa reguladora del Impuesto son o no aplicables simultáneamente.

Más información

En el Ayuntamiento en cuyo término municipal vaya a realizarse la construcción, instalación u obra.

II.II TASA POR DERECHOS DE EXAMEN EN LAS PRUEBAS DE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA

Normativa

- Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales. BOE núm. 59 de 9 de marzo.
- Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General tributaria. BOE núm. 302 de 18 de diciembre.
- Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social. BOE núm. 312 de 30 de diciembre.
- Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social. BOE núm. 313 de 31 de diciembre y corrección de errores en BOE núm. 157 de 2 de julio de 1998.
- Ley 9/1996, de 26 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales en materia de Hacienda Pública, contratación administrativa, patrimonio, Función Pública y asistencia jurídica a Entidades de Derecho Público. BOJA núm. 151 de 31 de diciembre y BOE núm. 44 de 20 de febrero.
- Ley 8/1989, de 13 de abril, de Tasas y Precios Públicos. BOE núm. 90 de 15 de abril.
- Ley 4/1988, de 5 de julio, de Tasas y Precios Públicos de la Comunidad de Andalucía. BOJA núm. 55 de 14 de julio y BOE núm. 189 de 8 de agosto.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local. BOE núm. 139 de 11 de junio.

Concepto

Tasas son los tributos cuyo hecho imponible consiste en la utilización privativa o el aprovechamiento especial del dominio público, la prestación de servicios o la realización de actividades en régimen de derecho público que se refieran, afecten o beneficien de modo particular al/a la obligado/a tributario/a, cuando los servicios o actividades no sean de solicitud o recepción voluntaria para los/as obligados/as tributarios/as o no se presten o realicen por el sector privado.

Se entiende que los servicios se prestan o las actividades se realizan en régimen de derecho público cuando se llevan a cabo mediante cualquiera de las formas previstas en la legislación administrativa para la gestión del servicio público y su titularidad corresponda a un ente público.

La potestad originaria para establecer tributos corresponde exclusivamente al Estado, mediante ley. Las comunidades autónomas y las entidades locales pueden establecer y exigir tributos, de acuerdo con la Constitución y las leyes. Las demás entidades de derecho público pueden exigir tributos cuando una ley así lo determine.

Se expresa a continuación la regulación de las tasas por derechos de examen en las pruebas selectivas de acceso a la Función Pública de las diversas Administraciones, así como la exención del pago de las mismas, en su caso, por parte de los/as aspirantes con discapacidad.

1.1.1.1. TASA POR DERECHOS DE EXAMEN DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Constituye el hecho imponible de la tasa la participación como aspirantes en pruebas selectivas de acceso o de promoción a los Cuerpos y Escalas de funcionarios o a las categorías de personal laboral convocadas por la Administración pública estatal, así como en pruebas de aptitud que ésta organice como requisito previo para el ejercicio de profesiones reguladas de la Unión Europea.

El devengo de la tasa se produce en el momento de la solicitud de inscripción en las pruebas selectivas o de aptitud reseñadas. La solicitud no se tramita hasta tanto se haya efectuado el pago.

Son sujetos/as pasivos/as de la tasa las personas físicas que soliciten la inscripción como aspirantes en las pruebas selectivas o de aptitud reseñadas.

Se encuentran exentas del pago de la tasa, entre otros:

- ▮ Las personas con discapacidad igual o superior al 33 por 100.
- ▮ Las personas que figuren como demandantes de empleo durante el plazo, al menos, de un mes anterior a la fecha de convocatoria de pruebas selectivas de acceso a los Cuerpos y Escalas de funcionarios/as o a las categorías de personal laboral convocadas por la Administración pública estatal en las que soliciten su participación. Son requisitos para el disfrute de la exención que, en el plazo de que se trate, no hayan rechazado oferta de empleo adecuado ni se hubiesen negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales y que, asimismo, carezcan de rentas superiores, en cómputo mensual, al salario mínimo interprofesional.

Por otra parte, gozan de una bonificación del 50% las personas que participen en procesos de funcionarización y promoción interna.

Las cuantías de la tasa son las establecidas legalmente.

11.11.2. TASA POR INSCRIPCIÓN EN LAS CONVOCATORIAS PARA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

Constituye el hecho imponible de esta tasa la solicitud de inscripción en las convocatorias para la selección del personal al servicio de la Junta de Andalucía, tanto en la condición de funcionario/a y estatutario/a, como en la condición de laboral.

Son sujetos/as pasivos/as de la tasa quienes soliciten la inscripción en las convocatorias que realicen las Consejerías y organismos competentes de la Administración autonómica para la selección del personal.

La tasa se devenga en el momento de la solicitud de inscripción, sin embargo el ingreso de su importe debe ser previo a la misma.

La cuantía de la tasa se exige según la tarifa establecida legalmente.

En las convocatorias reseñadas, quedan exentos del pago de la misma aquellos/as solicitantes con discapacidad que acrediten un grado de minusvalía igual o superior al 33%.

11.11.3. TASA POR DERECHOS DE EXAMEN DE LAS ENTIDADES LOCALES

Las entidades locales, en los términos previstos legalmente, pueden establecer tasas por derechos de examen para concurrir como aspirante en las pruebas selectivas que sean convocadas por dichas entidades.

Pueden ser sujetos/as pasivos/as de las tasas, en concepto de contribuyentes, las personas físicas que soliciten la inscripción como aspirantes en dichas pruebas selectivas.

Las tasas podrán devengarse, conforme determine la respectiva ordenanza fiscal:

- ▶ Cuando se inicie la prestación del servicio o la realización de la actividad, aunque en ambos casos podrá exigirse el depósito previo de su importe total o parcial.
- ▶ Cuando se presente la solicitud que inicie la actuación o el expediente, que no se realizará o tramitará sin que se haya efectuado el pago correspondiente.

La cuota tributaria puede consistir, según disponga la correspondiente ordenanza fiscal, en:

- ▶ La cantidad resultante de aplicar una tarifa
- ▶ Una cantidad fija señalada al efecto
- ▶ La cantidad resultante de la aplicación conjunta de ambos procedimientos.

Para la determinación de la cuantía de las tasas se pueden tener en cuenta criterios genéricos de capacidad económica de los/as sujetos/as obligados/as a satisfacerlas. En su caso, se puede establecer la exención del pago de las mismas respecto de las personas con discapacidad.

Las entidades locales deben acordar la imposición y supresión de estas tasas por derechos de examen y aprobar las correspondientes ordenanzas fiscales reguladoras.

Más información

En las Delegaciones y Administraciones de la Agencia Estatal para la Administración Tributaria (AEAT), en las Delegaciones de Hacienda de las Administraciones autonómica, (en Andalucía, Consejería de Economía y Hacienda), o local, según se trate.

12

Familia

12.1 TÍTULO DE FAMILIA NUMEROSA

Normativa

- ▶ Ley 40/2003 de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas (BOE nº 277, de 19 de noviembre de 2003).

Concepto

Junto a los grupos familiares que habitualmente han accedido a este título, también pueden ser considerados Familia Numerosa los grupos familiares compuestos por:

- ▶ Matrimonio y dos hijos/as, siempre que, al menos uno de los hijos/as, tenga reconocida una minusvalía igual o superior al 33%.
- ▶ Ascendiente viudo/a, separado/a, o divorciado/a o soltero/a y tres hijos, o dos si alguno tiene una minusvalía reconocida superior o igual al 33%.
- ▶ Ascendientes, cuando ambos fueran personas con discapacidad, o al menos uno de ellos tenga un grado de minusvalía reconocido, igual o superior al 65%, o una Incapacidad Permanente Absoluta, y dos hijos/as, sean o no comunes.
- ▶ Matrimonio, ambos con grado de minusvalía reconocido del 33% como mínimo y dos hijos.

Beneficiarios/as

- ▶ Ser soltero/a menor de 21 años, ampliándose hasta la fecha en que el hijo o la hija cumple los 25 años, siempre que curse estudios adecuados a su edad. O tener reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33% o estar incapacitado/a para el trabajo de forma permanente absoluta.
- ▶ Dependier económicamente de la persona cabeza de familia, es decir, que:
 - ▶ el hijo/la hija no percibe ingresos superiores al S.M.I.
 - ▶ el hijo/la hija recibe una pensión por incapacidad que no supera el S.M.I.

Clasificación de las familias numerosas

- ▶ Categoría General: hasta cuatro hijos/as.
- ▶ Categoría Especial: a partir de cinco hijos/as, o cuatro si, en relación con la minusvalía, se dan las siguientes circunstancias:
 - ▶ Alguno de los hijos o hijas padece una minusvalía reconocida igual o superior al 33%, o está incapacitado/a para trabajar.
 - ▶ Familia con dos hijos/as, ambos hijos/as con minusvalía o incapacidad laboral, si reúnen además los requisitos del apartado c).
 - ▶ Los ingresos familiares en cómputo anual no superan el 75% del Salario Mínimo Interprofesional.

12.2 PLAN DE APOYO A LAS FAMILIAS NUMEROSAS

Normativa

- ▶ Orden de 9 de marzo de 2004 por la que se publica un texto integrado de los Decretos 137/2002 de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas, 18/2003 de 4 de febrero y 7/2004 de 20 de enero, ambos de ampliación de las medidas de apoyo a las familias andaluzas (BOJA nº 56 de 22 de marzo de 2004).
- ▶ Decreto 66/2005, de 8 de marzo, de ampliación y adaptación de medidas de apoyo a las familias andaluzas (BOJA nº 51 de 14 de marzo de 2005).
- ▶ Orden de 7 de mayo de 2002, por la que se regula el acceso y el funcionamiento de los programas de estancia diurna y respiro familiar.

Concepto

Establecer un conjunto de medidas a favor de las familias andaluzas, para facilitar la vida familiar, así como la integración de la mujer y el hombre en la vida laboral en condiciones de igualdad.

Tendrán la consideración de familias andaluzas aquellas unidades familiares en las que todos sus miembros están empadronados en un municipio de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Fines

Las medidas previstas tienen como finalidad, entre otras, atender a las necesidades específicas de las personas con discapacidad en las familias.

Medidas previstas

Reinserción Laboral

Se establece una ayuda para aquellas familias que contraten un/a trabajador/a para la atención y el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad que tenga reconocido al menos un 75% de grado de minusvalía o padezca enfermedad crónica que requiera una atención continuada.

Requisitos para la obtención de la ayuda:

- ▶ Que los cónyuges, o en su caso, miembros de la pareja de hecho, trabajen. Este requisito no será exigible en los siguientes supuestos:
 - ▶ Familias unipersonales, monoparentales o numerosas.
 - ▶ Cuando uno de los cónyuges, o en su caso, miembros de la pareja de hecho tenga reconocido al menos un 75 % de grado de minusvalía o padezca enfermedad crónica que requiera una atención continuada.
- ▶ Que los ingresos de la unidad familiar, en cómputo anual, no superen los siguientes límites:
 - ▶ Familias de 1 miembro = 3 Salario Mínimo Interprofesional (SMI)
 - ▶ Familias de 2 miembros = 4.8 SMI
 - ▶ Familias de 3 miembros = 6 SMI

A partir del tercer miembro, se añadirá 1 SMI por cada nuevo miembro de la unidad familiar.

La cuantía de la ayuda será de 1.000 euros al año, y hasta un máximo de tres años.

Estas ayudas serán de aplicación para los contratos que se celebren a partir del 15 de marzo de 2005.

Tendrán preferencia en la concesión de la ayuda:

- ▶ Las contrataciones que se efectúen respecto de personas pertenecientes a los colectivos de atención prioritaria en las políticas de fomento de empleo.
- ▶ Las unidades familiares en las que uno de sus miembros sea titular de la Tarjeta Andalucía - Junta Sesenta y Cinco, modalidad Oro. A los efectos del Decreto 137/2002 se consideran asimilables a éstos últimos aquellos supuestos en los que la persona con discapacidad tenga una edad comprendida entre 16 y 65 años y tenga unos ingresos anuales y personales inferiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional (Decreto 76/2001, de 13 de marzo, por el que se regula la concesión de la Tarjeta Andalucía- Junta Sesenta y Cinco).

Guarderías infantiles

Se facilitará una plaza en los centros de atención socio-educativa a aquellas familias que reúnan los siguientes requisitos:

- ▶ Que el/la menor por el que se solicita la plaza tenga más de dieciséis semanas y menos de tres años.
- ▶ Que los ingresos de la unidad familiar no superen los establecidos en el punto anterior.
- ▶ Que el padre y la madre trabajen. Este requisito no será exigible:

- ▶ Cuando se trate de familias monoparentales o numerosas.
- ▶ Cuando el menor para la menor por quien se solicite la plaza tenga reconocido al menos un 33% de grado de minusvalía.
- ▶ Cuando algún miembro de la familia, incluido el padre o la madre del niño o de la niña para quien se solicite la plaza, se encuentre afectado por una enfermedad que por su duración, riesgo para la vida del enfermo/a o limitación de la capacidad que ocasione, requiera el cuidado de una persona y éste sea asumido directamente por el padre o la madre que no desarrolle actividad laboral.
- ▶ Cuando algún miembro de la familia, incluido el padre o la madre del niño o de la niña para quien se solicite la plaza, tenga reconocido al menos un 33% de grado de minusvalía y su cuidado sea asumido directamente por el padre o la madre que no desarrolle actividad laboral.
- ▶ Se establecerán medidas para facilitar el acceso a una de las plazas en centros cuando con posterioridad a la adjudicación de las mismas, se modifique la situación familiar produciéndose alguno de los supuestos antes relacionados.

La bonificación al coste de la plaza será la siguiente:

- ▶ el 100% en los casos en los que las circunstancias socio-familiares ocasionen un grave riesgo para el menor.
- ▶ en los demás casos se establecerá una modulación según tramos de ingresos de la unidad familiar, en los que la bonificación podrá llegar hasta el 75%.

Medidas de carácter sanitario

Cuidados a domicilio

Por el Sistema Sanitario Público se prestarán cuidados enfermeros, de forma reglada y continuada, en su domicilio a todas aquellas personas con discapacidad que lo necesiten y por indicación médica o enfermera.

Se establecerán las medidas para facilitar a las personas responsables del cuidado de las personas con discapacidad el apoyo y formación suficientes para el desempeño adecuado de esta labor.

A estos efectos se reforzarán los equipos de enfermería en los grandes núcleos de población, en los que existe un elevado nº de personas con discapacidad.

La aplicación de esta medida se reflejará en los correspondientes contratos programa.

Fisioterapia y rehabilitación en la atención primaria de la salud

Para facilitar la accesibilidad de los pacientes a los servicios de fisioterapia y rehabilitación en su propio entorno y de este modo ayudar a compatibilizar la atención familiar y actividad laboral de las personas a su cargo, se establecerá una red de Unidades de Fisioterapia y Rehabilitación en los Distritos de Atención Primaria de Salud que contará con médicos/as rehabilitadores y fisioterapeutas.

Uso de instalaciones para mantenimiento físico y ayuda a la rehabilitación

Para la realización de los ejercicios físicos y de ayuda a la rehabilitación que requieran las personas con discapacidad, se establecerán convenios con las Corporaciones Locales de Andalucía para disponer del uso de sus instalaciones deportivas.

Programa de Apoyo Familiar en Atención Temprana

Se implantará este programa para hacer frente a los problemas que plantea dentro de la familia el nacimiento de niños/as que presentan alteraciones en el desarrollo, o riesgo de padecerlas.

Objetivos del programa:

- ▶ Establecer actuaciones orientadas a garantizar a los padres/madres y a sus Asociaciones, mejores accesos a las fuentes de información.
- ▶ Apoyar las actividades de información de las Asociaciones dirigidas a la orientación, asesoramiento y apoyo a padres/madres y familiares.
- ▶ Facilitar la conexión telemática entre las Asociaciones de padres/madres y entre éstas y el Sistema Sanitario Público de Andalucía

Medidas de carácter social en el domicilio

Se establecen ayudas destinadas a mejorar la seguridad y adecuación funcional de las viviendas que constituyan residencia habitual y permanente de personas con discapacidad, sin perjuicio de lo previsto en el vigente Plan Andaluz de Vivienda y Suelo.

Requisitos de los beneficiarios:

- ▶ Tener reconocido al menos un 40% de grado de minusvalía
- ▶ Movilidad reducida
- ▶ Que los ingresos de la unidad familiar no superen 2,5 veces el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples.

Obras subvencionables:

- ▶ Adaptación de la instalación eléctrica a la normativa vigente
- ▶ Instalación de alumbrado conmutado en dormitorio u otro espacio que se requiera
- ▶ Adecuación de la instalación de gas a la normativa vigente, así como la dotación de elementos de fácil y segura manipulación.
- ▶ Adecuación del ancho de puerta, sanitarios y grifería a las necesidades de los usuarios, incluyendo la instalación de apoyos y asideros.
- ▶ Instalación de suelo antideslizante en cuartos de baño.
- ▶ Colocación de pasamanos en pasillos
- ▶ Cualesquiera otras obras y elementos de similar naturaleza que contribuyan a la finalidad pretendida.

Cuánta subvencionable:

Hasta el 70% del presupuesto de las obras necesarias y de la asistencia técnica si ésta fuese preceptiva.

El presupuesto no podrá exceder de 1.800 euros para las obras y de 600 euros para la asistencia técnica.

No podrá obtenerse una segunda ayuda para la misma vivienda si no hubieran transcurrido, al menos tres años desde la concesión de la primera.

Medidas de carácter social en centros

Programas de estancia diurna y de respiro familiar

Estos programas tienen por objeto facilitar la atención integral de las personas en situación de dependencia por sus familiares.

Estos programas consistirán en sustituir, en centros específicos o bien compartiendo instalaciones con Centros Residenciales, las tareas de atención prestadas a una persona dependiente por algún miembro de su familia, durante parte del día o en cortos períodos de tiempo, permitiendo que éste pueda ausentarse del domicilio por razones laborales o de descanso.

Tendrán acceso a estos programas las personas con discapacidad, mayores de dieciséis años y menores de sesenta y cinco, en situación de dependencia. En el caso de respiro familiar, no se tendrá en cuenta el mínimo de 16 años.

Centros residenciales

Tendrán acceso a las plazas residenciales mantenidas con fondos públicos las personas con discapacidad mayores de dieciséis años y menores de sesenta y cinco, en situación de dependencia.

Estos servicios serán retribuidos mediante el pago de una cantidad por el/la usuario/a, que no podrá sobrepasar el 90% del coste del mismo, estableciéndose además una bonificación de forma que ningún/a usuario/a pague más del 75% de sus ingresos líquidos anuales.

Nuevas Tecnologías

En los Centros de Día, Unidades de Estancia Diurna y Centros Residenciales para personas con discapacidad, dependientes de la Junta de Andalucía, se desarrollarán actividades que permitan la aplicación de las nuevas tecnologías para la atención socio sanitaria a la dependencia.

13

Protección Jurídica

13.1 PROTECCIÓN PATRIMONIAL

La Ley 41/2003, de 18 de noviembre, de protección patrimonial de las personas con discapacidad y de modificación del Código Civil, de la Ley de Enjuiciamiento Civil y de la Normativa Tributaria con esta finalidad (BOE nº 277 de 19 de noviembre), permite regular nuevos mecanismos de protección de las personas con discapacidad centrados en un aspecto esencial de esa protección cual es el patrimonial.

Es una realidad hoy en día que los hijos e hijas con discapacidad sobreviven a sus padres y madres, haciendo aconsejable que la asistencia económica a esos/as hijos/as no se haga sólo con cargo al Estado o a la familia, sino con cargo al propio patrimonio que permita garantizar su futuro para costear los gastos que deban afrontarse.

Se trata de un patrimonio de destino, en cuanto que las distintas aportaciones y sus frutos, rendimientos o productos, deberán destinarse a la satisfacción de las necesidades vitales de la persona con discapacidad.

Las personas con discapacidad beneficiarias de este patrimonio estarán afectadas por una minusvalía psíquica en un grado igual o superior al 33%, o por una minusvalía física o sensorial igual o superior al 65%, acreditada mediante certificado establecido reglamentariamente, no siendo necesario que estén judicialmente incapacitadas.

El patrimonio puede constituirlo la persona con discapacidad que vaya a ser beneficiaria del mismo, o en el caso de no tener capacidad de obrar suficiente, sus padres, sus madres, tutores, curadores o guardadores de hecho, en el caso de personas con discapacidad psíquica, así como cualquier persona con interés legítimo. En ambos casos, debe existir una aportación de bienes y derechos adecuados, suficiente para este fin.

El patrimonio se constituye en escritura pública, que ha de ser inscrita en un registro creado al efecto. Contendrá como mínimo el inventario de los bienes y derechos que inicialmente constituyan el patrimonio protegido y la determinación de las reglas de administración y fiscalización.

La gestión del patrimonio puede realizarla el interesado/a, profesionales designados por los padres/madres o entidades sin ánimo de lucro que atiendan a personas con discapacidad. El control o la supervisión de la gestión corresponde al Ministerio Fiscal, existiendo una Comisión de Protección Patrimonial de las Personas con Discapacidad cuya función es la de apoyar y auxiliar al Ministerio Fiscal. Esta Comisión está regulada en el Real Decreto 177/2004, de 30 de enero, BOE nº 32 de 6 de febrero.

Posteriormente a la constitución del patrimonio cualquier persona con interés legítimo puede aportar bienes o derechos al patrimonio protegido. Quienes aportan al patrimonio podrán establecer el destino que deba darse a tales bienes una vez extinguido el patrimonio protegido.

El patrimonio se extingue por la muerte del beneficiario/a o por dejar éste de tener la condición de persona con discapacidad.

No podrá acceder a la herencia de una persona con discapacidad quién no le haya prestado las atenciones debidas en vida, entendiéndose por tales los alimentos regulados por el título del libro I del Código Civil, y ello aunque el causahabiente no fuera una de las personas obligadas a prestarlas.

El patrimonio no genera impuestos y goza de un tratamiento fiscal ventajoso para los que aportan al patrimonio. Ver apartado 11.3. de "Impuestos sobre el patrimonio".

13.2 AUTOTUTELA

Es una realidad que en cualquier momento de la vida, a raíz de un accidente, de una enfermedad o por el deterioro propio de la edad, todas las personas pueden perder la capacidad de obrar y necesitar un tutor o tutora.

La reciente modificación del artículo 223 y 224 del Código Civil (por la Ley 41/2003, de 18 de noviembre, de protección patrimonial de las personas con discapacidad y de modificación del Código Civil, de la Ley de Enjuiciamiento Civil y de la Normativa Tributaria con esta finalidad, BOE nº 277 de 19 de noviembre de 2003) permite a cualquier persona con capacidad de obrar suficiente, en previsión de ser incapacitada judicialmente en el futuro, adoptar cualquier disposición relativa a su propia persona o bienes, incluida la designación de tutor o tutora a través de un documento público notarial.

Llegado el caso de necesitar la persona ser incapacitada judicialmente, se preferirá para el nombramiento de tutor/tutora al designado con anterioridad por el propio tutelado o tutelada.

El notario o notaria comunicará de oficio al Registro Civil el documento público referido para su inscripción en la partida de nacimiento del interesado/a. En los procedimientos de incapacitación, el juez recabará certificación del Registro Civil y, en su caso del registro de última voluntad, a efectos de comprobar la existencia de las disposiciones a las que se refiere este artículo.



Directorio

CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Avda. Hytasa, 14. 41071 Sevilla
Tlf. 95 504 80 00 Fax. 95 504 82 34
<http://www.cibs.junta-andalucia.es/>
e-mail: correo.cibs@juntadeandalucia.es

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE ALMERÍA

C/ Las Tiendas, 12. 04003 Almería
Tlf. 950 00 61 00 Fax. 950 00 61 71

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE CÁDIZ

Plaza Asdrúbal, s/n. 11071 Cádiz
Tlf. 956 00 70 00 Fax. 956 00 70 01

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE CÓRDOBA

Plaza Ramón y Cajal, 6. 14071 Córdoba
Tlf. 957 00 54 00 Fax. 957 00 54 48

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA

C/ Ancha de Gracia, 6, 1º. 18001 Granada
Tlf. 958 02 46 00 Fax. 958 02 46 94

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE HUELVA

C/ Mora Claros, 4. 21001 Huelva
Tlf. 959 00 57 00 Fax. 959 00 57 73

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN

Paseo de la Estación, 19, 5º. 23007 Jaén
Tlf. 953 01 30 84 Fax. 953 01 31 18

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA

Avda. Manuel Agustín Heredia, 26, 4º. 29001 Málaga
Tlf. 951 03 64 00 Fax. 951 03 65 96

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

C/ Pagés del Corro, 90. 41010 Sevilla
Tlf. 95 500 67 00 Fax. 95 500 67 10

FUNDACIÓN ANDALUZA DE SERVICIOS SOCIALES

Avda. Averroes, 8. 3ª Planta. Edificio Acrópolis. 41020 Sevilla
Tlf. 955 049300 Fax: 95 504 93 10
<http://www.fass.junta-andalucia.es/>

CENTROS DE VALORACIÓN Y ORIENTACIÓN

ALGECIRAS

C/ Rincón de Luna, s/n. 11204 Algeciras (Cádiz)
Tlf. 956 66 50 66 Fax. 956 66 12 84

ALMERÍA

Ctra. de Ronda, 266. Edf. Bola Azul. 04009 Almería
Tlf. 950 01 72 50 Fax. 950 01 72 79

CÁDIZ

C/ San Germán, 3. 11004 Cádiz
Tlf. 956 00 74 00 Fax. 956 00 74 20

CÓRDOBA

Pasaje Ronda de los Tejares, 16. 14008 Córdoba
Tlf. 957 00 53 00 Fax. 957 00 53 40

GRANADA

Ctra. de Alfácar, 13. 18011 Granada
Tlf. 958 02 49 00 Fax. 958 02 49 49

HUELVA

C/ Hermandades, s/n. 21006 Huelva
Tlf. 959 00 59 00 Fax. 959 00 59 28

JAÉN

C/ Linares, 2 y 4. 23008 Jaén
Tlf. 953 00 29 00 Fax. 953 00 29 34

MÁLAGA

Plaza Diego Vázquez Otero, 5. 29007 Málaga
Tlf. 951 03 67 00 Fax. 951 03 67 27

SEVILLA

C/ Madre Dolores Márquez, s/n. Edif. Puerta de Córdoba. 41003 Sevilla
Tlf. 95 500 46 00 Fax. 95 500 46 49

CONSEJERÍA DE EMPLEO

CONSEJERÍA DE EMPLEO

Avda. Hytasa, 14. 41006 Sevilla
Tlf. 95 504 85 00 Fax. 95 504 84 58
<http://www.cem.junta-andalucia.es/empleo>

SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

<http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/>

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE ALMERÍA

C/ Hermanos Machado, 4. 2º. 04003 Almería

Tlf. 950 01 13 00 Fax. 950 01 12 52

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE CÁDIZ

Plaza Asdrúbal, s/n. 11008 Cádiz

Tlf. 956 00 85 60 Fax. 956 00 85 66

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE CÓRDOBA

C/ Manrique, 2. 14001 Córdoba

Tlf. 957 00 36 00 Fax. 957 00 36 49

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA

Plaza Villamena, 1. 18001 Granada

Tlf. 958 02 95 00 Fax. 958 02 95 35

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE HUELVA

Avda. Manuel Siurot, 4. 21004 Huelva

Tlf. 959 01 00 00 Fax. 959 01 00 81

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN

Paseo de la Estación, 19. 4º. 23071 Jaén

Tlf. 953 01 33 30 Fax. 953 01 33 92

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA

Avda. Manuel Agustín Heredia, 26. 29001 Málaga

Tlf. 951 03 65 42 Fax. 951 03 65 98

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Avda. República Argentina, 21. 2º. 41071 Sevilla

Tlf. 95 506 56 01 Fax. 95 506 57 00

CONSEJERÍA DE SALUD

CONSEJERÍA DE SALUD

Avda. de la Innovación, s/n. Edificio Arena 1. 41020 Sevilla

Tlf. 95 500 63 00 Fax. 95 500 63 28

<http://www.csalud.junta-andalucia.es>

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE ALMERÍA

Ctra. de Ronda, 101. 04071 Almería

Tlf. 950 01 36 00 Fax. 950 01 36 60

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE CÁDIZ

C/ María Auxiliadora, 2. 11071 Cádiz

Tlf. 956 00 90 00 Fax. 956 00 91 20

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE CÓRDOBA

Avda. República Argentina, 34. 14071 Córdoba
Tlf. 957 01 54 00 Fax. 957 01 54 80

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA

Avda. del Sur, 13. 18014 Granada
Tlf. 958 02 70 00 Fax. 958 02 70 33

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE HUELVA

Avda. Martín Alonso Pinzón, 6. 21003 Huelva
Tlf. 959 01 06 00 Fax. 959 01 07 25

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN

Paseo de la Estación, 15. 23071 Jaén
Tlf. 953 01 30 00 Fax. 953 01 30 13

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA

C/ Castela, 8. Polígono Guadalhorce. 29004 Málaga
Tlf. 951 03 98 00 Fax. 951 03 99 30

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Avda. Luis Montoto, 89. 41007 Sevilla
Tlf. 95 500 68 00 Fax. 95 500 68 46

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

Avda. Juan Antonio de Vizarrón, s/n.
Edif. Torretriana. Isla de la Cartuja. 41092 Sevilla
Tlf. 95 506 40 00 Fax. 95 506 40 03
<http://www.ced.junta-andalucia.es>

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE ALMERÍA

Paseo de la Caridad, 125. Finca Santa Isabel. 04071 Almería
Tlf. 950 00 45 00 Fax. 950 00 45 75

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE CÁDIZ

Plaza de Mina, 18. 11071 Cádiz
Tlf. 956 00 68 00 Fax. 956 00 68 71

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE CÓRDOBA

Santo Tomás de Aquino, s/n. 14071 Córdoba
Tlf. 957 00 11 72 Fax. 957 00 12 60

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA

Gran Vía, 56. 18010 Granada
Tlf. 958 02 90 00 Fax. 958 02 90 76

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE HUELVA

C/ Mozárabes, 8. 21071 Huelva
Tlf. 959 00 40 00 Fax. 959 00 40 95

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN

C/ Martínez Montañés, 8. 23007 Jaén
Tlf. 953 00 37 03 Fax. 953 00 38 05

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA

Avda. de la Aurora, 47. 29071 Málaga
Tlf. 951 03 80 00 Fax. 951 03 80 76

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Avda. Ronda del Tamarguillo, s/n. Edif. "Antiguo Matadero". 41071 Sevilla
Tlf. 95 503 42 00 Fax. 95 503 42 19

CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES

CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES

Plaza de la Contratación, 3. 41071 Sevilla
Tlf. 95 505 80 00 Fax. 95 505 80 47
<http://www.copt.junta-andalucia.es/obraspublicasytransportes>

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE ALMERÍA

C/ Hermanos Machado, 4. 04071 Almería
Tlf. 950 01 12 00 Fax. 950 01 12 17

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE CÁDIZ

Plaza Asdrúbal, s/n. 11071 Cádiz
Tlf. 956 00 63 00 Fax. 956 00 63 78

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE CÓRDOBA

C/ Santo Tomás de Aquino, l. 8º y 9º. 14071 Córdoba
Tlf. 957 00 13 22 Fax. 957 00 14 04

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA

Avda. de la Constitución, 18. 18071 Granada
Tlf. 958 02 83 00 Fax. 958 02 83 51

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE HUELVA

C/ José Nogales, 4. 21071 Huelva
Tlf. 959 00 20 00 Fax. 959 00 21 24

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN

C/ Santa María del Valle, s/n. 23071 Jaén
Tlf. 953 00 14 00 Fax. 953 00 14 76

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA

C/ Compositor Lemberg Ruíz, 18. 29071 Málaga
Tlf. 951 03 70 00 Fax. 951 03 70 63

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Plaza de San Andrés, 2 y 4. 41071 Sevilla
Tlf. 95 505 71 00 Fax. 95 505 71 79

CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA

CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA

Avda. Hytasa, 14. 41006 Sevilla
Tlf. 95 504 85 00 Fax. 95 504 84 58
<http://www.cice.junta-andalucia.es>

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE ALMERÍA

C/ Hermanos Machado, 4. 2º. 04003 Almería
Tlf. 950 01 13 00 Fax. 950 01 12 52

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE CÁDIZ

Plaza Asdrúbal, s/n. 11008 Cádiz
Tlf. 956 00 85 60 Fax. 956 00 85 66

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE CÓRDOBA

C/ Manrique, 2. 14001 Córdoba
Tlf. 957 00 36 00 Fax. 957 00 36 49

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA

Plaza Villamena, 1. 18001 Granada
Tlf. 958 02 95 00 Fax. 958 02 95 35

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE HUELVA

Avda. Manuel Siurot, 4. 21004 Huelva
Tlf. 959 01 00 00 Fax. 959 01 00 81

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN

Paseo de la Estación, 19. 4º. 23071 Jaén
Tlf. 953 01 33 30 Fax. 953 01 33 92

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA

Avda. Manuel Agustín Heredia, 26. 29001 Málaga
Tlf. 951 03 65 42 Fax. 951 03 65 98

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Avda. República Argentina, 21. 2º. 41071 Sevilla
Tlf. 95 506 56 01 Fax. 95 506 57 00

COMITÉ ESPAÑOL DE REPRESENTANTES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (CERMI ANDALUCÍA)

COMITÉ ESPAÑOL DE REPRESENTANTES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (CERMI ANDALUCÍA)

C/ Leonardo da Vinci, s/n. Pabellón ONCE. Isla de la Cartuja. 41092 Sevilla
Tlf. 95 446 11 92 Fax. 95 446 28 11
E-mail: cermi@cermi.es

CONFEDERACIÓN ANDALUZA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA Y ORGÁNICA (CANF-COCEMFE ANDALUCIA)

C/ Alfarería, 126-A. 41010 Sevilla
Tlf. 95 433 03 11 Fax. 95 433 02 10
E-mail: central@camf.org

FEDERACIÓN ANDALUZA DE ASOCIACIONES DE SÍNDROME DE DOWN (ANDADOWN)

C/ Perete, 36. 18014 Granada
Tlf. 958 16 01 04 Fax. 958 16 08 73
E-mail: andadown@wanadoo.es

FEDERACIÓN ANDALUZA DE PADRES CON HIJOS AUTISTAS (AUTISMO ANDALUCIA)

C/ Bergantín, 2. Bloque A. Local 1. 41020 Sevilla
Tlf. / Fax: 95 424 15 65
E-mail: autismoandalucia@telefonica.net

FEDERACIÓN ANDALUZA DE ASOCIACIONES DE PERSONAS CON RETRASO MENTAL (FEAPS-ANDALUCIA)

Avda. Alcalde Luis Uruñuela, 19. Local 10. 1ª planta. 41020 Sevilla
Tlf. 95 452 51 99 Fax. 95 452 95 71
E-mail: sede@feapsandalucia.org

FEDERACIÓN ANDALUZA DE ASOCIACIONES DE PADRES Y AMIGOS DE LOS SORDOS (FAPAS)

C/ Paulo Orosio, s/n. Bda. Virgen de los Reyes, locales 7 y 8. 41006 Sevilla
Tlf. / Fax: 95 493 25 44
E-mail: aspas-s@fapas-andalucia.org

FEDERACIÓN ANDALUZA DE ASOCIACIONES DE SORDOS (FAAS)

C/ Arzobispo Pedro de Castro, s/n. Edificio Columba 1. 18013 Granada
Tlf. 958 18 50 45 Fax. 958 / 17 01 08
E-mail: faas@faas.es

FUNDACIÓN ANDALUZA DE ALLEGADOS DE ESQUIZOFRÉNICOS (FANAES)

C/ Villegas y Marmolejo, 2. Pasaje. Portal M. 41005 Sevilla
Tlf. / Fax: 95 466 33 14
E-mail: fanaes@arrakis.es

FEDERACIÓN ANDALUZA DE ASOCIACIONES DE PARALÍTICOS CEREBRALES (ASPACE)

Núcleo Residencial Las Palmeras, Bloque 5, Bajo (Bda. Pedro Salvador). 41013 Sevilla
Tlf. 95 462 80 88 Fax. 95 462 03 35
E-mail: aspace@aspaceandalucia.org

FUNDACIÓN ANDALUZA PARA LA INTEGRACIÓN SOCIAL DEL ENFERMO MENTAL (FAISEM)

Avda. de las Ciencias, 27. Acc. "A". 41020 Sevilla
Tlf. 95 500 75 00 Fax. 95 500 75 25
E-mail: faisem@juntadeandalucia.es

ORGANIZACIÓN NACIONAL DE CIEGOS ESPAÑOLES (DELEGACIÓN ANDALUCÍA)

C/ Resolana, 30. 41009 Sevilla
Tlf. 95 490 07 18 Fax. 95 490 56 31
E-mail: PABFUND@teleline.es

FUNDACIÓN ONCE

C/Sebastián Herrera, 15. 28012 Madrid
Tlf. 91 506 88 88
<http://www.fundaciononce.es/>

OTROS ORGANISMOS

INFORMACIÓN ADMINISTRATIVA AL CIUDADANO

Tlf. 900 85 92 92 Fax. 95 504 13 11
<http://www.administracion.es>

ADOPCIÓN DE NIÑOS CON NECESIDADES ESPECIALES

Tlf. 950 20 00 00

PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

C/ Parlamento de Andalucía, s/n. 41009 Sevilla
Tlf. 95 459 21 00
<http://www.parlamentodeandalucia.es/>

DEFENSOR DEL PUEBLO ANDALUZ

C/ Reyes Católicos, 21. 41001 Sevilla
Tlf. 95 421 21 21 Fax. 95 421 44 97
<http://www.defensor-and.es/>

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA

Torretriana. Isla de la Cartuja. 41092 Sevilla
Tlf. 955 06 50 00 Fax. 955 06 45 62
<http://www.juntadeandalucia.es/economiayhacienda/>

CONSEJERÍA DE JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Plaza de la Gavidia, 10. 41002 Sevilla

Tlf. 955 03 18 00 Fax. 955 03 18 35

<http://www.juntadeandalucia.es/justiciayadministracionpublica/>

INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodeadministracionpublica/>

INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO (INEM)

<http://www.inem.es>

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

<http://www.mtas.es>

AGENCIA TRIBUTARIA

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

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA

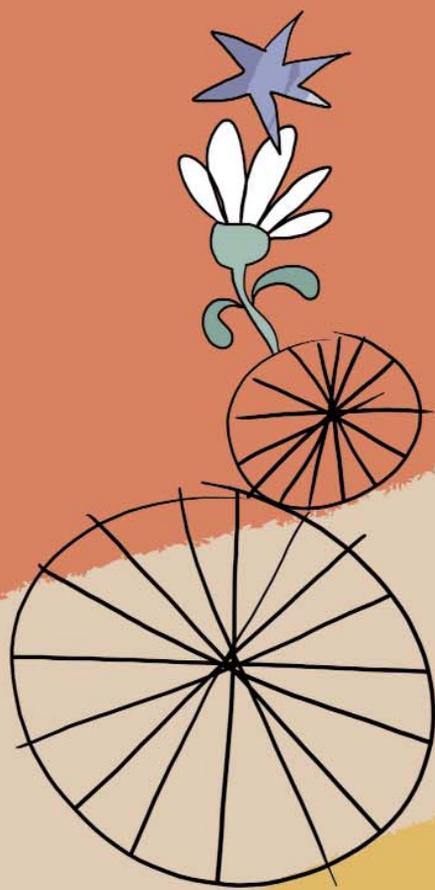
<http://www.minhac.es>

MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

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

INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

<http://www.inap.map.es>



Dirección General de Personas con Discapacidad
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

Avda. de Hytasa 14
41005 SEVILLA
Telf. 95 504 80 00
Fax 95 504 82 34



Unión Europea

Fondo Social Europeo