



***Daniel Conesa Mínguez***  
***Consejero de Economía, Empleo y Turismo***

El pasado año la Consejería de Economía, Empleo y Turismo, editó una primera Guía de Recursos para el Empleo de Personas con Discapacidad. En esta anterior edición ya se decía que el Gobierno de la Ciudad se había marcado como uno de sus principales objetivos el fomento del empleo en aquellos sectores que más difícil tienen su inserción en el mundo laboral como elemento clave para lograr una efectiva integración social. Evidentemente las circunstancias no han cambiado y lo expresado el pasado año sigue siendo de plena vigencia en éste. Es más, son varias las circunstancias que han aconsejado una nueva edición actualizada de la Guía.

En primer lugar la lógica evolución normativa a nivel estatal y local en materia de discapacidad: Nuevas cuantías de las pensiones, nuevas convocatorias públicas de subvenciones, la entrada en vigor del Estatuto del Empleado Público, con la reserva de un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para las personas con discapacidad, la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, entre otras.

En segundo lugar la puesta en marcha en marzo de este año de nuevas iniciativas en materia de discapacidad en nuestra Ciudad como por ejemplo el segundo Plan de Acción para la Inclusión Social del Discapacitado que viene ejecutándose en colaboración con la Fundación Empresa Universidad de Granada, con una duración de

## Guía de Recursos para el Empleo de Personas con Discapacidad

doce meses, y doscientos mil euros de presupuesto, destinado a más de cien discapacitados con un porcentaje de igual o superior al treinta y tres por ciento, comprensivo tanto de cursos de formación como de planes de empleo en empresas.

Por otra parte la elaboración en este mismo año por parte de esta Consejería de un estudio sobre la realidad socio-laboral de los discapacitados de Melilla, sobre un universo amplio de este colectivo, cuyas conclusiones esenciales – sólo el dieciocho por ciento de las personas con discapacidad está trabajando- nos impulsan, aún más, a la elaboración de esta segunda edición de la Guía.

Así, siguiendo el criterio expresado por la Comisión de Coordinación de Empleo y Formación, la Guía acompaña ahora un documento de fácil manejo, resumido, sencillo y gráficamente asequible, comprensivo de lo esencial del contenido de la Guía.

Mantiene los dos objetivos básicos expresados en la anterior edición: Ser un punto de encuentro entre empresarios/as y discapacitados/as en el que unos y otros puedan obtener información de utilidad de las ventajas en materia de contratación de este colectivo así como proporcionar a las empresas melillenses y al colectivo de personas con discapacidad las herramientas necesarias para facilitarles su incorporación al mercado laboral.

Su estructura es similar a la anterior. Así, el primer Capítulo refleja toda la Normativa, Ayudas, Subvenciones, Beneficios Sociales y Fiscales prestados por la Ciudad Autónoma y otras Administraciones Públicas, en relación a la contratación y el autoempleo. El segundo Capítulo contempla las ayudas destinadas al fomento de la actividad empresarial. El Capítulo Tercero señala las medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato. El Cuarto analiza la cuota de reserva en el acceso a la Función Pública para estas personas. El Capítulo Quinto describe la estructura así como un directorio de interés de la intermediación laboral tanto a nivel de Administraciones Públicas como de Entidades privadas colaboradoras con las anteriores con funciones de indudable interés público. Finalmente los Capítulos Sexto y Séptimo se dedican, respectivamente, a la Formación Ocupacional y al Repertorio de Centros Especiales de Empleo así como un directorio de centros y catálogo de acciones formativas.

**INDICE**

	Páginas
<b>PRÓLOGO.....</b>	<b>1</b>
<b>CAPITULO I: <i>NORMATIVA, AYUDAS, SUBVENCIONES, BENEFICIOS SOCIALES Y FISCALES PRESTADOS POR LA CIUDAD AUTÓNOMA Y LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA:</i></b>	<b>5</b>
<b><i>1.1.- MEDIDAS DE IMPULSO DE LA CONTRATACION INDEFINIDA.....</i></b>	<b>5</b>
<b><i>1.2.- SUBVENCIONES E INCENTIVOS.....</i></b>	<b>9</b>
<b><i>1.3.- SUBVENCIONES AL EMPLEO AUTÓNOMO PARA PERSONAS DISCAPACITADAS.....</i></b>	<b>10</b>
<b><i>1.4.- BONIFICACIÓN DE CUOTAS A LA S.S. PARA PERSONAS MINUSVÁLIDAS QUE SE ESTABLEZCAN COMO TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA.....</i></b>	<b>11</b>
<b><i>1.5.- CAPITALIZACIÓN DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO, PAGO ÚNICO.....</i></b>	<b>11</b>
<b><i>1.6.- PENSIONES DEL SISTEMA DE LA S.S. Y OTRAS PRESTACIONES PÚBLICAS PARA EL AÑO 2007.....</i></b>	<b>14</b>
<b><i>1.7.- SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL PARA 2007.....</i></b>	<b>16</b>
<b><i>1.8.- MEDIDAS FISCALES.....</i></b>	<b>17</b>
<b><i>1.9.- IMPUESTO SOBRE VEHICULOS DE TRACCION MECANICA.....</i></b>	<b>17</b>
<b>CAPITULO II: <i>FOMENTO DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL PARA EMPRENDEDORAS</i></b>	<b>18</b>
<b><i>2.1.- AYUDAS E INCENTIVOS DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA.....</i></b>	<b>18</b>
<b>CAPITULO III: <i>MEDIDAS PARA LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO, APROBADAS EN LA LEY 62/2003 DE 30 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS FISCALES, ADMINISTRATIVAS Y DE ORDEN SOCIAL (INFORMACIÓN SOBRE LA OBLIGACIÓN QUE SE LES IMPONE A LOS EMPRESARIOS DE REALIZAR AJUSTES O ADAPTACIONES PARA HACER EFECTIVA LA</i></b>	

<b>IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A LOS TRABAJADORES EN EL EMPLEO).....</b>	<b>23</b>
<b>CAPITULO IV: CUOTA DE RESERVA DE EMPLEO:</b>	<b>28</b>
<b>4.1.- DISPOSICIONES SOBRE MEDIDAS ALTERNATIVAS.....</b>	<b>28</b>
<b>4.2.- RESERVA DE EMPLEO A ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.....</b>	<b>29</b>
<b>4.3.- INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (CAMPAÑA DE CONTROL SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE LA RESERVA EN LOS PLANES ANUALES DE INSPECCIÓN).....</b>	<b>36</b>
	<b>37</b>
<b>CAPITULO V: INTERMEDIACIÓN LABORAL:</b>	
<b>5.1.- SERVICIOS ESPECIALIZADOS EN LAS OFICINAS DE EMPLEO PÚBLICO.....</b>	<b>37</b>
<b>5.2.- SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD PERTENECIENTES AL CERMI-MELILLA.....</b>	<b>39</b>
<b>5.3 SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA.....</b>	<b>49</b>
<b>CAPÍTULO VI: FORMACIÓN OCUPACIONAL:</b>	
<b>6.1.- PLAN FIP: CUMPLIMIENTO DE LOS CRITERIOS RECOGIDOS EN LA NORMATIVA BÁSICA DEL PLAN FIP POR PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL (CURSOS ADAPTADOS A LAS NECESIDADES Y PECULIARIDADES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD).....</b>	<b>51</b>
<b>6.2.- EL CENTRO BASE IMSERSO.....</b>	<b>52</b>
<b>6.3.- PROYECTO MELILLA, S.A .....</b>	<b>53</b>
<b>6.4. REPERTORIO DE ESCUELAS TALLER, CASA DE OFICIOS Y TALLERES DE EMPLEO.....</b>	<b>54</b>
<b>CAPÍTULO VII: REPERTORIO DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO Y DE FUNDACIONES Y ASOCIACIONES DE UTILIDAD PÚBLICA ACTUALIZADO CON EL FIN DE QUE SEA UTILIZABLE POR LAS EMPRESAS QUE QUIERAN ACOGERSE A LAS MEDIDAS ALTERNATIVAS A LA CUORA DE RESERVA.....</b>	<b>56</b>

**CAPÍTULO 1: NORMATIVA, AYUDAS, SUBVENCIONES, BENEFICIOS SOCIALES Y FISCALES PRESTADOS POR LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA Y LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.**

---

**1.1.- MEDIDAS DE IMPULSO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.**

**1.1.1.- Programa de fomento de Empleo**

El programa de Fomento de Empleo se dirige fundamentalmente a impulsar la utilización de la contratación indefinida inicial por parte de las empresas.

En el se regula las bonificaciones por la contratación indefinida, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial e incluida la modalidad de fijo discontinuo, de los trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo.

Asimismo, se regulan con carácter excepcional bonificaciones para los contratos temporales que se celebren con trabajadores con discapacidad que estén desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo.

**1.1.2.- Ámbito de aplicación e incentivos a la contratación**

Los empleadores que contraten a personas con discapacidad tendrán derecho a las siguientes bonificaciones:

- 1) En el supuesto de contratación indefinida, tendrán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial de la Seguridad Social o, en su caso, de su equivalente diario por trabajador contratado, de 375 euros/mes (4.500euros/año) durante toda la vigencia del contrato.  
La misma bonificación se disfrutará en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento de empleo celebrados con personas con discapacidad, o de transformación en

indefinidos de contratos formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.

- 2) En el supuesto del número anterior, la bonificación será de 425 euros/mes (5.100 euros/año) si el trabajador con discapacidad está incluido en alguno de los grupos siguientes:
  - a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100.
  - b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100.
- 3) Si el trabajador con discapacidad tiene en el momento de la contratación 45 o más años o si se trata de una mujer, la bonificación que corresponda de acuerdo con los números anteriores, se incrementará, respectivamente, en 100 euros/mes (1.200 euros/año), o en 70,83 euros/mes (850 euros/año), sin que los incrementos establecidos en este número sean compatibles entre sí.
- 4) En el caso de que las personas con discapacidad sean contratadas mediante el contrato temporal de fomento de empleo, la bonificación ascenderá a 291,66 euros/mes (3.500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

La bonificación será de 341,66 euros/mes (4.100 euros/año) si el trabajador con discapacidad está incluido en algunos de los grupos siguientes:

- 5) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100.

6) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100.

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

### **1.1.3.- Requisitos de los trabajadores**

Para tener derecho a los beneficios establecidos, los trabajadores con discapacidad deberán tener un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100.

Se considerará también incluidos los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez. También podrán los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

*(La duración de estos contratos no podrán ser inferior a 12 meses ni superior a 3 años. Cuando se concierten por un plazo inferior al máximo establecido podrán prorrogarse antes de su terminación por periodos no inferiores a doce meses.)*

Estar inscrito en las Oficinas de Empleo como desempleados.

No haber estado vinculado a la empresa o grupo de empresas en los 24 meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.

Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de 3 meses previos a la formalización del contrato.

### 1.1.4.- Requisitos y obligaciones de la empresa

- Podrán solicitar estos beneficios las empresas que contraten trabajadores minusválidos por tiempo indefinido a jornada completa o parcial, así como las cooperativas de trabajo asociado que incorporen trabajadores minusválidos como socios.
- Estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de tres años y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores minusválidos.
- Hallarse al corriente de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.
- La empresa contratante del discapacitado deberá suscribir con

### 1.1.5.- Formalización, duración y jornada

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

### 1.1.6.- Tramitación

- En el Servicio Público Estatal de Empleo de Melilla.

### 1.1.7.- Normativa

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.



### 1.2.- Subvenciones e incentivos

- Ayuda de 3.907 euros por cada contratación indefinida y a tiempo completo de minusválidos reconocidos como tal por el Organismo competente. En contrataciones a tiempo parcial, esta ayuda se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.
- Ayuda de hasta 901.52 euros, para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal.

Deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores minusválidos, contratados por tiempo indefinido, respecto al ejercicio inmediatamente anterior

#### 1.2.1.- Tramitación

- En el Servicio Público Estatal de Empleo de Melilla.

#### 1.2.2.- Normativa

- R.D. 1451/83, de 11 de mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de trabajadores minusválidos (B.O.E 4-6-83 ).
- O.M. de 13-4-94, por la que se regula la concesión de las ayudas y subvenciones sobre fomento de empleo de los trabajadores minusválidos que establece el Capítulo II del R.D. 1451/83, de 11 de mayo, (B.O.E 5-5-83).

### **1.3.- Subvenciones al empleo autónomo para personas discapacitadas**

#### **1.3.1.- Subvención financiera**

Subvención destinada a la reducción de los intereses de préstamos que obtengan de aquellas entidades de crédito, que tengan suscrito un convenio a tal objeto con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; con el objetivo de financiar proyectos empresariales a trabajadores minusválidos desempleados.

Esta subvención será como máximo de tres puntos del tipo de interés, y pagadera de una sola vez, y con un límite máximo 4.507,59.

#### **1.3.2.- Subvención para la inversión en capital fijo**

Subvención de hasta 3.906,58 euros para financiar inversiones en activo fijo.

#### **1.3.3.- Requisitos**

- Haber estado desempleado e inscrito como demandante de empleo en una Oficina del Servicio Público de Empleo y estar dado de alta en el Impuesto sobre Actividades Económicas y en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social en el momento de presentar la solicitud.
- Tener reconocida una minusvalía igual o superior al 33 % que no sea incompatible con la actividad que se pretende realizar como trabajador autónomo.
- No percibir pensión igual o superior al Salario Mínimo Interprofesional vigente en el momento de presentar la solicitud.

#### **1.3.4.- Tramitación**

- En el Servicio Público Estatal de Empleo de Melilla.

### 1.3.5.- Normativa

- O.M. 16 de octubre de 1998 (B.O.E. 21 de noviembre de 1998).

### 1.4.- Bonificación de cuotas a la Seguridad Social para las personas minusválidas que se establezcan como trabajadores por cuenta propia.

Con efecto de 01 de enero de 2006, y con vigencia indefinido, las personas con discapacidad, que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se beneficiarán, durante los 3 años siguientes a la fecha de efectos del alta, de una bonificación del 50 % de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo vigente en cada momento en el mencionado Régimen Especial.

#### 1.4.1.- Tramitación

- Seguridad Social de Melilla.

#### 1.4.2.- Normativa

- Ley 45/2002 de 12 de diciembre, Disposición Adicional Undécima.

(Redactada por Ley 30/2005, de 29 de diciembre, B.O.E. del 30.)

### 1.5.- Capitalización de la prestación por desempleo, pago único.

#### 1.5.1.- Incentivos

- La entidad gestora podrá abonar el valor actual del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo a los beneficiarios de prestaciones cuando pretendan incorporarse, de forma estable, como socios trabajadores 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, o constituir las, o cuando dichos beneficiarios pretendan constituirse como trabajadores autónomos y se trate de personas con minusvalía igual o superior al 33

por ciento. En estos supuestos, el abono de la prestación se realizará de una sola vez 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, o a la inversión necesaria para desarrollar la actividad en el caso de trabajadores autónomos con minusvalía. 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: el 4 % hasta el 31 de diciembre de 2006.

- La Entidad Gestora podrá abonar trimestralmente, si no se capitaliza la totalidad de la prestación, el importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo para subvencionar la cotización del trabajador a la Seguridad Social, y en este supuesto:
  - o La cuantía de la prestación a abonar corresponderá al importe de la aportación íntegra del trabajador a la Seguridad Social, calculada en días completos de prestación.
  - o El abono se realizará trimestralmente por la Entidad Gestora, previa presentación por los trabajadores de los correspondientes documentos acreditativos de la cotización.

### **1.5.2.- Beneficiarios**

Personas discapacitadas con un grado de minusvalía reconocido de al menos el 33% que sean perceptores de la prestación contributiva por desempleo.

### **1.5.3.- Requisitos del beneficiario**

- Ser beneficiario de una prestación contributiva por desempleo y tener pendiente de recibir, al menos, tres mensualidades.
- No haber hecho uso de este derecho en los cuatro años inmediatamente anteriores.

- Acreditar la incorporación como socio trabajador a una Cooperativa de Trabajo Asociado o Sociedad Laboral, de forma estable y a tiempo completo.
- Acreditar un grado de minusvalía igual o superior al 33% cuando vaya a realizar una actividad como trabajador autónomo.
- Destinar la cantidad que se perciba por la capitalización a satisfacer el importe que corresponda a la aportación obligatoria en el caso de cooperativas o sociedades laborales, o a la inversión necesaria para desarrollar la actividad en el caso de trabajadores autónomos con minusvalía.
- No iniciar la actividad con anterioridad a la solicitud de la capitalización de prestaciones.

### 1.5.4.- Tramitación

- Se efectuará en la Oficina del Servicio Público Estatal de Empleo
- La solicitud se podrá efectuar en el momento de tramitar la prestación por desempleo que se pretende capitalizar o en cualquier momento posterior, siempre que tenga pendiente de percibir, al menos, tres mensualidades.
- Los trabajadores que perciban su prestación en esta modalidad de pago único, no podrán volver a percibir prestación por desempleo hasta que no transcurra un tiempo igual al que capitalizó las prestaciones, ni solicitar una nueva capitalización mientras no transcurra, al menos, cuatro años.

### 1.5.5.- Normativa

- Real Decreto 1044/85, de 19 de junio, modificado en parte por la Ley 22/92, de 30 de julio.
- Orden Ministerial de 13 de abril de 1994.
- Ley 50/1998, de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social.

## Guía de Recursos para el Empleo de Personas con Discapacidad

- Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

### 1.6.- Pensiones del Sistema de la Seguridad social y de otras prestaciones sociales públicas para el año 2007

#### 1.6.1.- Cuadro de cuantías mínimas de las pensiones de la modalidad contributiva para el año 2007

Clase de pensión	Titulares	
	Con cónyuge a cargo - Euros/año	Sin cónyuge a cargo - Euros/año
<b>Incapacidad Permanente:</b>		
Gran Invalidez con incremento del 50 por 100.....	12.727,26	10.357,62
Absoluta.....	8.484,84	6.905,08
Total: Titular con 65 años.	8.484,84	6.905,08
Total: "Cualificada" con edad entre 60 y 64 años..	7.929,74	6.433,98
Parcial del régimen de accidentes de trabajo: Titular con 65 años.....	8.484,84	6.905,08
<b>Orfandad:</b>		
Por beneficiario.....		2.087,82
Por beneficiario menor de 18 años con una discapacidad igual o superior al 65 por 100.....		4.374,02
En la orfandad absoluta el mínimo se incrementará en 5.134,36 euros/año distribuidos, en su caso, entre los beneficiarios.		

## Guía de Recursos para el Empleo de Personas con Discapacidad

### 1.6.2.- Importes de determinadas pensiones y prestaciones de la Seguridad Social en 2006, a efectos de la aplicación de la disposición adicional primera

Clase de pensión	Titulares	
	Con cónyuge a cargo - Euros/año	Sin cónyuge a cargo - Euros/año
<b>Incapacidad Permanente:</b>		
Gran invalidez con incremento del 50 por 100.....	11.950,54	9.864,40
Absoluta.....	7.966,98	6.576,22
Total: Titular con 65 años	7.966,98	6.576,22
Total: "Cualificada" con edad entre 60 y 64 años	7.445,76	6.127,52
Parcial del régimen de accidentes de trabajo: Titular con 65 años	7.966,98	6.576,22
<b>Orfandad:</b>		
Por beneficiario.....		1.988,28
Por beneficiario menor de 18 años con una discapacidad igual o superior al 65 por 100.....		2.816,52
En la orfandad absoluta el mínimo se incrementará en 4.889,78 euros/año distribuidos, en su caso, entre los beneficiarios.		

Límite de pensión pública: 31.439,38 euros/año.

### **1.6.3.- Pensiones de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva:**

1. Para el año 2007, la cuantía de las pensiones en su modalidad no contributiva, queda fijada en 4.246,62 euros íntegros anuales.

2. La cuantía de las prestaciones de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva, por hijo a cargo mayor de 18 años discapacitado:

- Con un grado de discapacidad igual o superior al 65 por 100 será de 3.639,96 euros/año.

- Con un grado de discapacidad igual o superior al 75 por 100 y necesitado del concurso de otra persona para la realización de los actos esenciales de la vida: 5.460,00 euros/año.

Subsidio de movilidad y compensación para gastos de transporte de 577,08 euros/año.

### **1.6.3.- Normativa**

- Real Decreto 1578/2006, de 22 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la seguridad social y otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2007 (BOE del 30)

### **1.7.- Salario Mínimo Interprofesional para el 2007 (S.M.I.)**

El salario mínimo interprofesional, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en 19,02 euros/día o 570,60 euros /mes, según que el salario esté fijado por días o por meses.

En el salario mínimo se computan tanto la retribución en dinero como en especie, este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos.

Si se realiza jornada inferior se percibirá a prorrata.

#### **1.7.1.- Normativa**

- Real Decreto 1632/2006, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2007 (BOE del 30)



### **1.8.- Medidas Fiscales**

Acceso a la Normativa específica con información sobre retenciones de trabajo personal para la Declaración de la Renta del ejercicio 2006: Enlace a la página del Ministerio de Hacienda que la explica: Orden EHA/30/2007, de 16 de enero, por la que se aprueban los modelos 110 y 111 de declaración-documento de ingreso de retenciones e ingresos a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas sobre rendimientos del trabajo y de actividades económicas, premios y determinadas ganancias patrimoniales e imputaciones de renta. ( BOE, 19-enero-2007 )

### **1.9.- Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica**

Conforme determina la Ley de las Haciendas Locales, aprobada por el 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, se establece en su artículo 93 que estarán exentos del pago del Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica los vehículos para personas de movilidad reducida y los vehículos matriculados a nombre de minusválidos 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. Esta exención no resultará aplicable a los sujetos pasivos beneficiarios de ellas por más de un vehículo simultáneamente.

## ***CAPÍTULO 2: FOMENTO DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL PARA EMPRENDEDORES.***

---

En este capítulo pasamos a detallar la normativa sobre ayudas, subvenciones, beneficios, beneficios sociales y fiscales prestados por la Ciudad Autónoma de Melilla y la Administración Pública a las que nos podemos acoger para llevar a cabo su nuestro proyecto empresarial.

Lo dividiremos en dos apartados, uno referido a las ayudas Locales y otro a las Estatales.

### **2.1 AYUDAS E INCENTIVOS LOCALES**

Durante los últimos años en la Ciudad Autónoma de Melilla, se está procediendo a fomentar la actividad empresarial principalmente a través de tres tipos de ayudas:

- Régimen de Ayudas Financieras a empresas generadoras de empleo estable
- Ayudas para el Fomento de la actividad empresarial en la mujer.

Ayudas encuadradas en el marco del Programa Operativo Integrado para Melilla periodo 2000-2006.

En breve se publicarán las nuevas bases y plazos para la nueva convocatoria de ayudas del programa operativo 2007-2013.

Seguidamente pasamos a detallar cada una de las acciones en vigor.

## **2.1.1 RÉGIMEN DE AYUDAS FINANCIERAS A EMPRESAS GENERADORAS DE EMPLEO ESTABLE**

### **OBJETO Y FINALIDAD**

Estas subvenciones tienen como finalidad facilitar la generación, mediante subvenciones financieras, de empleo estable, a través de la creación o ampliación, de pequeñas y medianas empresas, en el marco del Programa Operativo Integrado para Melilla periodo 2000-2006; Eje 1.-"Mejora de la competitividad y desarrollo del tejido productivo"; Medida 1.-"Apoyo a empresas industriales, comerciales y de servicios".

### **TIPO Y REQUISITOS DE PROYECTOS OBJETO DE LAS AYUDAS**

1.- Podrán ser objeto de ayudas los proyectos de inversión siguientes:

a) Creación de nuevas empresas: Aquellos proyectos de inversión que impliquen el inicio de una actividad empresarial y generen, además, nuevos puestos de trabajo.

b) Ampliación: Aquellos proyectos de inversión que supongan el desarrollo de una actividad empresarial ya establecida o la iniciación de otras, relacionadas o no con la ya realizada por la empresa solicitante, siempre que se creen nuevos puestos de trabajo.

2.- Los requisitos que deben cumplir los proyectos de inversión serán los siguientes:

a) Han de tener viabilidad técnica, económica y financiera.

b) Han de suponer la creación de empleos estables. En los proyectos de ampliación el beneficiario deberá incrementar su plantilla media con respecto a los doce meses anteriores a la presentación de su solicitud.

c) La ejecución por parte del beneficiario del proyecto de inversión, así como la realización de las contrataciones objeto de la subvención, deberán efectuarse una vez presentada la solicitud de ayudas. No computándose las inversiones ni los contratos realizados con anterioridad a la fecha de solicitud.

d) La aportación del beneficiario destinada a la financiación del proyecto debe ser como mínimo del 25%.

### **BENEFICIARIOS**

Las pequeñas y medianas empresas (PYMES), de acuerdo con la Recomendación de la Comisión de 6 de mayo de 2003 sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas (DOCE L.124 de 20 de mayo de 2003), cualquiera que sea su forma jurídica, que ejerzan una actividad económica en la Ciudad Autónoma de Melilla.

### **FORMA Y PLAZOS DE PRESENTACIÓN SOLICITUDES**

1.- Las solicitudes deberán formalizarse según los modelos disponibles en las oficinas de Proyecto Melilla S.A. o en la página web "[www.promesa.net](http://www.promesa.net)".

2.- Las solicitudes podrán presentarse en los registros y oficinas de Proyecto Melilla, S.A. y entodos aquellos a que se refiere el artículo 38.4 de la Ley 30/1992,de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

3.- Para la convocatoria extraordinaria año 2007 se establecen dos plazos de presentación de solicitudes:

1<sup>er</sup> Plazo: desde 01/01/2007 hasta 13/04/2007

2<sup>o</sup> Plazo: desde 16/04/2007 hasta 31/08/2007

4.- En breve se publicarán las nuevas bases y plazos para la nueva convocatoria de ayudas del programa operativo 2007-2013.

### **BASES**

BOME NÚM. 4384 - MELILLA, Viernes 23 de marzo de 2007

BOME NÚM 4399- MELILLA, Martes 15 de mayo de 2007, relativo a la modificación general del reglamento por el que se regula el régimen general de subvenciones concedidas por la Ciudad Autónoma de Melilla y gestionadas por su sociedad instrumental Proyecto Melilla, S.A.

## **2.1.2 RÉGIMEN DE AYUDAS PARA EL FOMENTO DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL EN LA MUJER.**

### **OBJETO Y FINALIDAD**

Estas subvenciones tienen como finalidad financiar la realización de acciones dirigidas a favorecer la promoción de las nuevas mujeres empresarias a través de un mecanismo de subvención que permita superar los momentos iniciales de la actividad empresarial, los cuales entrañan una mayor dificultad financiera, en el marco del Programa Operativo Integrado para Melilla periodo 2000-2006; Eje 45.-"Participación de las mujeres en el mercado de trabajo"; Medida 17.-"Fomentar la actividad empresarial de la mujer".

### **TIPO Y REQUISITOS DE PROYECTOS OBJETO DE LAS AYUDAS**

Para acceder al presente régimen se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- 1- Las empresas solicitantes deben ser de nueva creación, entendiéndose por tales aquellas empresas que hayan iniciado su actividad desde el 01/01/2007.
- 2- Ser mujer con residencia legal en la U.E.
- 3- Presentar un proyecto empresarial que una vez evaluado resulte ser técnica, financiera y económicamente viable.
- 4- El planteamiento de la actividad se realizará con carácter indefinido.
- 5- La beneficiaria no habrá estado de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la S.S. a partir del 01/07/2006.
- 6- No haber detentado cargo de Alta dirección a partir del 01/07/2006 en ninguna otra entidad de cualquier naturaleza.

### **BENEFICIARIOS**

Las mujeres que pretendan llevar a cabo un proyecto empresarial, cuya actividad se plantee realizar con carácter indefinido, de manera individual, a través de comunidades de bienes, o bajo la forma de sociedades mercantiles o cooperativas de trabajo asociado siempre que ostenten cargos directivos en las mismas.

Podrán acogerse las pequeñas y medianas empresas (PYMES), de acuerdo con la Recomendación de la Comisión de 6 de mayo de 2003 sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas (DOCE L.124 de 20 de mayo de 2003), cualquiera que sea su forma jurídica, que ejerzan una actividad económica en la Ciudad Autónoma de Melilla.

### **CUANTÍA DE LAS SUBVENCIONES**

1.- Se subvencionará con una ayuda fija de 3000 €, para la puesta en marcha de la actividad. En el caso, para la misma unidad económica, coexistan varias personas de acuerdo con el artículo 3 de las bases, el límite máximo anterior se entenderá establecido para cada uno de ellas. Teniendo en cuenta la especificidad que, para las cooperativas de trabajo asociado, podrá subvencionarse el régimen general de la S.S.

### **FORMA Y PLAZOS DE PRESENTACIÓN SOLICITUDES**

1.- Las solicitudes deberán formalizarse según los modelos disponibles en las oficinas de Proyecto Melilla S.A. o en la página web "[www.promesa.net](http://www.promesa.net)".

2.- Las solicitudes podrán presentarse en los registros y oficinas de Proyecto Melilla, S.A. y entodos aquellos a que se refiere el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

3.- Para la convocatoria extraordinaria año 2006 se establecen dos plazos de presentación de solicitudes:

1er Plazo: desde el 01/01/2007 hasta el 13/04/2007.

2º Plazo: desde el 16/04/2007 hasta el 30/07/2007

### **CONVOCATORIA**

BOME NÚM. 4384 - MELILLA, Viernes 23 de marzo de 2007

BOME NÚM 4399- MELILLA, Martes 15 de mayo de 2007, relativo a la modificación general del reglamento por el que se regula el régimen general de subvenciones concedidas por la Ciudad Autónoma de Melilla y gestionadas por su sociedad instrumental Proyecto Melilla, S.A.

***CAPÍTULO 3: MEDIDAS PARA LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO APROBADAS EN LA LEY 62/2003 DE 30 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS FISCALES, ADMINISTRATIVAS Y DE ORDEN SOCIAL (INFORMACIÓN SOBRE LA OBLIGACIÓN QUE SE LES IMPONE A LOS EMPRESARIOS DE REALIZAR AJUSTES O ADAPTACIONES PARA HACER EFECTIVA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN EL EMPLEO).***

---

En el principio de igualdad de trato aprobadas en la ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social se referencia en su:

**ARTICULO 38.** Modificaciones de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.

**Uno.** El artículo 37 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, queda redactado de la siguiente forma:

1. Será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores 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 menciona en el artículo 41.
2. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa e indirecta basada en la discapacidad
3. 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 empresario, 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 empresario venga obligado a adoptar medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta y de acuerdo con el artículo 37 bis de esta ley, para eliminar las desventajas que supone esa disposición, cláusula, pacto o decisión.

**Dos.** Se introduce un nuevo artículo 37 bis en la ley 13/1982, de 7 de abril, con la siguiente redacción:

1. Para garantizar la plena igualdad en el trabajo, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o adopten medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de discapacidad.
2. los empresarios 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 empresario. Para determinare si una carga es excesiva se tendrá 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.

**ARTICULO 41.** Modificaciones del texto refundido de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por el real decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto.



**Uno.** El apartado 12 del artículo 8 de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social queda redactado de la siguiente forma:

Las decisiones unilaterales del empresario 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 trabajadores en la empresa o lengua dentro del estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores 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.

**Dos.** Se añade un apartado 13 bis al artículo 8 de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social que queda redactado de la siguiente forma:

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 sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

**Tres.** El apartado 2 del artículo 14 de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social queda redactado en los siguientes términos:

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.

**ARTICULO 43.** 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.

**Asimismo dentro del empleo se debe garantizar la Igualdad de Oportunidades:**

Garantías del derecho a la igualdad de oportunidades.-

Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad, los poderes públicos establecerán medidas contra la discriminación y medidas de acción positiva.

Medidas contra la discriminación.-

1. Se consideran medidas contra la discriminación aquellas que tengan como finalidad prevenir o corregir que una persona con discapacidad sea tratada de una manera directa o indirecta menos favorablemente que otra que no lo sea, en una situación análoga o comparable.

2. Se entenderá que existe discriminación indirecta cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual, una decisión unilateral o un criterio o práctica, o bien un entorno, producto o servicio, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de discapacidad, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.

Contenido de las medidas contra la discriminación.-Las medidas contra la discriminación podrán consistir en prohibición de conductas discriminatorias y de acoso, exigencias de accesibilidad y exigencias de eliminación de obstáculos y de realizar ajustes razonables.

A estos efectos, se entiende por:

a) Conducta de acoso: toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

b) Exigencias de accesibilidad: los requisitos que deben cumplir los entornos, productos y servicios, así como las condiciones de no discriminación en normas, criterios y prácticas, con arreglo a los principios de accesibilidad universal de diseño para todos.

c) Ajuste razonable: las medidas de adecuación del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos. Para determinar si una carga es o no proporcionada se tendrán en cuenta los costes de la medida, los efectos discriminatorios que suponga para las personas con discapacidad su no adopción, la estructura y características de la persona, entidad u organización que ha de ponerla en práctica y la posibilidad que tenga de obtener financiación oficial o cualquier otra ayuda. A este fin, las Administraciones públicas competentes podrán establecer un régimen de ayudas públicas para contribuir a sufragar los costes derivados de la obligación de realizar ajustes razonables.

## ***CAPÍTULO 4 .- CUOTA DE RESERVA DE EMPLEO.***

---

La Ley 13/82, de Integración Social del Minusválido y otras normas de desarrollo disponen para las empresas la obligatoriedad de contratar trabajadores que sufran algún tipo de discapacidad. Así, las Empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2% sean trabajadores minusválidos. El cómputo se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa.

Dentro del primer trimestre de cada año, las empresas que empleen un número de trabajadores fijos que excede de 50, deberán enviar a la Oficina de Empleo del Servicio Público de Empleo, relación detallada de los puestos de trabajo ocupados por trabajadores minusválidos y de aquellos que por sus características queden reservados a los mismos.

Las oficinas de empleo darán traslado de estas relaciones a los equipos multiprofesionales.

### **4.1 MEDIDAS ALTERNATIVAS.**

Artículo 2.-

1.- Las medidas alternativas que las empresas podrán aplicar para cumplir la obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad son las siguientes:

- a) la celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo 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.
- b) La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
  - c) 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 a favor de las personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllas y , finalmente, su integración ene. Mercado de trabajo.
  - d) La constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, de acuerdo con lo establecido en el real decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

### **4.2 - RESERVA DE EMPLEO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.**

La Constitución Española de 1978, en su artículo 49, insta a los poderes públicos a realizar una política que garantice a los disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales, su total integración social, amparándoles especialmente para el disfrute de los derechos que el Título I otorga a todos los ciudadanos, derechos estos que sirvieron de fundamento a la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.

La Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, en su art. 38. 3 dispone que 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 serán admitidos los

minusválidos en igualdad de condiciones con los demás aspirantes. Asimismo establece que 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 Directiva 2000/78/CE, del Consejo, de 27 de diciembre del 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, obliga a que nuestra legislación prohíba la discriminación en el empleo por varios motivos, entre los que se incluye la discapacidad, promueva medidas positivas de igualdad de oportunidades y la adopción de ajustes razonables que remuevan las barreras y obstáculos en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo en todo tipo de ocupación, incluida la integrada en la Administración Pública.

Las personas con cualquier tipo de discapacidad tendrán derecho a acceder al empleo público en las condiciones reguladas en este real decreto. A los efectos de esta norma, se entiende por persona con discapacidad la definida en el artículo 1.2 de la ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, es decir, aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento.

Este real decreto 2271/2004 de 3 de diciembre será de aplicación a los procedimientos de acceso al empleo público y provisión de puestos de trabajo del personal al que se refiere el artículo 1.1 de la ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medias para la Reforma de la Función Pública.

El acceso de las personas con discapacidad al empleo público al que se refiere este real decreto se inspirara en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad universal y compensación de desventajas.

#### **4.2.1.- 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 y con la entrada en vigor del Estatuto del Empleado Público, la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, entre otras, se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por ciento.

La opción de estas plazas reservadas habrá de formularse en la solicitud de participación en las convocatorias, con declaración expresa de los interesados de que reúnen el grado de discapacidad requerido, acreditando mediante el grado de discapacidad requerido, acreditando 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.

Las plazas reservadas para personas con discapacidad podrán 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, el Ministerio de Administraciones Públicas determinará el tipo de convocatoria en cada proceso selectivo.

#### **4.2.2.- CONVOCATORIAS ORDINARIAS CON RESERVA DE PLAZAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

El ministerio de Administraciones Públicas realizará la distribución de la reserva de plazas dando preferencia y mayor cupo de reserva a las vacantes en cuerpos, escalas, o categorías cuyos 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 quedará recogido en la correspondiente convocatoria.

### **4.2.3.- CONVOCATORIAS EN TURNO INDEPENDIENTE PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

En el ámbito de la Administración General del Estado, el órgano convocante podrá solicitar al Ministerio de Administraciones Públicas la realización de convocatorias independientes, no supeditadas a las ordinarias, en las que las plazas estarán reservadas a personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por ciento. Las pruebas tendrán el mismo contenido y grado de exigencia que las que se realicen en las convocatorias ordinarias, sin perjuicio de las adaptaciones previstas en adaptaciones y ajustes razonables. En cualquier caso, los aspirantes deberán acreditar la discapacidad y el grado de minusvalía. Las plazas incluidas en estas convocatorias se computarán, en todo caso, en el cupo reservado en la oferta de empleo público para su cobertura entre personas con discapacidad.

### **4.2.4.- RESERVA DE PLAZAS EN 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 encuentren previstas en el real decreto por el que se aprueba la oferta de empleo público deberán incluir la reserva de un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por ciento.

El Ministerio de Administraciones Públicas distribuirá este cupo entre los distintos cuerpos, escalas o categorías, y deberá reflejar esta reserva en las convocatorias.



Las plazas reservadas que queden desiertas se acumularán a las del turno ordinario de promoción interna. Será de aplicación lo establecido para las pruebas selectivas.

### **4.2.5.- 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, se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las plazas en dichos ámbitos para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior a 33 por ciento. Las plazas del cupo reservado que queden vacantes se acumularán 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. Será de aplicación lo establecido para las pruebas selectivas.

### **4.2.6.- DESARROLLO DE PROCESOS SELECTIVOS**

Admisión de los aspirantes con discapacidad. En los procesos selectivos para el ingreso en los cuerpos, escalas o categoría de la Administración General del Estado, las personas con discapacidad serán admitidas en igualdad de condiciones que los demás aspirantes.

Adaptaciones y ajustes razonables. En las pruebas selectivas, incluyendo los cursos de formación o períodos de prácticas, se establecerán para las personas con discapacidad con grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento que lo soliciten las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios de tiempo y medios para su realización para asegurar que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad.

### 4.2.7.- 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 podrán 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 deberán ser debidamente acreditados. El órgano convocante decidirá dicha alteración cuando se encuentre debidamente justificado, y deberá limitarse a realizar la mínima modificación en el orden de prelación necesaria para posibilitar el acceso al puesto de la persona discapacitada.

Adaptación de puestos.

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 empleados públicos con discapacidad podrán pedir la adaptación del puesto o de los puestos de trabajo correspondientes. A la solicitud se deberá 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.

### 4.2.8.- OTRAS MEDIDAS FAVORECEDORAS DE LA INTEGRACIÓN

Formación.

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

Para el desarrollo de dichos cursos, se realizarán las adaptaciones y ajustes razonables necesarios para las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad en los procesos formativos. Los participantes deberán 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.

La Administración podrá realizar cursos de formación destinados únicamente a personas con discapacidad. Estos cursos, que habrán de ofrecerse en condiciones de accesibilidad, estarán dirigidos bien a la formación de los trabajadores 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.

#### **4.2.9.- Normativa aplicable**

- Constitución Española de 1978.
- Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
- 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.
- Directiva 2000/78/CE, del Consejo, de 27 de diciembre del 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 2271/2004, de 03 de Diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas discapacitadas.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

**4.3.- INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (CAMPAÑA DE CONTROL SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE LA RESERVA EN LOS PLANES ANUALES DE INSPECCIÓN).**

El Ministerio de Trabajo a través de su Inspección potencia el cumplimiento de la cuota de reserva de personas con discapacidad, ajustándose a la ley establecida a través de diversas campañas.

Las campañas que realiza en la Ciudad Autónoma de Melilla se centran entre otras actuaciones en la realización de visitas por parte de los inspectores de trabajo y seguridad social a las distintas empresas para comprobar que cumplen con los requisitos que establece la ley.

Las campañas se realizan anualmente en nuestra ciudad, y en el caso de observancia del no cumplimiento de la ley en reserva de empleo, se sanciona como a continuación se establece:

\* **Infracciones graves**, según el R.D L.5/2000 de 4 de Agosto, infracciones y sanciones en el orden social, que se establece desde **300,51 €** hasta una cuantía máxima de **3005,06 €**, y la **inhabilitación para contratar con las Administraciones públicas**.

## **CAPÍTULO 5.- INTERMEDIACIÓN LABORAL**

---

### **5.1.- SERVICIOS ESPECIALIZADOS EN LAS OFICINAS DE EMPLEO PÚBLICO.**

La ley **56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo** tiene por objetivo incrementar la eficiencia del funcionamiento del mercado de trabajo y mejorar las oportunidades de incorporación al mismo para conseguir el objetivo del pleno empleo, en línea con lo que reiteradamente los Jefes de Estado y de Gobierno han venido acordando en las cumbres de la Unión Europea, desde el inicio del proceso de Luxemburgo hasta su ratificación en la Cumbre de Barcelona.

¿Qué es la Intermediación Laboral?

La intermediación laboral es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los demandantes de empleo para su colocación. La intermediación laboral tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades.

#### **5.1.1.- Agentes de la intermediación.**

A efectos del Sistema Nacional de Empleo, la intermediación en el mercado de trabajo se realizará a través de:

- a)** Los servicios públicos de empleo, por sí mismos o a través de las entidades que colaboren con los mismos.
  
- b)** Las agencias de colocación, debidamente autorizadas.

c) Aquellos otros servicios que reglamentariamente se determinen para los trabajadores en el exterior.

En Melilla es el Servicio Público Estatal de Empleo el que se encarga a nivel local y estatal de la Intermediación Laboral.

Servicio Público Estatal de Empleo: Oficina de Empleo INSCRIPCIÓN,  
OFERTA DE EMPLEO.

C/Bajos de Viviendas Rusadir s/n-52005 Melilla

Tlf: 952671260

### **5.1.2.- Principios básicos de la intermediación de los servicios públicos de empleo.**

1. Los servicios públicos de empleo asumen la dimensión pública de la intermediación laboral, si bien podrán establecer con otras entidades convenios, acuerdos u otros instrumentos de coordinación que tengan por objeto favorecer la colocación de demandantes de empleo.

2. 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, se prestarán 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.

3. Con el fin de asegurar el cumplimiento de los citados principios, los servicios públicos de empleo garantizarán 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 podrán contar con entidades colaboradoras especializadas para realizar el proceso a que se refiere el párrafo anterior.

4. La intermediación laboral realizada por los servicios públicos de empleo, por sí mismos o a través de las entidades que colaboren con ellos, conforme a lo establecido en este capítulo, se realizará de forma gratuita para los trabajadores y para los empleadores.

### **5.2.- SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD PERTENECIENTES AL CERMI-MELILLA.**

Los servicios de intermediación laboral son oficinas de orientación laboral y acompañamiento que, entre otras tareas, ayudan en la búsqueda de empleo, intermediando entre la empresa y el trabajador.

CERMI-MELILLA lo componen los siguientes estamentos:

- ASPANIES Melilla. Asociación de padres de niños especiales.
- COCEMFE Melilla. Confederación Coordinadora Estatal de Minusválidos Físicos de España en Melilla
- ASOCIACIÓN de SORDOS Melilla ASOME.
- ONCE

Cada uno de ellos desarrolla actividades de intermediación laboral desglosadas a continuación.

#### **5.2.1.- FUNDOSA SOCIAL CONSULTING S.A.**

##### **¿QUIENES SOMOS?**

Fundosa Social Consulting. S.A. (FSC) es un Consultora de Recursos Humanos de ámbito nacional con más de catorce años de experiencia, líder en el sector de la inserción laboral de personas con discapacidad.

FSC forma parte del Grupo Empresarial FUNDOSA de Fundación ONCE y gestiona el PROGRAMA OPERATIVO de “lucha contra la discriminación” (2000-2006) cofinanciado por la Fundación ONCE y el Fondo Social Europeo.

### **¿QUE HACEMOS?**

Ofrecemos soluciones integrales a empresas en materia de inserción laboral, atendiendo de manera personalizada sus necesidades y poniendo a su disposición candidatos idóneos con algún tipo de discapacidad.

Ofrece un tratamiento individualizado a los demandantes de empleo y atiende de manera personalizada las necesidades laborales específicas de las empresas.

### **SERVICIO A DEMANDANTES DE EMPLEO.**

FSC busca y atiende a personas con cualquier tipo de discapacidad en situación de desempleo, analizar sus capacidades-formación académica y experiencia profesional-, define para ellos un Plan Personalizado de Empleo y se les ofrece la formación, así como seminarios de desarrollo de competencias necesarios, para incrementar sus posibilidades de acceder a un empleo estable y de calidad.

### **SERVICIOS A EMPRESAS.**

Servicios de Consultoría en Recursos Humanos:

- Análisis de puestos de trabajos ofertados.
- Definición del perfil requerido por el puesto
- Búsqueda en base de datos de candidatos adecuados (formación, experiencia y discapacidad).
- Entrevistas de preselección (habilidades/competencias).
- Envío a la empresa de candidatos idóneos para su selección

Servicios de asesoramiento e información sobre normativa, ayudas, subvenciones, beneficios sociales y fiscales, entre otros.



Los servicios que ofrece FSC en el marco del PROGRAMA OPERATIVO no conllevan ningún coste para el empresario, ya que estos se cofinancian por la fundación ONCE y el Fondo social Europeo.

### ¿POR QUE CONTRATAR A PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

- Porque revierte positivamente en la imagen corporativa frente a su propia plantilla, competidores, clientes y el mercado en general.
- Porque otorga una ventaja competitiva en el acceso a contratos públicos y a la adjudicación de los mismos.
- Porque la legislación vigente establece una serie de ventajas económicas a la contratación directa de personas con discapacidad, explicadas en el capítulo primero de esta guía.

Se destacan sus actuaciones en Melilla, por la utilización de sus servicios en los centros especiales de empleo de nuestra ciudad, así como la gestión de trabajadores discapacitados en otras empresas que así lo demanden.

### 5.2.2.- COCEMFE MELILLA:

#### SERVICIO DE INTEGRACIÓN LABORAL

Un servicio de calidad, rentable y oportuno. Los Servicios de Integración Laboral (S.I.L.) de COCEMFE, son así una herramienta óptima, un medio de intermediación laboral que,

**Acerca a las Empresas el “mundo de la discapacidad” y los trabajadores desempleados a las oportunidades de empleo.**

Ofreciendo servicios de:

**Información y asesoramiento** sobre normativas legales, incentivos y ayudas a la contratación ya la creación de empleo, adecuación de puestos de trabajo, etc.

**Mediación y apoyo** en la definición de los perfiles y selección de personas idóneas para los puestos ofertados.

**Formación específica** para la cualificación de trabajadores.

**Seguimiento de la inserción** e incorporación óptima del trabajador en la empresa.

**Los servicios de integración laboral (S.I.L.)** podrán ofertarle de forma gratuita interesantes servicios que pretenden colaborar en la mejora de su “imagen” y “política de recursos humanos y selección de personal”

### SERVICIOS DE CALIDAD

Le ofrecemos un servicio de calidad que pone a su disposición:

- Una amplia **base de datos** sobre trabajadores de diferentes profesiones.
- Una **preselección de candidatos** posibles a su oferta.
- **Formación específica** adecuada a los requerimientos del puesto de trabajo
- **Apoyo a la empresa** en el proceso de incorporación de los trabajadores.
- **Información y asesoramiento** sobre subvenciones y apoyos a la contratación o creación de empleo, ya que hay importantes incentivos a la contratación de personas discapacitadas.

### Como acceder al servicio

#### COCEMFE- MELILLA

**C/ Carlos de Arellano, 17 bajo derecha-52003 Melilla**

Mediante cita telefónica de 9.00 a 13.00 h.

**952-68-24-99**

**E-mail: MELILLA@COCEMFE.telefonica.net**

### Documentación a presentar:

- Tarjeta demanda de empleo del SPEE.
- Fotografía tamaño carnet.
- Fotocopia del D.N.I.
- Dictamen médico y calificación de minusvalía.
- Currículum vitae.

### Pretendemos.

Mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas con discapacidad en las diferentes zonas de actuación.

Establecer itinerarios formativos individuales adecuados a la capacidad y potencialidades de cada demandante.

Mejorar los sistemas de información y apoyar a las empresas en la promoción e incorporación laboral de los trabajadores con discapacidad.

### Un servicio de calidad y gratuito.

**Información** y asesoramiento sobre las ofertas de empleo más adecuadas al perfil de cada usuario.

**Formación** específica para la cualificación profesional.

**Mediación** con el sector empresarial de cara a potenciar la contratación de personas con discapacidad.

**Seguimiento** de los itinerarios formativos y de la incorporación óptima de los trabajadores en las empresas.

**Cooperación** con las entidades empresariales, organizaciones patronales y sindicatos con el fin de mejorar las oportunidades y condiciones de empleo de las personas con discapacidad.

Bolsa de empleo.

### 5.2.3.- ASPANIES FEAPS MELILLA:

En la actualidad no llevan a cabo ningún programa de intermediación laboral, siendo sus actuaciones fundamentales para la futura inserción de los discapacitados intelectuales, con los que desarrollan su labor englobadas en base a las siguientes actividades:

#### CENTRO OCUPACIONAL:

Realizan la elaboración de distintos talleres centrados en:

- Fomento de la autosuficiencia.
- Actividades manuales
- Taller de informática.
- Educación básica, educación vial, etc.
- Programas de autogestores con técnicos especialistas.
- Así como la realización de jornadas, conferencias, etc...
- Grupos de orientación laboral.
- Talleres de ocio.
- Talleres de verano.
- Organización y realización de viajes.

También realizan actividades para dar a conocer su centro, y fomentar la integración de sus beneficiarios en la sociedad melillense.

Asociación Melillense pro Discapacitados.

C/ Músico Granados s/n (Casa de la Juventud). 52004.

Tlf / Fax: 952678151-952691445

[feapsmelilla@telefonica.net](mailto:feapsmelilla@telefonica.net) - [www.feapsmelilla.org](http://www.feapsmelilla.org)

#### **5.2.4.- ASOCIACIÓN DE SORDOS MELILLA:**

##### **¿QUE ES SILPES?**

Silpes es un servicio de ayuda al empleo y formación de las personas sordas para conseguir su inserción laboral.

##### **¿QUIENES FORMAN EL EQUIPO?**

- Orientador laboral.
- Gestor de empleo
- Coordinador
- Adecosor (agente de desarrollo de la comunidad sorda)
- Administrativo
- I.L.S. (intérprete de lengua de signos)

##### **¿QUE ES LO QUE DEBES DE HACER?**

Pedir cita previa en tu centro SILPES más cercano para realizar una entrevista.

Debes traer los documentos:

- D.N.I.
- Certificado de minusvalía.
- Currículum vitae
- Certificado de cursos, formación, etc.
- Certificado de vida laboral
- Tarjeta del INEM.

### ¿QUE OFRECE A LA PERSONA SORDA?

- Atención personalizada sin barreras de comunicación (adecosor y I.L.S.)
- Información y orientación para el empleo
- Mediación entre empresa y trabajador sordo
- Evaluación y seguimiento del proceso de inserción laboral.

### ¿QUE OFRECE A LA EMPRESA?

1. Bolsa de empleo de personas sordas con diferentes capacidades formativas y profesionales.
2. información a la empresa sobre la legislación relativa a la contratación de trabajadores con discapacidad auditiva.
3. selección del perfil de la persona sorda que nos demanda la empresa.
4. seguimiento y apoyo en el lugar de trabajo.

ASOM E ( Asociación de Sordos de Melilla)

C./ Ronda s/n “ Fuerte Camellos”

52005. Tel: 952691215.

Para acceder a los servicios de intermediación laboral en Melilla que ofrece CERMI debemos seguir las siguientes indicaciones para los cuatro estamentos que realizan esta intermediación:

En primer lugar, se pide una cita, por teléfono, fax, o acudiendo personalmente. Una vez allí, se realiza una entrevista personal en la que ayudan al interesado a diseñar su propio itinerario de inserción profesional, teniendo en cuenta sus gustos, preparación y experiencia previa. Le informan de ofertas concretas que tengan en ese momento, no sólo laborales sino también formativas, y en el caso de estar interesado le ayudan a preparar la entrevista de trabajo y, si fuese el caso, le acompañarán a la propia entrevista. Asimismo y si el interesado quiere formará parte de una bolsa de empleo, para en caso necesario poder recurrir a él.

### 5.2.5.- ONCE (ORGANIZACIÓN NACIONAL DE CIEGOS):

Muchos son los factores que llegan a posibilitar una integración plena de los individuos, pero uno de los de mayor trascendencia es el del trabajo.

Los afiliados en edad laboral que deseen, bien incorporarse al mercado de empleo, bien mantener o mejorar el puesto de trabajo que ya tienen, tanto por cuenta propia como ajena, pueden solicitar el *Servicio de Apoyo al Empleo* como guía y orientación para su proceso ocupacional.

A través de una atención personalizada, el afiliado es *orientado* por el especialista en empleo en la identificación de sus intereses y recursos (formación, experiencia, etc.) ocupacionales, para que sea capaz de identificar su *itinerario profesional*.

En dicho itinerario quedan recogidas todas aquellas acciones e iniciativas que, en forma de *prácticas* profesionales en empresas y/o perfeccionamiento y *formación* para el empleo, refuercen el potencial de integración o de mejora laboral del afiliado.

Complementariamente, se le informa y orienta acerca de las *ayudas y recursos externos* existentes, normativa laboral, adaptación de pruebas de acceso al empleo público, preparación de oposiciones, asesoramiento y apoyo económico para la puesta en marcha de proyectos de autoempleo etc.

Las *ayudas económicas* para la formación y prácticas profesionales así como los préstamos y subvenciones para la integración laboral de los afiliados por la vía del autoempleo son otros tantos recursos que ayudan a la consecución de esa carrera profesional.

Un momento clave de este proceso de asesoramiento y orientación es la incorporación del usuario a la *Bolsa de Empleo de Afiliados*, como programa de

mediación laboral de la ONCE.

En el caso de proyectos de *autoempleo*, el afiliado recibe un asesoramiento integral por parte de las tres áreas ejecutivas del Grupo ONCE, acerca de la viabilidad de su iniciativa o proyecto empresarial.

Para cualquier información sobre el *Servicio de Apoyo al Empleo* de la ONCE puede dirigirse a sus Delegaciones Territoriales y Direcciones Administrativas

La presencia inicial, o consecución posterior, de unos objetivos básicos de empleabilidad por parte del afiliado en su proceso de inserción o mejora laboral, posibilita su incorporación a la *Bolsa de Empleo de Afiliados*.

La Bolsa de Empleo de Afiliados de ONCE, supone una herramienta de intermediación ágil y eficiente entre las ofertas de puestos de trabajo, originadas en las empresas que operan en el mercado laboral ordinario, y los afiliados demandantes de empleo o mejora del mismo, aptos en cada momento para darlas una respuesta.

Para cualquier información sobre la *Bolsa de Empleo de Afiliados de la ONCE* puede dirigirse a las Delegaciones Territoriales y Direcciones Administrativas de la Entidad

### ACCESIBILIDAD AL PUESTO DE TRABAJO.

El objetivo de este servicio se orienta a analizar, describir y ajustar las tareas, los procedimientos, el entorno físico, y las herramientas que conforman un puesto de trabajo, con relación a la condición visual de la persona y sus repercusiones tanto en la comunicación como en el acceso a la información.

A través del estudio detallado de la interacción de dichos factores, el profesional especialista (instructor tiflotécnico) establece aquellas adaptaciones ayudas y dispositivos de diversa índole (tiflotécnicas, informáticas, ópticas,

electrónicas, etc.) que posibiliten al usuario desempeñar el puesto de trabajo de la forma más cómoda, eficaz y competitiva.

Tanto el suministro inicial como el mantenimiento de las adaptaciones es gratuito y asumido por la ONCE, sin coste alguno ni para el usuario ni para la empresa contratante.

Para cualquier información sobre este *servicio de accesibilidad al puesto de trabajo* puede dirigirse a las Delegaciones Territoriales y Direcciones Administrativas de la ONCE.

### AYUDAS Y SUBVENCIONES PARA EL EMPLEO

- Ayudas a la *formación*: destinadas a subvencionar la asistencia de los afiliados a acciones formativas orientadas a la consecución o consolidación de un puesto de trabajo así como al perfeccionamiento y especialización en las tareas inherentes al mismo.
- Ayudas para *prácticas*: becas para la realización de prácticas en empresas.
- Ayudas para el *autoempleo*: préstamos a bajo interés y subvenciones destinadas al inicio, mejora o ampliación de iniciativas de autoempleo.
- Ayudas para facilitar el *acceso al puesto de trabajo*: consistentes en el suministro gratuito, en calidad de préstamo y con carácter temporal o indefinido, en su caso, de los dispositivos físicos o lógicos especializados, necesarios para hacer accesible el desempeño de un puesto de trabajo.

ONCE

C./ O'Donnell, 24,26

52001 Melilla

Tif: 952683219



### **5.3 SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA.**

La Ciudad Autónoma de Melilla a través de su Consejería de Economía, Empleo y Turismo potencia la integración laboral de los discapacitados a través de diversas acciones entre las que se destaca la realización de un proyecto con la Fundación Empresa Universidad de Granada y la realización de esta guía a través de CERMI- MELILLA.

A continuación y con carácter informativo desglosamos la actuación:

#### **5.3.1.-DIRECCIÓN GENERAL DE ECONOMÍA, EMPLEO Y COMERCIO.**

PROYECTO ENTRE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA Y LA FUNDACIÓN EMPRESA UNIVERSIDAD DE GRANADA PARA LA REALIZACIÓN DEL “PLAN DE ACCIÓN PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL DE DISCAPACITADOS EN MATERIA DE EMPLEO”. En Melilla a 8 de enero de 2007. “PLAN DE ACCIÓN PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL DE DISCAPACITADOS EN MATERIA DE EMPLEO”, cuyas características esenciales son:

Coste: 200.000 Euros

Duración total: 12 meses.

Destinatarios: 100 desempleados/as discapacitados de igual o más de un 33%. De las que todas pasarán por la primera fase, 46 recibirán formación específica y 5 irán destinadas a los planes de empleo.

- Distribución en tres FASES:

1ª Fase. Itinerarios personalizados de inserción. Acciones de orientación. Comprende: la captación de usuarios a través de las asociaciones de discapacitados; selección de las necesidades formativas; orientación, información profesional y búsqueda activa de empleo; asesoramiento general –autoempleo, clasificación profesional adecuada...- ; coordinación general del programa- seguimiento personalizado y continuo ; y la intermediación laboral con empresas.

2ª Fase. Propuesta formativa:

- Curso de “agente vendedor”. 15 alumnos, 250 horas, objetivo: conocer técnicas de venta, procedimientos básicos de comunicación.
- Curso de “operario de lavandería industrial”, 15 alumnos (sin graves alteraciones de movilidad ni graves afecciones visuales), 200 horas. Objetivos: conocimiento proceso lavado industrial y aplicación normas seguridad e higiene en el trabajo.
- Curso de “habilidades prelaborales”. 8 alumnos (con discapacidad intelectual). Duración: 300 horas. Objetivo: proporcionar una formación inicial imprescindible y previa a la formación ocupacional específica”
- Curso “instalador/mantenedor de aire acondicionado”. 8 alumnos, sin graves alteraciones movilidad. Duración: 300 horas. Objetivos: proporcionar conocimientos teóricos-prácticos para instalar y mantener equipos climatizadores.

3ª Fase: puesta en marcha de planes de empleo- prácticas en empresas- con el objetivo de crear empleo estable y lograr una mejor clasificación de los alumnos. Desglose de los planes:

- Operario de lavandería industrial. Contratación de dos alumnos del curso por empresas del sector.
- Instalador /mantenedor de aire acondicionado: contratación de 2 alumnos del curso por empresa del sector.
- Ordenanza con apoyo. Contratación por la Fundación de un alumno con discapacidad intelectual del curso de habilidades prelaborales – ordenanza- .

Inserción prevista: 30 discapacitados (30% del total atendidos).

Ubicación del programa: cuenta con adaptación para personas con discapacidad (dos aulas teóricas, un aula de informática, tres despachos equipados, recepción y sala de juntas).

**6 .FORMACIÓN CONTINUA Y OCUPACIONAL.  
(CURSOS ADAPTADOS A LAS NECESIDADES Y PECULIARIDADES DE  
LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD)**

**6.1.- ¿QUÉ ES EL PLAN FIP?**

Es la normativa que regula los criterios de Formación para la Inserción Profesional y Ocupacional y por el que se rigen todos los organismos que imparten formación en Melilla.

Las disposiciones establecidas en esta Orden serán de aplicación a las subvenciones que conceda el Servicio Público de Empleo Estatal regulasen las siguientes normas y sus correspondientes modificaciones.

En la Dirección Provincial del Servicio Público Estatal de Empleo se organizan en la actualidad cursos específicos para discapacitados. Así mismo este colectivo puede percibir una **beca** de 6.4 euros diarios a las personas que certifiquen poseer una discapacidad superior al 33% y asistan al curso FIP que se adapte a sus necesidades formativas.

Igualmente, es de destacar que las personas que acrediten poseer una discapacidad tendrán prioridad para acceder a los talleres de empleo, escuelas taller y casas de oficios.

Servicio Público Estatal de Empleo: Oficina de Empleo INSCRIPCIÓN,  
OFERTA DE EMPLEO.

C/Bajos de Viviendas Rusadir s/n-52005 Melilla

Tlf: 952671260

## Guía de Recursos para el Empleo de Personas con Discapacidad

Servicio Público Estatal de Empleo: Oficina de Empleo y formación.

C/Álvaro de Bazán, 14-16 -52006 Melilla

Tlf: 952673352

Cursos ofertados para el colectivo de discapacitados (año 2007):

Centro colaborador	Curso	Requisitos	Horas	Colectivo
Centro de Formación Ágora	Polivalente Gestión Informática		254	Discapacitados
Centro de Formación Ágora	Iniciación red internet	Graduado en E.S.O.	114	Discapacitados

### 6.2.- EI CENTRO BASE IMSERSO:

Desarrolla actividades de formación ocupacional, realizando **cursos exclusivamente para discapacitados** con todas sus adaptaciones pertinentes.

Son cursos anuales con una duración máxima de 440 horas y para un máximo de 15 alumnos.

Este colectivo puede percibir una **beca** de 5.44 euros diarios a las personas que certifiquen poseer una discapacidad superior al 33% por asistencia y complementarla con otra de 5.44 euros diarios por transporte, pudiendo percibir un total de 10.88€ diarios.

En este año 2007 realizará los siguientes cursos:

- Ayudante Jardinería
- Marroquinería
- Vidriero
- Informática
- Arreglo de vestidos y bordados
- Recepcionista de hotel y administraciones públicas.
- Ayudante de cocina.

## Guía de Recursos para el Empleo de Personas con Discapacidad

- Carpintería de aluminio.
- Instalador de líneas telefónicas
- Formación y Orientación Laboral.

CENTRO BASE, IMSERSO  
C/ Querol, nº 31-52004 MELILLA  
Tel. 952674887- Fax : 952672608

### 6.3.- PROYECTO MELILLA S.A

Dentro de la Oferta Formativa Proyecto Melilla S.A. realiza cursos para el colectivo de discapacitados adaptados a las necesidades formativas de Melilla. Durante el año 2007 se realizarán los siguientes:

Centro colaborador	Curso	Horas	Colectivo
Centro de Formación Ágora	Diseño gráfico y edición web	100	Discapacitados
Centro de Formación Séneca	Básico en comunicación y lenguaje de signos	120	Discapacitados

Se puede percibir una **beca** de 3 euros diarios por asistencia a los cursos.

Proyecto Melilla S.A. PROMESA.  
C/ la Dalia (naves del Real) 52005 Melilla  
Telf: 952696006

#### **6.4. REPERTORIO DE ESCUELAS TALLER, CASA DE OFICIOS Y TALLERES DE EMPLEO.**

6.4.1. Las Escuelas Taller y Casas de Oficios y de Talleres de Empleo: Son programas que permiten a su alumnado formarse en una profesión a través de una formación teórico-práctica para su capacitación.

a) Programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios y de Talleres de Empleo:

- Número de desempleados menores de veinticinco años, para escuelas taller y casas de oficios, o de veinticinco o mas años, para talleres de empleo, existentes en el ámbito territorial del proyecto.
- Perspectivas de empleo del colectivo participante, a desarrollar
- Adaptabilidad del proyecto para la participación de los colectivos señalados como preferentes en los Planes de Acción para el Empleo, de acuerdo con las Directrices de Empleo Europeas, en el marco de la Estrategia Europea de Empleo.
- Carácter innovador del proyecto, teniendo en cuenta su incidencia en nuevos yacimientos de empleo como:
  - servicio de utilidad colectiva (rehabilitación del patrimonio artístico, histórico, cultural o natural, revalorización de espacios públicos y urbanos, gestión de residuos, gestión de aguas, protección y mantenimiento de zonas naturales y aquellos que incidan directa o indirectamente en el control de la energía).
  - Servicios de ocio y culturales (promoción del turismo, desarrollo cultural y local)
  - Servicios personalizados de carácter cotidiano (cuidado de niños, prestación de servicios a domicilio a personas discapacitadas o mayores, ayuda a jóvenes en dificultades y con desarraigo social).

## Guía de Recursos para el Empleo de Personas con Discapacidad

En la Ciudad autónoma de Melilla existen las siguientes Escuelas Taller y Casas de Oficios y de Talleres de Empleo:

Dirección	PLAZA DE ESPAÑA 1
Localidad	MELILLA
Ente promotor	LA CIUDAD AUTONOMA DE MELILLA
Director/a	LUIS CARDILLIAGUET QUIRANT
Dirección	PLAZA DE ESPAÑA 1
Código postal	00000 - MELILLA
Teléfono	952699100
Actuación	FORMAC.ALUMNOS EN OFICIOS PARA LA CONSERVACION Y RESTAURACION DEL PATRIMONIO ARTISTICO Y CULTURAL DE MELILLA
Num. Alumnos	60
Especialidades	MODELADO Y VACIADO ALFARERIA/CERAMICA RESTAURACION Y CONSERVACION DE MUEBLES TEJIDO DE TELAR
Fecha de Inicio	15/11/2006
Fecha de Finalización	15/11/2008

Dirección	PLAZA DE ESPAÑA 1
Localidad	MELILLA
Ente promotor	LA CIUDAD AUTONOMA DE MELILLA
Director/a	JAVIER ALBADALEJO
Dirección	PLAZA DE ESPAÑA 1
Código postal	00000 - MELILLA
Teléfono	952690178
Actuación	FORMAC.ALUMNOS EN OFICIOS PARA LA CONSTRUCCIÓN.
Num. Alumnos	15
Especialidades	
Fecha de Inicio	17/12/2006
Fecha de Finalización	17/12/2007

**7- REPERTORIO DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO Y DE FUNDACIONES Y ASOCIACIONES DE UTILIDAD PÚBLICA ACTUALIZADO CON EL FIN DE QUE SEA UTILIZABLE POR LAS EMPRESAS QUE QUIERAN ACOGERSE A LAS MEDIDAS ALTERNATIVAS DE LA CUOTA DE RESERVA.**

- **CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO**

Planificaciones San Adrián del Valle, S.L.

U.T.E. Fomento construcciones y contratas e Himosa.

Centro de Negocios y Asesoramiento Melilla, S.L.

Paminusmel S.L.

Coime S.L.

- **FUNDACIONES Y ASOCIACIONES**

<b>NOMBRE</b>	<b>Dirección</b>	<b>Teléfono</b>	<b>Características</b>
Fundación Empresa Universidad de Granada	c/ Marqués de Montemar, 18	952671587	
Organización Nacional de Ciegos (ONCE)	General O'Donnel nº 24-26- 52001	952683219	

Centro UNESCO de Melilla	C/ General Marina nº 12 2º D	952682946	Asociación no lucrativa
Cruz Roja Española	Avda. de la Duquesa Victoria	952674434	Intervención sanitaria y social
Centro Asistencial de Melilla	C/ Músico Granados nº 10	952673741	Centro Geriátrico y de menores.

Comité de Representantes de minusválidos CERMI-MELILLA	General O'Donnel nº 24-26-52001	952683219	
As. Enfermos de Alzheimer y otras demencias	Cargadero de Mineral nº 32	952673927	Asociación



## Guía de Recursos para el Empleo de Personas con Discapacidad

As, Sordos de Melilla (ASOME)	Paseo de Ronda s/n-52005	952691215	Asociación
As. Española contra el Cáncer.(A.E.C.C.)	Ctra. Alfonso XIII, Edificio Tierno Galván, nº 90 - 52005	952670555	Asociación
Asociación de Enfermos de Riñón (ALCER Melilla)	C/ Carlos de Arellano nº 17 Bajo Derecha 52003	952682499	Asociación
Asociación de Padres de Niños Especiales (ASPANIES-FEAPS)	C/ Músico Granados s/n ( Casa de la Juventud) 52004	952678151	Asociación
As. Pro derechos de la Infancia (PRODEIN)			
Asociación de Enfermos Reumáticos de Melilla.	C/ Actor Luis Prendes, nº 34 52002	952685438	Asociación
Asociación de Diabéticos de Melilla( ADIMEL)	C/ Comandante García Morato nº 30-52006	952679626	Asociación
FUNDOSA SOCIAL CONSULTING (FSC)	General O'Donnell nº 24-26- 52001	952685919	
Federación de Asociaciones de discapacitados de Melilla COCEMFEMelilla	C/ Carlos de Arellano, bajo derecha -52003 Melilla	952682499	
Asociación Pro-Desarrollo Social (PRODESOL)	C/ Marques de Montemar, 8	952691654	Asociación



