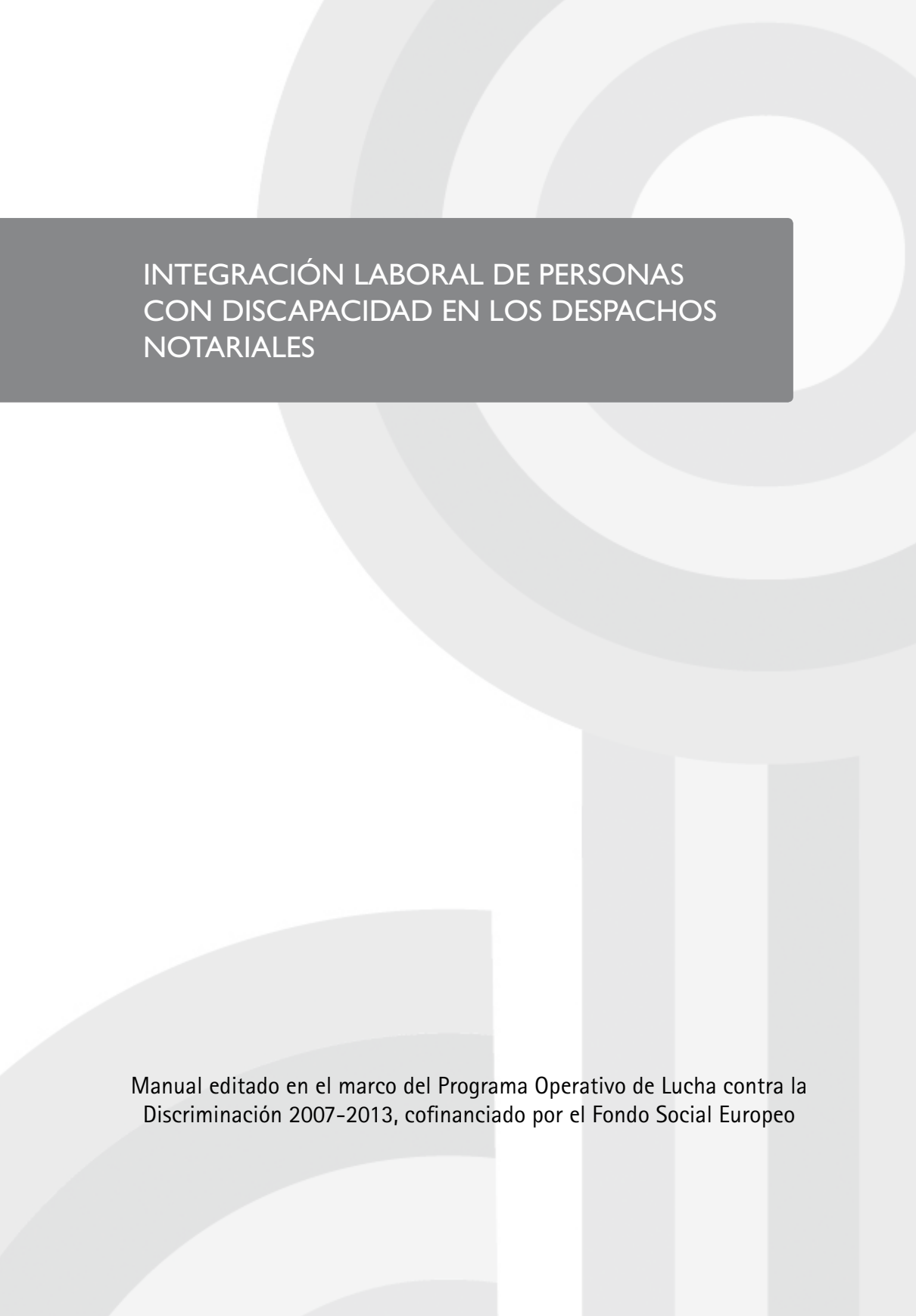


Manual para el fomento del empleo de las personas con discapacidad y de la accesibilidad en los despachos notariales

EL EMPLEO





INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS DESPACHOS NOTARIALES

Manual editado en el marco del Programa Operativo de Lucha contra la
Discriminación 2007-2013, cofinanciado por el Fondo Social Europeo

ÍNDICE

PARTE I

PRESENTACIÓN

I.1	Presentación.....	4
I.2	Los servicios notariales hoy en día.....	8
I.3	Fundación ONCE.....	11
I.4	Fundación Æquitas.....	17

PARTE II

INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS ENTORNOS NOTARIALES

II.1	Presentación: la igualdad de las personas con discapacidad en el acceso al empleo.....	19
II.2	FSC Inserta.....	22
II.3	Acceso general de los trabajadores a los despachos notariales.....	24
II.4	La contratación de las personas con discapacidad: tipos de contrato, beneficios y ayudas a la contratación.....	30
	Normas Básicas.....	39
	Implantación territorial: delegaciones territoriales.....	40

PARTE III

ACCESIBILIDAD EN LOS DESPACHOS NOTARIALES

(Ver dorso del libro)



PARTE I

PRESENTACIÓN

CARTA DEL PRESIDENTE DE FUNDACIÓN ÆQUITAS

Estimados amigos:

La **Fundación Æquitas** nace, en 1999, como respuesta del Notariado a la situación de indefensión de los sectores más vulnerables de nuestra sociedad. El **Consejo General del Notariado** creó su Fundación con el objetivo esencial de prestar ayuda y colaboración para potenciar el desarrollo, promoción, defensa y efectividad de los Derechos de las personas necesitadas de especial protección, de los colectivos más vulnerables y de los sectores en riesgo de exclusión.

La **Fundación ONCE** y la **Fundación ÆQUITAS** aunando esfuerzos e ilusión firmaron, en diciembre de 2007, un **Convenio de Colaboración** con el fin de promover y lograr la plena inclusión social de las personas con discapacidad.

Este Convenio tiene como principales objetivos la promoción de las herencias y los legados a favor de las personas con discapacidad, el fomento de la accesibilidad universal y la promoción del empleo de las personas con discapacidad en los entornos profesionales, muy especialmente, en los despachos notariales.

Con ese fin, se creó en septiembre de 2008 la Oficina Técnica en la sede de la **Fundación Æquitas** desde la que se han llevado a cabo distintas actuaciones, entre ellas destacan, la publicación de la "Guía de Herencias y Legados: Disposiciones a favor de las personas con discapacidad. Colaborar realizando un legado a través de la Fundación ONCE" y los folletos que la complementan y, ahora, la edición del "Manual para el fomento de la accesibilidad y del empleo de las personas con discapacidad en los despachos notariales" y de un cuadernillo explicativo.

Este Manual y el folleto, pretenden fomentar la **colaboración** de todos los sectores profesionales en materia de **accesibilidad universal y empleo de las personas con discapacidad** y, en particular, en los despachos notariales. Estas publicaciones se convierten, así, en un vehículo sencillo y práctico con el que dar a conocer los medios y herramientas que, tanto desde la **Fundación Æquitas** como desde la



Fundación ONCE y FSC Inserta, se ponen a disposición de los Notarios de toda España, de sus colaboradores y de sus clientes para el logro de la accesibilidad universal y la integración laboral de las personas con discapacidad en el ámbito notarial.

Ayudar a conseguir **entornos accesibles** constituye una forma de colaborar con la Sociedad y, concretamente, el que los despachos notariales se conviertan en **entornos profesionales de fácil acceso**, en el que los servicios y prestaciones estén al alcance de todos, con independencia de la capacidad o situación concreta de cada persona, es una manera de que los Notarios, como profesionales, presten un gran servicio social ayudando a que todos podamos ejercitar nuestros derechos sin barreras ni obstáculos de ningún tipo.

El **acceso al empleo** dentro de los despachos notariales es uno de los objetivos prioritarios del Convenio entre Fundación ONCE y Fundación Æquitas, ya que, **la formación y el empleo** son, sin duda, dos de los principales pilares para el logro de la inclusión social de la personas con discapacidad.

La Fundación ONCE lleva más de 20 años desarrollando de forma directa o concertada programas de integración social y prestaciones sociales para personas con cualquier tipo de discapacidad, de forma prioritaria en las áreas de formación y empleo, y de la accesibilidad universal. Con ello, persigue la inclusión social y la mejora de calidad de vida de las personas con discapacidad y de sus familias.

A lo largo de su andadura, la Fundación ONCE ha demostrado su eficacia, seriedad y solvencia, siendo depositaria de la confianza no solo de la sociedad civil española por su compromiso y buen hacer a favor de las personas con discapacidad sino, además, de las administraciones públicas españolas y europeas para la gestión de diversos fondos para la realización de programas y actuaciones para el logro de la plena inclusión social de este colectivo y sus familias.

Antonio Ojeda Escobar

Presidente de la Fundación Æquitas y Consejo General del Notariado



CARTA DEL VICEPRESIDENTE 1º EJECUTIVO DE FUNDACIÓN ONCE

Es una gran satisfacción para mí, como Vicepresidente 1º Ejecutivo de la Fundación ONCE, presentaros este Manual de Empleo y Accesibilidad de los despachos notariales, un nuevo trabajo realizado conjuntamente con la Fundación Aequitas, con quienes venimos uniendo esfuerzos desde hace tiempo para avanzar en el desarrollo y ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad y sus familias.

Sin duda, un paso importante en este largo camino que hemos recorrido ha sido la *ratificación de la Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad* por nuestro país y su entrada en vigor el pasado día 3 de mayo de 2008, ya que supone el compromiso de impulsar un cambio social que asegure a todas las personas con discapacidad su plena inclusión en la sociedad, eliminando para ello todas las barreras que impiden su participación activa en la misma. Esperamos que el presente trabajo sea una contribución más para alcanzar su objetivo de "promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad"

Desde la Fundación ONCE nos esforzamos especialmente cada día para fomentar el empleo de calidad para las personas con discapacidad y la accesibilidad universal, promoviendo la creación de entornos, productos y servicios globalmente accesibles. El Manual que ahora se publica, en el marco del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación cofinanciado por el Fondo Social Europeo, cuya finalidad es la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, persigue ser una herramienta práctica para mejorar la tasa de inserción de nuestro colectivo en los despachos notariales y hacer sus entornos y servicios más accesibles, así como contribuir a incrementar los niveles y la calidad del empleo de las personas con discapacidad.

Existen más de 3.000 Notarios repartidos por toda la geografía española que pueden contribuir a marcar una diferencia a través del empleo de personas con discapacidad, que actualmente son 1,5 millones en edad laboral.



Además, las personas con discapacidad y sus familias formamos un significativo número de personas que puede solicitar los servicios notariales. Por tanto, la incorporación sistemática de la discapacidad en los despachos notariales, tanto a través del empleo como de la accesibilidad universal, reporta innumerables ventajas para todos.

Más allá de este efecto directo en el colectivo de las personas con discapacidad, el Cuerpo Notarial cumple un papel ejemplarizante en nuestra sociedad, y no sólo como funcionario público sino también como profesional del Derecho, al suponer para el ciudadano una imagen de profesionalidad, seguridad, confianza y eficiencia.

Creemos que la inclusión de las personas con discapacidad en los despachos notariales supone un elemento indiscutible de creación de valor. Y por eso, desde la Fundación ONCE queremos ofrecer nuestra colaboración a todos los despachos notariales que deseen acompañarnos en este viaje dedicado a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias.

Alberto Durán López
Vicepresidente 1º Ejecutivo
Fundación ONCE

I.2 LOS SERVICIOS NOTARIALES HOY EN DÍA

Todos vamos a necesitar en algún momento de nuestra vida acudir a la ayuda o la intervención de un Notario: para comprar o vender una vivienda, para un préstamo personal o hipotecario, informarse de cuál es el régimen de bienes en el matrimonio, hacer un testamento o un legado, emprender un negocio, firmar un documento en otra ciudad, otorgar un poder, reclamar los gastos a la compañía de seguros, etc. Y como estos, otros muchos ejemplos.

Lo que hay que saber es que el Notario puede ayudar en éstas y otras muchas cuestiones. Estudia el caso, informa a las partes y aconseja de forma imparcial sobre el modo más conveniente de tratarlo, indicando las ventajas e inconvenientes de cada opción, así como su coste.

Con toda esa información, el Notario redactará el documento notarial ajustándolo a la legislación vigente y lo autorizará con todas las formalidades necesarias, entregando una copia auténtica al ciudadano-interesado para que le sirva de título indiscutible del mismo. El importe será el mismo tanto si ha habido consulta previa, como si ha acudido al despacho suficientemente informado.

"Los Notarios son a la vez profesionales del Derecho y funcionarios públicos, correspondiendo a este doble carácter la organización del Notariado", dice literalmente el artículo 1 del Reglamento Notarial.

Los Notarios son profesionales del Derecho, fedatarios públicos, asesores jurídicos, intérpretes y configuradores de negocios y, además, testigos privilegiados de la realidad social, económica y jurídica. Sus características los convierten en profesionales casi imprescindibles en nuestra sociedad. Éstas son, entre otras, las siguientes:

- a) **Son asesores jurídicos.** El Notario asesora a los contratantes por igual, de manera objetiva e imparcial. A veces, incluso, ayuda a conciliar aspectos que los particulares todavía tienen sin negociar o que aún no han tratado. El Notario es de **libre elección** y, aún cuando pueda ser elegido o seleccionado por una de las partes, seguirá actuando de manera **imparcial** asesorando a todos los contratantes por igual.

- 
- b) **Redacta las escrituras y los documentos**, poniendo a disposición de todos los interesados sus conocimientos y experiencias, adaptándolos y modificándolos según cada caso concreto. Explicará el contenido y el alcance del acto a las partes, advirtiéndoles de las obligaciones que asumirán a partir de la firma del documento. Los Notarios prestan un **servicio personalizado y particularizado** a todo ciudadano, dan **asesoramiento e información** sobre cualquier cuestión que se les plantee, desde cuestiones relativas al negocio, hasta otras dudas o preguntas conexas, como la gestión de un documento, impuestos, registros, etc.
- c) Además, el Notario atribuye **fe pública** al contrato encargándose de la **custodia y conservación** del documento original y reservando su contenido secreto, salvo para aquellos interesados determinados por la Ley.

Un reciente **estudio de Metroscopia**¹ revela que un 88% de la Sociedad Española valora positivamente al Notariado y la función que éste desarrolla, calificando su labor de muy importante. Además, un 87% considera que su intervención en un contrato garantiza que "lo firmado es algo seguro", generando un alto grado de confianza. De hecho, a lo largo del 2009 el Notariado se ha consolidado como la segunda institución en la que más confían los españoles. Y, según ese mismo estudio, 7 de cada 10 españoles han utilizado alguna vez los servicios de un Notario y 2 de cada 3 lo escogieron personalmente.

Son precisamente la **importancia de los actos** en los que intervienen los Notarios y la **confianza que generan** entre los ciudadanos y los profesionales económicos y jurídicos las que hacen que debamos hablar de **Responsabilidad del Cuerpo Notarial** hacia la sociedad en general y hacia los sectores necesitados de especial protección en particular.

¹ "La valoración del Notariado en la sociedad española y entre los profesionales" (Febrero 2010); elaborado por Metroscopia para el Consejo General del Notariado.



En este campo convendría resaltar dos aspectos:

- Por un lado, la **accesibilidad universal de los "entornos notariales**, permitiendo o facilitando el acceso de todo ciudadano a sus servicios, independientemente de su condición o de la situación en la que se encuentre. Pensemos no solo en las personas con discapacidad, sino en toda la sociedad en general, ya que, de modo temporal o permanente, todos podemos llegar a encontrarnos en situaciones que no nos permiten movernos o desenvolvernarnos en cualquier entorno de manera plena o totalmente independiente. Pensemos así, en las personas mayores que no puedan desplazarse sin la ayuda de otras personas o de medios de apoyo, en las mujeres embarazadas, en aquellos que han sufrido algún tipo de accidente, en las personas que por enfermedad tienen mermados algunos de sus sentidos, etc.
- Por otro lado, cabe resaltar la **integración laboral**, adoptando medidas que permitan la inclusión plena de las personas con discapacidad en nuestra sociedad, es decir, favorecer no sólo su acceso en los aspectos sociales o culturales, sino, también, su integración laboral en todos los entornos profesionales y, concretamente, en los despachos notariales.

La Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad **nace en febrero de 1988, por acuerdo del Consejo General de la ONCE**, y se presenta ante la sociedad en septiembre de ese mismo año como instrumento de cooperación y solidaridad de los ciegos españoles hacia otros colectivos de personas con discapacidad para la mejora de sus condiciones de vida.

El **objeto o fin principal de la Fundación** es la realización de forma directa o concertada de programas de inclusión social y prestaciones sociales para las personas con cualquier tipo de discapacidad, destacando prioritariamente la **formación, el empleo, la accesibilidad y la superación de barreras de cualquier clase para contribuir a la inclusión social de las personas con discapacidad y a la mejora de su calidad de vida y la de sus familias**, promoviendo la creación de entornos, productos y servicios globalmente accesibles.

Desde su creación, en 1988, hasta diciembre de 2009 la Fundación ONCE ha apoyado **27.856 proyectos**, presentados por personas físicas y jurídicas, que suponen económicamente **más de 1.414 millones de euros**. Se trata de proyectos y actuaciones en favor de personas con discapacidad en ámbitos como la inserción laboral, la accesibilidad universal y la cooperación con entidades públicas y privadas con intereses afines, colaborando también con los poderes públicos en su compromiso y obligaciones específicas –señaladas por la Constitución y las Leyes– de atención a las personas con discapacidad.

Además de la propia ONCE, como entidad fundadora, están presentes en la Fundación ONCE, a través de su Patronato, máximo órgano de gobierno, las principales organizaciones de personas con discapacidad de España (como son COCEMFE, FEAPS, CNSE, FIAPAS, FEAFES y Confederación ASPACE). También están representadas en el Patronato de la Fundación ONCE el **CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad)** y la Administración del Estado. Forma parte del Patronato de la Fundación ONCE el **CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad)**, plataforma que agrupa a las principales organizaciones de las personas con discapacidad de España, muchas de ellas de carácter autonómico, y que **reúne a más de 4.500 asociaciones y**



entidades, que representan a los 3,8 millones de personas con discapacidad y sus familias que existen en nuestro país. Asimismo, está representada la Administración del Estado en el máximo órgano de gobierno.

Configurada como plataforma que aglutina a todo el sector de la discapacidad, la Fundación ONCE representa, de una forma cada vez más activa, un ejemplo de la actitud, talante y esfuerzo de una sociedad civil articulada en torno a sus organizaciones representativas y que no ahorra esfuerzos si se trata de mejorar las condiciones de determinados colectivos y de la sociedad en general.

En línea con sus fines fundacionales, la Fundación ONCE lleva 10 años siendo gestora de **programas cofinanciados por fondos europeos, en particular del Fondo Social Europeo**, en materia de integración laboral de personas con discapacidad. Concretamente, durante el periodo de programación 2000-2006 ha participado en la gestión del Programa Operativo "Lucha contra la Discriminación", cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE) y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER).

A través de este Programa Operativo la Fundación ONCE ejecutó cerca de 200 millones de euros, de los cuáles unos 130 millones de euros fueron aportados por los Fondos Estructurales y el resto por la propia Fundación a través de medios propios. Gracias a este programa, la Fundación ONCE ha atendido a más de 102.000 beneficiarios (45% de ellos mujeres) y ha logrado que cerca de 26.000 personas con discapacidad obtengan un empleo. Además, el Programa Operativo ha constituido un instrumento fundamental para el cumplimiento de los compromisos con el Gobierno en el Plan 16.000/32.000.

La discapacidad constituye una de las principales prioridades de la Unión Europea para lograr la cohesión social. El FSE sigue siendo uno de los principales instrumentos para alcanzar esos objetivos de igualdad de toda la ciudadanía de la Unión, por lo que, tanto la Comisión Europea como el Gobierno español, apostaron por dar continuidad a un nuevo **Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación para el periodo de programación 2007-2013**. La ejemplaridad y transparencia de la gestión de programas operativos precedentes y los resultados obtenidos animaron a las instituciones europeas y a la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE), dependiente del Ministerio de Trabajo e



Inmigración a renovar su confianza en la Fundación ONCE y la designaron como uno de los organismos intermedios del Programa Operativo 2007-2013, concediéndole nuevos recursos para sus actuaciones en materia de integración laboral de personas con discapacidad.

Junto con la Fundación ONCE, otras entidades de la Sociedad Civil organizada como Cáritas Española, Cruz Roja Española, Fundación Secretariado Gitano y la Fundación Luis Vives tienen igualmente competencias en la gestión de sus respectivos Programas Operativos 2007-2013 como operadores privados. Además, desempeñan un papel relevante diversos organismos públicos dependientes del Ministerio de Trabajo e Inmigración, como son; la Dirección General de Integración de los Inmigrantes, la Dirección General de Inmigración, el Instituto de la Mujer, el IMSERSO. Asimismo, lo integran el Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo, dependiente del Ministerio del Interior.

FSC Inserta, entidad de intermediación laboral sin ánimo de lucro de Fundación ONCE, es la encargada de gestionar el grueso de las actuaciones del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación 2007-2013, que toma el nombre de Programa Por Talento y cuya ejecución se prolongará hasta diciembre del año 2015. El **Programa Por Talento** está financiado por el FSE en un 70%, además de por la propia Fundación ONCE. Se trata de un ambicioso proyecto que constituye un nuevo impulso en favor de la inserción sociolaboral del sector de la discapacidad y de la igualdad de oportunidades.

A través del Programa Por Talento, la Fundación ONCE quiere dar respuesta al segundo de los tres objetivos estratégicos del FSE 2007-2013, cuyo espíritu es: "Atraer a más personas al mercado laboral, haciendo del trabajo una opción real para todos, fomentando la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres, impulsando especialmente la integración sociolaboral de las personas jóvenes, paradas de larga duración, inmigrantes, con discapacidad y en riesgo de exclusión del mercado de trabajo". Bajo estos principios inspiradores, se asume la misión de poner en juego todas las estrategias para promover la Formación y el Empleo en el sector social de la discapacidad y lograr la plena integración social a través del empleo.



En consonancia con el objeto del Programa Por Talento, Fundación ONCE y FSC Inserta se comprometen con la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE), para estos siete años de ejecución, en el **desarrollo de itinerarios dirigidos a la inserción laboral de las personas con discapacidad**, contribuyendo a la mejora de la empleabilidad de este grupo social. Igualmente, llevará a cabo, a lo largo del periodo de elegibilidad, un conjunto de estudios e investigaciones que permitirán conocer, precisar y diseñar estrategias para optimizar las acciones y los resultados del Programa Por Talento. Por último, son fundamentales las campañas de sensibilización y difusión dirigidas a dar a conocer las oportunidades que ofrece el programa, a difundir entre los agentes económicos y sociales y la opinión pública el talento y las capacidades de las personas con discapacidad y, finalmente, a divulgar los beneficios que las ayudas del Fondo Social Europeo representan para la ciudadanía europea, en particular para aquellas personas que, como las que tienen alguna discapacidad, se encuentran más alejadas del mercado de trabajo o están en riesgo de pobreza, de sufrir discriminación o de estar socialmente excluidas. **En esta línea de actuación del programa Por Talento, destinada a dotar de instrumentos útiles a los profesionales que de alguna manera pueden contribuir a la integración social por medio del empleo de las personas con discapacidad, donde se enmarca este manual para el sector notarial.**

El objetivo es que a la finalización del programa se hayan atendido a **cerca de 80.000 personas con discapacidad** que durante el periodo de ejecución del Programa (2009-2015), llamado periodo de elegibilidad, desarrollen alguna de las acciones definidas dentro del Eje 2 del Programa. Bien entendido que la persona beneficiaria sólo contará una vez, con independencia del número de acciones en las que tome parte del itinerario.

Junto con las actuaciones de formación y empleo, otro de los grandes objetivos de la Fundación ONCE es la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad a través del **fomento e impulso de la accesibilidad**. En la actualidad, la accesibilidad universal supera el enfoque de eliminación de barreras arquitectónicas e incorpora nuevos conceptos desde la perspectiva del diseño para todos y la vida independiente.



Una parte muy importante de las actuaciones de accesibilidad universal desarrolladas por la Fundación ONCE se articula a través de actuaciones de colaboración con otras entidades, públicas o privadas, cuyos intereses en materia de accesibilidad coincidan con los de la Fundación ONCE.

La Fundación ONCE colabora intensamente con las empresas para que la discapacidad sea abordada de forma transversal. Así, **ofrece apoyo y asesoramiento a las empresas** para incrementar la incorporación de trabajadores con discapacidad en sus plantillas. Además, las empresas pueden aprovechar la experiencia acumulada por Fundación ONCE para diseñar actuaciones más amplias en sus estrategias de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en materia de discapacidad con todos los grupos de interés (empleados, clientes, accionistas, proveedores y sociedad en general). En esta línea, la Fundación ONCE presentó la **Guía de Responsabilidad Social y Discapacidad**, también cofinanciada por el Fondo Social Europeo, única en su temática y que pretende ser una herramienta práctica que ayude a todas las empresas, grandes o pequeñas, a **incorporar la discapacidad en sus políticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE)**.

La colaboración de la Fundación ONCE con las grandes empresas se materializa en los **"Convenios INSERTA"**. Actualmente, hay vigentes 30 convenios con compañías, nacionales e internacionales, de diferentes sectores de actividad económica, en los que se abordan actuaciones relacionadas con las personas con discapacidad desde una óptica integral.

En este afán de apoyo a las empresas, se constituyó en el marco del Programa Por Talento cofinanciado por el FSE, el **Foro Inserta-Responsable**, con el objetivo de reunir a las empresas que tienen firmados convenios INSERTA con la Fundación ONCE, y a todas aquellas que hayan incorporado o quieran incorporar actuaciones a favor de las personas con discapacidad. Además, la Fundación ONCE ha mantenido su presencia en la Asociación Española del Pacto Mundial (ASEPAM), y se ha adherido a otras plataformas internacionales de referencia en RSE como son: el Global Reporting Initiative (GRI) y la Alianza Europea por la RSE.

Por otra parte, y a través de su presencia en el Consejo Estatal de RSE en representación del Consejo Nacional de la Discapacidad, la Fundación ONCE ha venido trabajando para que las políticas públicas de fomento de la RSE incorporen lo máximo posible la dimensión de la discapacidad, elaborando un plan de trabajo con ejes y medidas concretos.



Asimismo, la Fundación ONCE coopera a nivel internacional con diversas organizaciones, como el **Foro Europeo de Personas con Discapacidad (EDF)**. Concretamente, ha colaborado con el EDF en la campaña de un marco legislativo europeo de derecho antidiscriminatorio, la consolidación de un Pacto Europeo por la Discapacidad, así como de otras iniciativas legislativas europeas en el ámbito de las políticas sociales y de empleo de la UE, y en diversos ámbitos de la libre circulación de personas con discapacidad (reglamentos de viajeros en transporte en autocar y marítimo, servicios sociales de interés general, etc.), así como en la preparación de documentos clave tales como la Estrategia UE 2020 y la **Estrategía Europea sobre Discapacidad 2010-2020**.

A nivel europeo, la Fundación ONCE participa en el **Comité Económico y Social (CESE)**, órgano consultivo de la Unión Europea (UE), en representación de la Confederación Empresarial Española para la Economía Social (CEPES); el **Centro Europeo de Fundaciones (EFC)**; **Social Economy Europe (SEE)**, y, a través del **Observatorio de la Fundación ONCE** en Bruselas, sigue de cerca desde hace unos años todo lo que ocurre, tanto a nivel político como legislativo, y que puede afectar de una manera u otra a Fundación ONCE o a las personas con discapacidad y sus familias.

Así, la Fundación ONCE trabaja desde hace más de 20 años por la cooperación e inclusión social de las personas con discapacidad, abriendo nuevas vías de actuación y colaboración, aprovechando al máximo los recursos disponibles y logrando importantes resultados para promocionar el talento y mejorar la calidad de vida de este colectivo y de sus familias.

1. EL CONSEJO GENERAL DEL NOTARIADO

El Notario es un funcionario y profesional del Derecho que ejerce una función pública para proporcionar a los ciudadanos seguridad jurídica en el ámbito del tráfico jurídico extrajudicial, controlando la legalidad de los actos y contratos que autoriza e interviene. Los Notarios están repartidos geográficamente por todo el territorio español, por lo que será fácil encontrar alguno cerca de su domicilio en el que depositar su confianza. Los Notarios están organizados por Colegios. Éstos les apoyan en su función y al tiempo controlan su actuación. Los Colegios están coordinados por el Consejo General del Notariado, que tiene la condición de Corporación de Derecho público, con personalidad jurídica propia y plena capacidad. En el ejercicio de las funciones públicas que tiene atribuidas, el Notario queda subordinado jerárquicamente al Ministerio de Justicia y a la Dirección General de los Registros y del Notariado.

2. LA FUNDACIÓN ÆQUITAS

Constituida por el Consejo General del Notariado, es una Fundación benéfica de asistencia social y de interés general, cuyo fin esencial es la ayuda de las personas necesitadas de especial protección, es decir, la prestación de ayuda y colaboración para potenciar el desarrollo y efectividad de los derechos de las personas que, por razones de edad, enfermedad física o psíquica, o por pertenecer a determinados colectivos socialmente menos favorecidos, están necesitadas de una especial protección. En todo caso figuran como sus fines:

- a) La mejora del marco normativo que regula la situación jurídica de los menores, personas con discapacidad y personas mayores, impulsando las reformas legislativas que sean necesarias para adaptarlo a las necesidades de estos colectivos.
- b) El asesoramiento jurídico gratuito en materia de capacidad jurídica y de obrar de las personas físicas.
- c) Colaboración con todas las entidades públicas y privadas dedicadas a la ayuda de los menores, enfermos, personas con discapacidad, mayores, así como de colectivos desfavorecidos.
- d) Consejo y asesoramiento tanto en la realización de donaciones, herencias o legados, como en lo relativo a la aplicación de los bienes destinados por los ciudadanos a la ayuda de personas desprotegidas.



PARTE II

INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS ENTORNOS NOTARIALES

II.1 PRESENTACIÓN: LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO

Las personas con discapacidad actualmente constituyen un 8,5% de la población española según la encuesta EDAD 2008 elaborada por el INE. Es decir, es un sector de la Sociedad que debe ser tenido en cuenta a la hora de adoptar políticas sociales, culturales, económicas y, por supuesto, laborales.

El acceso a una formación adecuada y al empleo constituye uno de los pilares básicos para lograr la plena inclusión social de las personas con discapacidad. El acceso al mercado laboral a través de un puesto de trabajo adecuado que le permita lograr la mayor autonomía e independencia posible es el mejor cauce para la normalización de este colectivo y su plena participación en la sociedad.

Personas iguales, capacidades diferentes. *La Ley 51/2003 de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, que complementa la Ley de Integración Social de los "Minusválidos" (LISMI) de 1.982, señala en su exposición de motivos que "... las desventajas que presenta una persona con discapacidad tienen su origen en sus dificultades personales, pero también y sobre todo, en los obstáculos y condiciones limitativas que en la propia sociedad, concebida con arreglo al patrón de la persona media, limitan la plena participación de estos ciudadanos".* Así, la desigualdad o desventaja social que sufre, en general, este colectivo, afecta de modo significativo al acceso al empleo y al mercado laboral. Por tanto, el empleo constituye una parte fundamental para la plena inclusión del individuo en la sociedad, no sólo como vehículo para el desarrollo de sus habilidades formativas, profesionales y sociales, sino también como medio para la plena participación en el resto de actividades vitales (familiares, culturales, deportivas, ocio, etc).

La integración laboral se convierte, por tanto, en un paso necesario para garantizar la igualdad de todas las personas con discapacidad. De ahí surge la importancia de las medidas y acciones que remuevan obstáculos, que eliminen barreras y prejuicios, y que tiendan a garantizar la igualdad de oportunidades de este sector de la sociedad. El objetivo, al fin y al cabo, no es otro que el de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.



Esta tarea de reforzar y apoyar ámbitos de acceso a formación e integración laboral constituye uno de los puntos destacados del **Convenio de Colaboración firmado entre la Fundación Æquitas y la Fundación ONCE en el año 2007**. En concreto, en materia de empleo y formación, la colaboración se desarrolla a través de FSC Inserta, como consultora de recursos humanos sin ánimo de lucro especializada en personas con discapacidad, perteneciente a la Fundación ONCE. Sus principales objetivos son la mejora del nivel de empleabilidad y la generación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad mediante la formación, la intermediación laboral y la promoción del autoempleo.

En 2010, según un estudio de **Metroscopia**² el 88% de la Sociedad española valoraba positivamente al Notariado y su función, calificando como muy importante su labor y subrayando el alto grado de confianza de los ciudadanos en este colectivo.

Esta confianza que los ciudadanos y los profesionales depositan en los Notarios genera e incentiva la **responsabilidad del Cuerpo Notarial** hacia la sociedad en general, y en particular hacia los sectores necesitados de especial protección. El Notariado se encuentra en una excelente posición para contribuir y fomentar la integración laboral, formación y desarrollo profesional de las personas con discapacidad ya que, además de gestionar un entorno laboral propio, tienen acceso directo a los distintos sectores sociales. De este modo, la contratación de personas con discapacidad en los despachos notariales ayudaría a que toda sociedad y los profesionales de distintas ramas o sectores interactúen en el ámbito laboral con las personas con discapacidad, permitiendo una mejor inclusión de este colectivo y a su normalización tanto laboral como social.

² *"La valoración del Notariado en la sociedad española y entre los profesionales" (Febrero 2010); elaborado por Metroscopia para el Consejo General del Notariado.*



¿Qué motivos pueden impulsar a los Notarios como colectivo profesional a fomentar la formación y el empleo de las personas con discapacidad?

1. Colaborar en la lucha contra la discriminación y en pro de la igualdad real y efectiva de las personas con discapacidad mediante la contratación de personas con discapacidad.
2. Colaborar para lograr la normalización de las personas con discapacidad en los entornos laborales. Contratar personas con discapacidad es una forma de colaborar con las iniciativas y medidas dirigidas a promover el acceso de las personas con discapacidad al mercado de trabajo, mejorando su empleabilidad y su integración laboral.
3. Integrar dentro del despacho profesional personas con discapacidad permitirá conocer de primera mano las necesidades, dificultades y problemas a los que este colectivo se enfrenta día a día. Con ello, además, el Notario y el resto de sus empleados podrán prestar una mejor atención y servicio a los clientes de la Notaría cuando se trate de personas con discapacidad, sus familiares o sus entidades representantes.
4. Mejorar la imagen social del propio despacho notarial y la posibilidad de aumentar la clientela, ya que tener una Notaría accesible permite su mejor uso y acceso por el público general.
5. Acceder a las subvenciones, ayudas y beneficios por la contratación de personas con discapacidad y para la adaptación al puesto de trabajo.
6. Aplicar las políticas de Responsabilidad Social Corporativa.

II.2 FSC INSERTA

FSC Inserta es la empresa de recursos humanos de la **Fundación ONCE** que nace en 2009 con el firme compromiso de integrar a las personas con discapacidad en el entorno laboral. La formación y empleo de calidad con expectativas a largo plazo, y el apoyo a la autonomía personal son las máximas de esta entidad sin ánimo de lucro que prosigue con la filosofía de la **Fundación ONCE** basada en el apoyo a un colectivo en riesgo de exclusión social.

La misión de FSC Inserta es la gestión de los recursos humanos, y la puesta en valor de las capacidades de las personas con discapacidad en aras de su integración en el mercado de trabajo.

¿ SUS OBJETIVOS PRIORITARIOS SON:

- Fomentar el empleo de las personas con discapacidad como medio para impulsar su integración laboral, vía que se considera fundamental para su inserción social.
- Desarrollar un sistema de formación dinámico y flexible.
- Potenciar las capacidades emprendedoras del colectivo.
- Identificar y apoyar iniciativas generadoras de empleo para personas con discapacidad.
- Desarrollar acciones de sensibilización, difusión y cambio de actitudes hacia el sector social de las personas con discapacidad.

FSC Inserta constituye, de este modo, el punto de encuentro del mundo empresarial-profesional comprometido con los valores de la RSE, los demandantes de empleo con discapacidad y los trabajadores de la empresa, y la generación de capital social, a través del desarrollo de sus objetivos, en el marco del **Programa Por Talento de la Fundación ONCE y el Fondo Social Europeo** –íntimamente ligado al Programa Operativo Lucha contra la Discriminación 2007-2013–.

El Programa Por Talento es un instrumento cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE) para llevar adelante un ambicioso programa en favor de la inserción sociolaboral del sector de la discapacidad y de la igualdad de oportunidades.



INFORMACIÓN

Fundación ONCE, departamento de Atención Externa

91 506 89 18 / dae@fundaciononce.es / www.fundaciononce.es

FSC Inserta

902 050 909 / www.fsc-inserta.es

¿POR QUÉ INTERESA CONTAR PROFESIONALMENTE CON LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD?:

- Porque es una inversión en capital humano bien formado y pro-activo de toda empresa (despacho profesional) socialmente responsable.
- Porque es una inteligente garantía de estabilidad en tiempos de crisis.
- Porque es una manera de contribuir con la sociedad y revertir la confianza depositada en los Notarios como profesionales jurídicos.
- Porque con ello no solo se favorece la normalización de las personas con discapacidad a nivel profesional sino también social, favoreciendo la interacción de este colectivo con la sociedad y viceversa.
- La discapacidad, es sin duda, la cara más humana de la responsabilidad social empresarial-profesional. La accesibilidad y la incorporación de personas con discapacidad enriquece la imagen profesional del notariado como sector profesional comprometido. Tener empleadas personas con discapacidad permite un mayor conocimiento de este colectivo y sus necesidades, favorece una mejor prestación de los servicios a éstos y sus familiares y aumenta el abanico de clientes.
- Porque la contratación de personas con discapacidad reporta bonificaciones a la cuota de la Seguridad Social, beneficios fiscales y subvenciones.

FSC Inserta cuenta con una implantación territorial en toda España, si desea contactar con ellos puede hacerlo a través de las delegaciones y oficinas indicadas en las páginas 40 a 42.

II.3 ACCESO GENERAL DE LOS TRABAJADORES A LOS DESPACHOS NOTARIALES

Conociendo los distintos puestos, sus características y funciones, obtendremos los **perfiles genéricos** necesarios necesarios para determinar la persona con discapacidad más adecuada según su cualificación profesional y su situación concreta. Además, los requisitos o necesidades concretas del despacho notarial que solicite la contratación de personas con discapacidad permitirán, aún más, ajustar la búsqueda y selección del profesional más idóneo a ese puesto específico. También es necesario para conocer mejor las categorías profesionales de las notarías los distintos Convenios laborales que se aplican en el territorio del Notario-empleador.

CATEGORÍAS PROFESIONALES DE LOS EMPLEADOS DE NOTARÍAS:

Las categorías más empleadas en los despachos notariales son³:

OFICIAL PRIMERO⁴:

FUNCIONES PRINCIPALES: Con carácter general redacta documentos propios de la actividad profesional de la Notaría bajo la supervisión del Notario y atiende las consultas que se formulen siguiendo las órdenes o premisas marcadas por ese Notario, así como atiende las cuestiones ordinarias de la Notaría.

PRINCIPALES REQUISITOS: Con carácter general se le exige la licenciatura en Derecho, aunque, excepcionalmente, basta con que tenga conocimientos jurídicos y técnicos suficientes para el desempeño de las funciones señaladas anteriormente. En todo caso, ha de tener facilidad de trato con el público ya que el 90% de sus funciones se realiza de cara al mismo, y se valorará una buena predisposición y facilidad para el trabajo en equipo, especialmente cuando es frecuente que, en ausencia del Notario, sea el oficial el que tome temporalmente las riendas de la notaría de acuerdo con las directrices marcadas por el Notario. Es requisito imprescindible el manejo de las herramientas informáticas y administrativas ordinarias de toda oficina como elemento esencial para el desempeño de sus funciones.

³ Clasificaciones recogidas en los Convenios de empleados de Notarías de Madrid, Cataluña, Andalucía Oriental, Asturias, Albacete, Murcia, Aragón, Valencia, Baleares, Extremadura y Galicia.

⁴ En el Convenio de Cataluña se le denomina Oficial Jurídico.



Asimismo, será necesario tener capacidad para desplazamientos puntuales fuera de la oficina para realizar ciertas actividades con o sin la compañía del Notario.

PRINCIPALES TAREAS:

1. Asistencia al Notario en el desempeño de su labor.
2. Atención directa al público y a los colaboradores del despacho (entidades bancarias, organismos públicos y privados, etc.)
3. Redacción de documentos, preparación de firmas y de los servicios notariales.
4. Tareas administrativas: atención telefónica (clientes, colaboradores, etc.), manejo de documentación, archivos, elementos informáticos, herramientas administrativas y material de oficina.
5. Sus funciones pueden requerir, puntualmente, salir de la oficina y realizar ciertas actuaciones fuera del despacho, dentro de la demarcación de la notaría.

OFICIAL SEGUNDO⁵:

FUNCIONES PRINCIPALES: Con carácter general redacta documentos bajo la supervisión del Notario y atiende, bajo las directrices marcadas por éste y de acuerdo a la actividad ordinaria de la Notaría, las consultas que se formulen por los usuarios y colaboradores.

PRINCIPALES REQUISITOS: Pueden o no tener titulación académica, aunque, por regla general, se les suele exigir una licenciatura o una diplomatura en derecho, económicas o similar. La principal diferencia con el oficial primero estriba en que al Oficial Segundo se le exigen ciertos conocimientos técnicos suficientes para llevar la organización de cualquier departamento no jurídico de la oficina bajo la dirección del Notario. Igualmente, ha de tener facilidad de trato con el público, buena predisposición para el trabajo en equipo y conocimientos administrativos e informáticos básicos, ya que el uso de las herramientas informáticas y administrativas ordinarias de toda oficina constituirá un elemento esencial para el desempeño de sus funciones. También se exigirá capacidad para desplazamientos puntuales fuera del despacho.

⁵ En el Convenio de Cataluña se le denomina Oficial no Jurídico.

PRINCIPALES TAREAS:

1. Asistencia al Notario en el desempeño de su labor.
2. Atención directa al público y a colaboradores externos.
3. Redacción de documentos, preparación de firmas y de los servicios notariales.
4. Tareas administrativas: atención telefónica (clientes, colaboradores, etc.), manejo de documentación, archivos, elementos informáticos, herramientas administrativas y material de oficina.
5. Sus funciones pueden requerir, puntualmente, salir de la oficina y realizar ciertas actuaciones fuera del despacho, dentro de la demarcación de la notaría.

AUXILIARES:

Se diferencian dos perfiles; el auxiliar jurídico y el auxiliar no jurídico.

1. AUXILIAR JURÍDICO:

FUNCIONES PRINCIPALES: Será el empleado con conocimientos suficientes para redactar documentos que por su menor complejidad no requieren una preparación jurídica especial.

PRINCIPALES REQUISITOS: Puede o no tener titulación académica. Se le exige facilidad para el trabajo en equipo ya que estará en contacto permanente con el Notario y el resto de los empleados del despacho notarial, y, sobre todo, se requiere buen trato con el público ya que gran parte de su trabajo es directamente de cara a los clientes y colaboradores de la Notaría. Suelen exigirse ciertos conocimientos básicos informáticos y de las herramientas administrativas ordinarias.

PRINCIPALES TAREAS:

1. Asistencia al Notario y al oficial en el desempeño de su labor.
2. Atención directa al público y a colaboradores.
3. Redacción de documentos con una complejidad que no requiera una especial preparación jurídica.
4. Tareas administrativas: atención telefónica (clientes, colaboradores, etc.), manejo de documentación, archivos, elementos informáticos, herramientas administrativas y material de oficina.

2. AUXILIAR NO JURÍDICO:

FUNCIONES PRINCIPALES: Será el empleado con conocimientos suficientes para realizar trabajos de oficina que no requieran una especial preparación.

PRINCIPALES REQUISITOS: Puede o no tener titulación académica. Se le exige facilidad para el trabajo en equipo ya que estará en contacto permanente con el Notario y el resto de los empleados del despacho notarial, y sobre todo se requiere buen trato con el público ya que gran parte de su trabajo es directamente de cara a los clientes y colaboradores de la Notaría. Suelen exigirse ciertos conocimientos básicos informáticos y de las herramientas administrativas ordinarias. Es imprescindible tener capacidad para el trabajo en equipo, la colaboración e interacción con el resto de los compañeros y/o colaboradores externos y con la clientela.

PRINCIPALES TAREAS:

1. Asistencia al Notario y al oficial en el desempeño de su labor en la preparación de los escritos y las firmas.
2. Atención directa al público y a colaboradores.
3. Redacción de documentos con una complejidad que no requiera una especial preparación.
4. Tareas administrativas: atención telefónica (clientes, colaboradores, etc.), manejo de documentación, archivos, elementos informáticos, herramientas administrativas y material de oficina.

COPISTA:

FUNCIONES PRINCIPALES: Será el empleado encargado de las copias de los documentos notariales, testimonios y de los ficheros y archivos jurídicos.

PRINCIPALES REQUISITOS: No se les exige titulación académica. Se requiere capacidad para el trabajo en equipo, la colaboración e interacción con el resto de los compañeros y/o colaboradores externos y con la clientela. Es necesario, además, tener capacidad para seguir órdenes e instrucciones y tener buen trato con el público, aún cuando su trato directo con el mismo es menor que el del resto de los empleados de la Notaría.

PRINCIPALES TAREAS:

1. Tareas administrativas: manejo de documentación, archivo y material de oficina en tareas de copias, escáner de documentos y actividades similares.
2. Apoyo al resto del personal de la notaría.
3. Puntualmente, atención directa al público.

CONTABLE:

FUNCIONES PRINCIPALES: Será el empleado encargado de la contabilidad integral de la oficina.

PRINCIPALES REQUISITOS: Suele exigirse titulación académica, aunque excepcionalmente basta con acreditar conocimientos técnicos suficientes de contabilidad y gestión económica. Es necesario que demuestre capacidad para el trabajo en equipo, ya que estará en contacto directo con el resto de empleados y colaboradores del despacho. Además, se requiere buen trato con el público, aún cuando su trato directo con el mismo es menor que el de otros empleados, ya que puede tener que atender al público en las cuestiones relativas a facturas, informaciones económicas y otros aspectos concretos.

PRINCIPALES TAREAS:

1. Asistencia al Notario en el desempeño de su labor en materia económica y contable.
2. Atención directa al público y a colaboradores externos.
3. Redacción y preparación de documentos, facturas y justificantes
4. Gestión de la contabilidad de la Notaría.
5. Tareas administrativas: manejo de documentación, archivos, elementos informáticos, herramientas administrativas y material de oficina, atención telefónica (clientes, colaboradores, etc.).



SUBALTERNO:

FUNCIONES PRINCIPALES: Será el empleado encargado de trabajos accesorios, como recados, tareas de limpieza y otros similares. Se suelen incluir en esta categoría todos aquellos empleados que no puedan incluirse en las categorías anteriores.

PRINCIPALES REQUISITOS: No se le exige preparación académica alguna, pero sí que requiere que demuestre capacidad de trabajo en equipo, ya que estará en contacto directo con el resto de empleados del despacho notarial. A aquellos que realizan recados fuera de la Notaría se les suele exigir capacidad de disponibilidad para desplazamientos dentro y fuera de la Notaría, conocimiento de la zona de desempeño de sus funciones, buena apariencia física y facilidad de trato con el público o con colaboradores externos a la Notaría.

PRINCIPALES TAREAS:

1. Asistencia al resto del personal de la notaría en la preparación de la documentación y en las actividades diarias de la notaría.
2. Atención a la clientela en el mostrador y en las salas de acceso público.
3. Colaborar en tareas administrativas: atención telefónica, archivo y documentación, manejo puntual de las herramientas informáticas y del resto del material ordinario de la oficina (fotocopiadora, fax, correo, etc.).

II. 4 LA CONTRATACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: TIPOS DE CONTRATO

CONTRATO INDEFINIDO ORDINARIO:

1. REQUISITOS GENERALES:

- Sólo se puede concertar con desempleados:
 - Jóvenes de 16 a 30 años
 - Mujeres
 - Mayor de 45 años
 - Más de seis meses desempleados
 - Personas con discapacidad
- Duración del contrato: indefinido, a tiempo completo o parcial.
- También se puede concertar con trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos con contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2007.
- Obligación de mantener la estabilidad en el empleo al trabajador con discapacidad contratado durante al menos tres años (salvo cese voluntario). Si hay despido, debe ser sustituido por otro trabajador con discapacidad, beneficiándose sólo de la bonificación de la cuota de Seguridad Social.

2. BENEFICIOS, VENTAJAS E INCENTIVOS POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

2.2 Bonificaciones:

- 4.500 €/año por trabajador contratado o por transformación de contrato de fomento de empleo de las personas con una discapacidad igual o superior al 33% o de contrato formativo, durante toda la vigencia del contrato, con un máximo del 100% de la base de cotización. A tiempo completo o parcial (en proporción a la jornada).
- Dicha cuantía se aumenta a 5.100 €/año para las personas con discapacidad con un grado de discapacidad del 33% que tengan parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual, y para las personas con discapacidad física y sensorial con mas del 65% de discapacidad.

- Estas cantidades se ven incrementadas otros 1.200 €/año para las personas mayores de 45 años (hasta un total de 5.700 o 6.300 €/año) ó 850 €/año para el caso de las mujeres (hasta un total de 5.350 o 5.950 €/año). Ambos son incompatibles y sólo se podrá disfrutar la de mayor cantidad.

2.2 Beneficios Fiscales:

- Una deducción en la cuota de 6.000 € en la cuota íntegra del impuesto de Sociedades por una sola vez por persona/año de incremento de promedio de plantilla.

2.3 Subvenciones:

- En caso de contratación indefinida a tiempo completo o transformación en indefinida la subvención es de 3.907 € al comienzo del contrato.
- Los requisitos de esta subvención son:
El trabajador no puede haber tenido vínculo con la empresa o grupo de empresas en los 24 meses anteriores por un contrato similar.
La empresa se compromete a la estabilidad en el empleo por un mínimo de 3 años.
En caso de despido procedente, deberá ser sustituido por otro trabajador con discapacidad.
El contrato temporal que se transforma en indefinido ha de ser temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad, es decir un contrato en prácticas y para la formación.
En cualquier caso, se modulará para los contratos indefinidos a tiempo parcial, en función de la jornada.
- Hasta 901,52 € por la adaptación de puesto de trabajo.

3. EXCLUSIONES DE INCENTIVOS:

- Contrataciones realizadas con trabajadores que, en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación, hubiesen prestado servicio en la misma empresa o grupo de empresas mediante un contrato indefinido. Lo dispuesto en el párrafo precedente será también de aplicación en el supuesto de vinculación laboral anterior del trabajador con empresas a la que la solicitante de los beneficios haya sucedido en virtud de lo establecido en el artículo 44 de la Ley de Estatuto de los Trabajadores.

- 
- Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formación del contrato, salvo la incorporación a una empresa colaboradora de trabajador procedente de enclave laboral. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización de los contratos sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.
 - Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un periodo de 12 meses por un número igual de contratos a los extinguidos.

CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DEL EMPLEO:

1. REQUISITOS GENERALES:

- Contratos temporales para la realización de actividades de la empresa, cualquiera que fuere la naturaleza de las mismas, con trabajador con discapacidad desempleado inscrito en la oficina de empleo con grado de discapacidad igual o superior al 33% o pensionista de la Seguridad Social que tenga reconocida pensión por incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionista de bases pasivas que tenga reconocida una pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Duración del contrato; de 12 meses a 3 años, a tiempo completo o parcial.
- No exigible el requisito previo de ser beneficiarios de las prestaciones por desempleo ni estar previamente inscrito durante un periodo determinado como demandante de empleo.
- A la terminación del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a doce días de salario por año de servicio.
- No podrán contratar temporalmente al amparo de la presente disposición, las empresas que en los doce meses anteriores a la contratación hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo.

2. BENEFICIOS, VENTAJAS E INCENTIVOS POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

- 3.500 €/año para personas con discapacidad igual o superior al 33% durante toda la vigencia del contrato, con un máximo del 100% de la base de cotización. A tiempo completo o parcial (en proporción a la jornada).
- Dicha cuantía se aumenta a 4.100 €/año para las personas con discapacidad con un grado de discapacidad del 33% que tengan parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual, y para las personas con discapacidad física y sensorial con más del 65%.
- Los 3.500 ó 4.100 €/año se incrementan en otros 600 euros anuales para las personas mayores de 45 años y para las mujeres (hasta un total de 4.100 ó 4.700 €/año). Estos incrementos son compatibles. Es decir que una mujer mayor de 45 años disfruta de un incremento de 1.200 €/año.
- Los contratos temporales de fomento del empleo podrán transformarse en indefinidos gozando de los incentivos para este tipo de contratación.
- Bonificación del 100% de las cuotas empresariales de Seguridad Social (incluidas las de accidente de trabajo y de enfermedades profesionales) y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta, por contrato de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de trabajadores con discapacidad.

3. EXCLUSIONES DE INCENTIVOS

Iguales que en el contrato anterior.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN:

1. REQUISITOS GENERALES:

- Tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera determinado nivel de calificación.
- Duración del contrato: de 6 meses a 2 años (ampliables a 3 por convenio del ámbito sectorial) a tiempo completo. Para trabajadores con discapacidad la duración máxima será de cuatro años.
- Jornada: a tiempo completo (trabajo efectivo más formación teórica). El tiempo dedicado a formación teórica no podrá ser inferior al 15%. Cuando el trabajador contratado 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.

- Formación teórica: ha de recibirse fuera del puesto de trabajo y dentro de la jornada laboral.
- Prohibición de contratación por más del periodo máximo de contratación en la misma o distinta empresa.
- Prohibición de contratación para un puesto de trabajo que hubiese sido desempeñado por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a 12 meses.
- No hay límite de edad para los trabajadores con discapacidad.
- No hay límite en cuanto al número de contratos por empresa si son para trabajadores con discapacidad, y éstos no computan para el límite máximo de estos contratados en la empresa de cara a aplicar esta modalidad contractual a trabajadores no discapacitados.
- Retribución: la fijada en Convenio; no inferior al SMI en función del trabajo efectivo. Trabajador menor de 18 años: retribución no inferior al 85% del SMI.

2. BENEFICIOS, VENTAJAS E INCENTIVOS POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

Reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social prevista para este contrato.

CONTRATO EN PRÁCTICAS:

1. REQUISITOS GENERALES:

- Puede concertarse con quienes estén en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los seis años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios cuando se trate de personas con discapacidad.
- Duración del contrato: no podrá ser inferior a seis meses ni superar los dos años, salvo lo dispuesto en Convenido. A tiempo completo o parcial.
- Prohibición de contratación en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años por la misma titulación.

- Retribución: fijada en Convenio. En su defecto, no inferior al 60% o 75% del salario de convenio (1º ó 2º año de vigencia del contrato). En ningún caso inferior al SMI.

2. BENEFICIOS, VENTAJAS E INCENTIVOS POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

Reducción del 50% de la cuota empresarial prevista por contingencias comunes si se celebra a tiempo completo.

⌘ CONTRATO DE INTERINIDAD CELEBRADO CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

1. REQUISITOS GENERALES:

- Contrato de interinidad celebrado con personas discapacitadas desempleadas, para sustituir a trabajadores discapacitados que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal.
- Duración del contrato: mientras dure la situación de incapacidad temporal del trabajador discapacitado sustituido.

2. BENEFICIOS, VENTAJAS, E INCENTIVOS POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

- Bonificación del 100% de las cuotas empresariales de la seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y de las aportaciones empresariales de recaudación conjunta.

⌘ CONTRATO-EMPLEO CON APOYO:

1. REQUISITOS GERERALES:

- Se entiende por empleo con apoyo el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objetivo facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.

- 
- Los destinatarios finales del programa de empleo con apoyo serán trabajadores con discapacidad inscritos en Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados, así como trabajadores con discapacidad contratados por centros especiales de empleo, siempre que, ambos casos, se encuentren en alguno de los supuestos siguientes:
 - Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
 - Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.
 - Personas sordas y con discapacidad auditiva, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
 - Los trabajadores deberán ser contratados por una empresa del mercado ordinario para ser empleados efectivamente en la organización productiva de la empresa mediante un contrato indefinido o de duración determinada, siempre que la duración del contrato sea, en este caso, como mínimo de seis meses. En el supuesto de contratación a tiempo parcial, la jornada de trabajo será al menos del 50% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.
 - Podrán promover proyectos de empleo con apoyo, y ser beneficiarios de las correspondientes subvenciones, las siguientes entidades que suscriban el correspondiente convenio de la colaboración con la empresa que va a contratar a los trabajadores con discapacidad a los que se les va a prestar el empleo con apoyo:
 - Asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro.
 - Centros especiales de empleo.
 - Empresas del mercado ordinario de trabajo.
 - Las acciones de empleo con apoyo serán llevadas a cabo por preparadores laborales, con capacidad y experiencia mínima. Se fijan los tiempos de tención mínimos por trabajador.

2. BENEFICIOS, VENTAJAS E INCENTIVOS POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

- Bonificación del 100% de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y de las aportaciones empresariales de recaudación conjunta.

Todas las cantidades de ayudas bonificaciones y beneficios fiscales señaladas son susceptibles de revisión de acuerdo con los cambios legislativos o administrativos que se produzcan cada año.

3. RECURSOS PARA LA ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Para incorporarse a un puesto de trabajo, la persona con discapacidad puede necesitar de algunas adaptaciones, del centro o del puesto tanto para optimizar el rendimiento como para la seguridad y la comodidad del trabajador, entendida esta última como la eliminación de riesgos de naturaleza músculo-esquelética.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales indica que debe realizarse una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de todos los trabajadores, "teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos⁶".

Lo habitual en las empresas es incorporar la evaluación de riesgos al perfil de cada puesto para tenerlo en cuenta, también, a la hora de contratar a los trabajadores. Entonces, al enlazar las capacidades de un futuro trabajador con las demandas del puesto, se verá si se requiere la incorporación de medidas preventivas ante posibles riesgos e incluso si existe algún desajuste en el desempeño.

Para los casos en los que se pudieran presentar ese tipo de desajustes, siempre que el trabajador sea una persona con discapacidad, están previstas soluciones tales como ayudas económicas para adaptación del centro de trabajo o para la adecuación del puesto incorporando equipos específicos –mobiliario, software, productos de apoyo,...-. Esas ayudas se regulan, conceden y gestionan a través de las correspondientes consejerías de las comunidades autónomas.

⁶ Artículo 16.1.2.a de la Ley 31/95.



Por otra parte, las organizaciones específicamente dedicadas a la intermediación laboral de personas con discapacidad cuentan con conocimiento, profesionales y recursos para aportar soluciones para una correcta adecuación de los diferentes puestos a las personas con discapacidad que tienen el adecuado perfil para desempeñarlos.

Una herramienta más que Fundación ONCE, a través de **FSC Inserta**, pone a disposición de cualquier profesional que desee resolver sus dudas o necesidades a la hora de la contratación o adecuación de puestos de trabajo para personas con discapacidad es la aplicación **APTRA** –Adaptación de puestos de trabajo, recomendaciones y ayudas técnicas, herramienta informática interactiva desarrollada con criterios de accesibilidad en entorno web.

Esta aplicación pone a disposición de empresarios o áreas de recursos humanos ejemplos reales de puestos de trabajo desempeñados por personas con discapacidad con las adecuaciones que han precisado, a la par que les permite analizar y resolver sus propias situaciones para lo que cuentan con apoyo profesional experto permanente.

Forma parte del proyecto global de integración laboral y mejora de la calidad del empleo de personas con discapacidad liderado por la Fundación ONCE con la cofinanciación de los Fondos Estructurales de la Unión Europea. Puede accederse a ella a través del siguiente enlace con la página Web Portalento de **FSC Inserta**: www.aptra.portalento.es/aptra/index.aspx

En el capítulo dedicado a la accesibilidad universal se hace referencia al concepto de ajuste razonable.⁷ Este concepto se tiene que barajar cuando el coste de adecuación se considere desproporcionado. La manera de entender y aplicar ese concepto en el caso de abordar la adecuación de un centro de trabajo, un despacho profesional o un puesto de trabajo es siempre la misma, por lo que se remite a la lectura de la parte de accesibilidad de este manual.

En todo caso, conviene recordar que cualquier adaptación tanto del entorno físico como de los materiales de trabajo y del mobiliario, así como la eliminación de barreras arquitectónicas, no solo beneficia al trabajador con discapacidad sino que, también, beneficia al resto de sus compañeros y a los colaboradores y clientes de la notaría al hacer del despacho un entorno de más fácil acceso y uso así como, también, un lugar con mayor seguridad.

⁷ LIONDAU



NORMAS BÁSICAS:

- Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.
- Ley 51/2003, de 2 de Diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Ley 49/2007, de 26 de Diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones.
- Ley 39/2006, de 14 de Diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad de 13 de Diciembre de 2006 aprobada en la sede de las Naciones Unidas (ratificada por España el 3 de diciembre de 2007).
- Ley 12/2001, de 9 de Julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de la calidad.
- Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE del 14 de junio de 2006).
- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, modificado por el Real Decreto 4/1999, de 8 de enero (BOE del 26 de enero de 1999) y por el Real Decreto 170/2004, del 30 de enero (BOE del 31 de enero de 2004), que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores con discapacidad.
- Ley 43/1995, de 27 de diciembre, Impuesto de Sociedades (BOE del 28 de diciembre de 1995).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (procedente del Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora de crecimiento y del empleo (BOE del 14 de junio de 2006).
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE del 29 de marzo de 1995), Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo (BOE del 9 de abril de 1998).
- RD 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo (BOE del 14 de julio de 2007).

DELEGACIONES DE FSC—INSERTA EN ESPAÑA

ANDALUCÍA

Sevilla

C/ Leonardo da Vinci, 13 - Isla de la Cartuja. Pabellón F. ONCE - 41092 Sevilla
Telf.: 95-446.03.95 Fax: 95-446.12.17
andalucia.fsc@fundaciononce.es

Málaga

C/ Cuarteles, 8 1ª planta - 29002 Málaga
Telf.: 952-34.66.15 Fax: 952-36.03.49

Granada

C/ Plaza del Carmen s/n - 18009 Granada
Telf.: 958-22.20.67 Fax: 958-22.52.30

Almería

Plaza de las Dalias, s/n Edif. Celulosa III
1ª planta, local 4 - 04001 Almería
Telf.: 950-15.04.06

Jerez de la Frontera

C/ Gaitán, 10 - 2ª planta
11403 Jerez (Cádiz)
Telf.: 956-32.75.38 Fax: 956-32.54.80

Córdoba

C/ Doctor Manuel Ruiz Maya, 8 - 4º
14004 Córdoba
Telf.: 957-76-15-13 Fax: 957-45-13-26

Huelva

C/ Plus Ultra, 13 - 4º - 21001 Huelva
Telf.: 959-54-01-91 Fax: 959-28-08-36

Jaén

Paseo de la estación, 14 Entreplanta
23003 Jaén
Telf.: 953-25.12.16 Fax: 953-22.94.55

ARAGÓN

Zaragoza

C/ Fray Luis Amigó, 2 - Local
50006 Zaragoza
Telf.: 976-25.82.25 Fax: 976-37.95.14
fsc.aragon.fsc@fundaciononce

PRINCIPADO DE ASTURIAS

Oviedo

C/ Palacio Valdés, 15 1º F-6 Edif. Dueñas
33002 Oviedo (Asturias)
Telf.: 985-20.43.88 / 20.34.25
Fax: 985-20.56.35
fsc.asturias.fsc@fundaciononce.es

CANTABRÍA

Santander

C/ Fernández de Isla, 14 B-5º
39008 Santander
Telf.: 942-23.24.24 Fax: 942-37.13.25
fsc.cantabria@fundaciononce.es

CATALUÑA

Barcelona

C/ Enrique Granados, 86-88
08008 Barcelona
Telf.: 93-238.49.49 Fax: 93-415.01.30
fsc.cataluna.fsc@fundaciononce.e

CASTILLA LA MANCHA

Oficina central

C/ Trav. Salto del Caballo, 1 - 45003 Toledo
Telf.: 925-21.24.55 Fax: 925.21.42.08
fsc.clm@fundaciononce.es

Ciudad Real

C/ Diego de Almagro, 10 - Bajo
13002 Ciudad Real
Telf.: 926-21.11.31 Fax: 926-21.94.82

CASTILLA LEÓN

Valladolid

Pza. Juan de Austria, 7 - 1º H
47006 Valladolid
Telf.: 983-22.38.22 / 36.76
Fax: 983-22.37.96
fsc.castillaleon.fsc@fundaciononce.es

León

Avda. de los Reyes Leoneses, 14 - 3º C
Edificio Europa - 24008 León
Telf.: 987-22.05.65 Fax: 987-23.08.58
fscleon.fsc@fundaciononce.es

Burgos

C/ Vitoria, nº 13 - 09004 Burgos
Móvil: 667 190 129
fsc.castillaleon.fsc@fundaciononce.es

Salamanca

C/ Bermejós, 14-16 - 37001 Salamanca
Móvil: 667 190 128
fsc.castillaleon.fsc@fundaciononce.es

ETREMADURA

Mérida

C/ John Lenon, 26 bajo
06800 Mérida (Badajoz)
Telf.: 924-30.15.61 / 30.09.55
Fax: 924-31.38.92
fsc.extremadura@fundaciononce.es

GALICIA

Santiago de Compostela

C/ Laverde Ruiz, 4. Bajo
15072 Santiago de Compostela (A Coruña)
Telf.: 981-55 44 83 Fax: 981-56 07 66
fsc.galicia@fundaciononce.es

A Coruña

C/ Juana de Vega, 15 3º A
15004 A Coruña
Telf.: 981-14.51.09 Fax: 981-25.83.18

Vigo

C/ Gran Vía, 16. Bajo
36203 Vigo (Pontevedra)
Telf.: 986-44.12.55 Fax: 986-22.37.24

ISLAS BALEARES

Palma

C/ Foners, 7 - 3º
07006 Palma de Mallorca
Telf.: 971-77.75.52 Fax: 971-46.94.60
fsc.baleares.fsc@fundaciononce.es

ISLAS CANARIAS

Santa Cruz de Tenerife

Prolongación Ramón y Cajal, 3 Edificio
Salesianos, local 11
38003 Santa Cruz de Tenerife
Telf.: 922-27.33.66 Fax: 922-27.32.62
r.formacion01.CAN.fsc@fundaciononce.es

Las Palmas

Avenida Rafael Cabrera, 3
35002 Las Palmas de Gran Canaria
Telf.: 928-43.34.68 Fax: 928-37.03.44
r.empleo01.CAN.fsc@fundaciononce.es

LA RIOJA

Logroño

C/ Doctores Castroviejo, 24- 1º C
26003 Logroño
Telf.: 941-23.64.90 Fax: 941-26.30.55
fsc.larioja.fsc@fundaciononce.es

MADRID

Dirección General de FSC-Inserta

C/ Bernardino Obregón, 26
28012 Madrid
Telf.: 91-713 15 50 Fax: 91-355 00 71
fsc.madrid.fsc@fundaciononce.es

MELILLA

Melilla

C/ O'Donnell 24-26 - 52001 Melilla
Telf.: 952-68.59.19 Fax: 952-68.49.09

MURCIA

Murcia

Pl. San Agustín, 1 A-2º - 30005 Murcia

Telf.: 968-28.62.88 Fax: 968-28.62.89

fsc.murcia@fundaciononce.es

PAÍS VASCO

Vizcaya

C/ Santiago de Compostela, 12 - 3º D

48003 Bilbao

Telf.: 94-679.01.17 Fax.: 94-416.56.81

fsc.pva.fsc@fundaciononce.es

VALENCIA

Valencia

Pasaje Ventura Feliú, 15. Entresuelo dcha.

46007 Valencia

Telf.: 96-380.99.99 Fax: 96-380.79.79

fsc.valencia.fsc@fundaciononce.es

Alicante

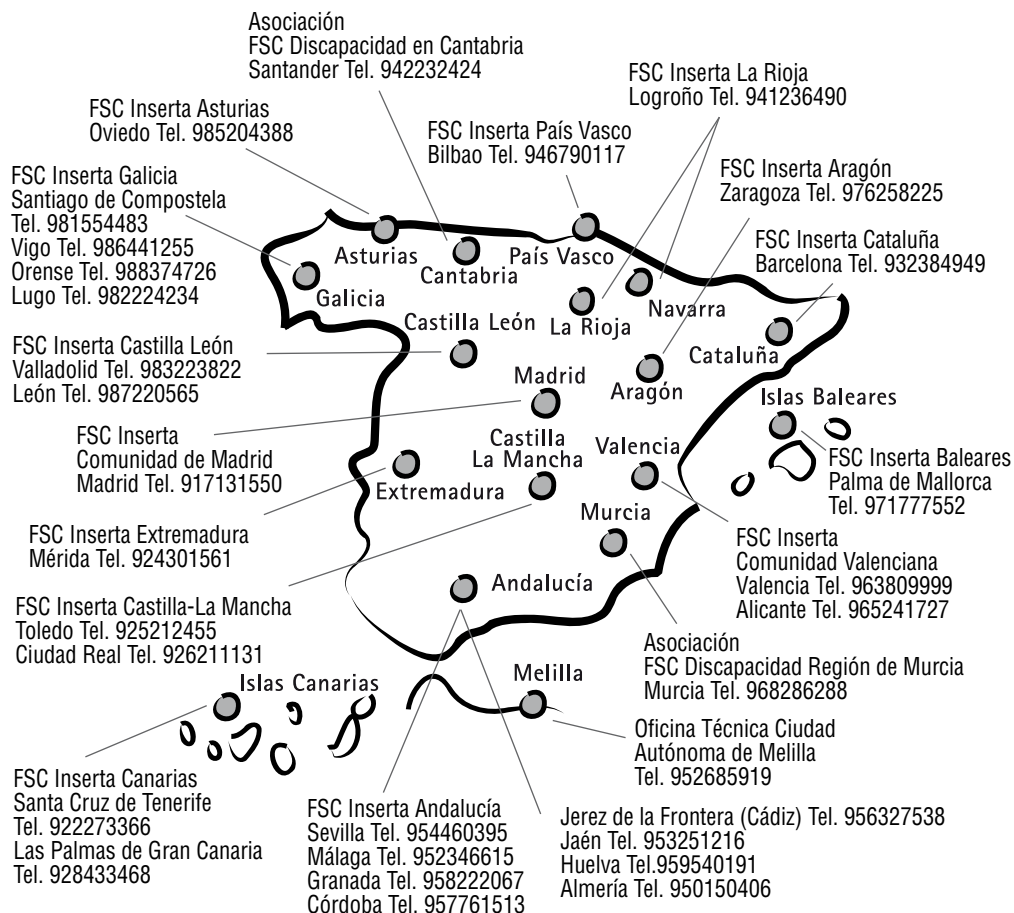
Avda. Conde de Lumiares, 15

Entresuelo. Izq - 03010 Alicante

Telf.: 965-24.17.27 Fax: 965-91.61.74

fsc.alicante@fundaciononce.es

IMPLANTACIÓN TERRITORIAL





www.aequitas.org

Oficina técnica del convenio
de Colaboración entre la Fundación ONCE
y la Fundación Æquitas: 913 087 232 / oficinatecnica@aequitas.org



Fundación ONCE
para la Cooperación e Inclusión Social
de Personas con Discapacidad

www.fundaciononce.es

Departamento de atención externa
de la Fundación ONCE: 915 068 918 / dae@fundaciononce.es



www.fsc-inserta.es

Contacto general: 902 050 909