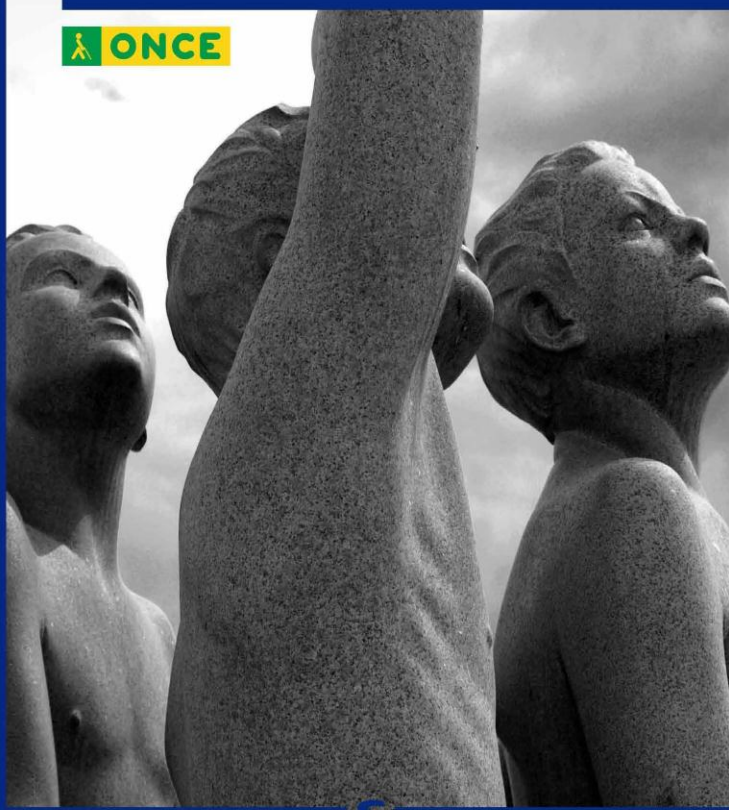


Guía de recursos para el empleo

2011



GUÍAS

Guía de recursos para el empleo 2011



Organización Nacional de Ciegos Españoles

Guías

Primera edición: diciembre de 2011

© De esta edición:
Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE)
Dirección General de la ONCE
Calle del Prado, 24
28014 Madrid

© Organización Nacional de Ciegos Españoles, 2011

Coordinación:
Servicio de Apoyo al Empleo
Dirección de Educación, Empleo y Promoción Cultural
Dirección General, ONCE
Diseño y fotografía de cubierta,
cuidado de la edición: Francisco Javier Martínez Calvo
Impresión: IRC, S. A. (Madrid)

Depósito legal: M. 45.859-2011
ISBN: 978-84-484-0280-8

Impreso en España — Printed in Spain

Queda prohibida la reproducción total o parcial de este libro, su inclusión en un sistema informático, su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, registro u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito de los titulares de los derechos de autor.

Índice

1. Presentación.....	6
2. La ONCE: institución prestadora de servicios sociales ...	7
Cultura institucional.....	9
3. El modelo de servicios sociales de la ONCE	11
Autonomía personal.....	12
Inclusión social.....	13
4. El Servicio de Apoyo al Empleo	15
4.1. Ejes fundamentales en materia de empleo ...	16
4.1.1. Orientación e Inclusión Laboral.....	17
4.1.2. Formación para el Empleo.....	21
4.1.3. Apoyo al Autoempleo.....	24
4.1.4. Accesibilidad al Puesto de Trabajo	24
4.2. La normativa de la ONCE en materia de empleo .	25
5. Las ofertas de empleo.....	26
5.1. En la ONCE y su Fundación	26
5.2. En los Servicios Públicos de Empleo.....	27
5.3. En prensa	27
5.4. En empresas de trabajo temporal.....	27
5.5. En agencias privadas de colocación	28
5.6. Internet	28
5.7. Bolsas privadas de gestión de empleo.....	32
6. Contratación laboral de personas con discapacidad...	33
6.1. Contrato indefinido para personas con discapacidad	33

6.2. Contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad	35
6.3. Contrato para la formación de trabajadores con discapacidad	36
6.4. Contrato de trabajo de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de personas con discapacidad.....	37
6.5. Contrato en prácticas para personas con discapacidad	37
6.6. Relación laboral especial de trabajadores en Centros Especiales de Empleo (CEE).....	38
6.7. Contrato indefinido para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales..	39
6.8. Enclaves laborales como medida de fomento de empleo de las personas con discapacidad	41
6.9. Transformación de contratos formativos y temporales para el fomento de empleo de personas con discapacidad en indefinidos con bonificación	42
7. Dónde dirigirse en la ONCE y su Fundación	44

1. Presentación

La guía de recursos que se presenta a continuación trata de reflejar –con el mayor rigor posible– las acciones, medios y servicios existentes en la ONCE, a favor de sus afiliados, en materia de empleo. El objetivo principal es el de ser una herramienta útil en el camino hacia la búsqueda activa de un empleo y el mantenimiento de los puestos de trabajo.

Para ello, se desarrollan contenidos que permitan a los afiliados conocer los recursos con que cuentan, tanto en el ámbito interno como externo de la ONCE y su Fundación, para culminar con éxito su itinerario hacia la inclusión laboral.

2. La ONCE: institución prestadora de servicios sociales

La ONCE es una corporación de derecho público, bajo la tutela del Estado y con autonomía de gestión, cuyo objetivo es ayudar a las personas con ceguera o deficiencia visual afiliadas a la Organización en aquellas necesidades derivadas de su deficiencia visual. Sus fines son la inclusión de sus afiliados en la sociedad, así como favorecer su autonomía personal, prestándoles los servicios sociales necesarios y fomentando el empleo.

La ONCE ofrece a sus afiliados un conjunto de servicios y ayudas, como: apoyo psicosocial, rehabilitación integral, comunicación y acceso a la información, atención educativa, promoción cultural, recreativa, artística y deportiva, apoyo al bienestar social y apoyo al empleo.

Este conjunto de servicios sociales constituye un elemento clave para conseguir la plena inclusión del colectivo de afiliados en la sociedad.

A fecha 30 de septiembre de 2011, el número total de personas con ceguera o deficiencia visual afiliadas a la ONCE era de 70471, de las cuales el 53,6 % (37676) estaban en edad laboral. Un total de 12607 personas permanecían ocupadas tanto en el ámbito de la venta del cupón (67,44 %), como en empresas externas o de la ONCE y su Fundación (32,56 %).

Por lo que respecta a la estructura de la ONCE y su Fundación, está compuesta por los siguientes órganos:

- El Consejo General, como máximo órgano de gobierno y representación de la ONCE, fija la normativa y los objetivos generales, y bajo él se estructuran las grandes áreas de gestión de la ONCE y su Fundación.
- Los Consejos Territoriales constituyen la estructura del órgano de representación en el ámbito territorial. Dependen jerárquicamente del Consejo General. Tienen la función de supervisar y controlar, en sus respectivos ámbitos territoriales, la aplicación de los acuerdos del Consejo General, y proponer cuantas medidas, planes y programas sean necesarios para el mejor funcionamiento de la Organización.

Las áreas de gestión de la ONCE y su Fundación son:

- Para gestionar los recursos, así como para ejecutar los acuerdos del Consejo General, la ONCE cuenta con una estructura central (Dirección General) y periférica (Centros Territoriales y otros centros autónomos).
- La Corporación Empresarial ONCE (en adelante, CEOSA), conjunto de empresas de la ONCE,

generadoras de empleo, bajo la dirección de un Centro Corporativo y dependiente de la Dirección General de la ONCE. Sigue el método de planificación estratégica en torno a sectores bien definidos: inmobiliario, servicios a empresas y hotelero.

- La Fundación ONCE. Entidad solidaria que vela por la inclusión social y laboral de personas con discapacidad, trabajando por la eliminación de las barreras. Para cumplir con su labor, la ONCE dedica a su Fundación el 3 % de sus ingresos brutos por la venta de los juegos que gestiona.

Cultura institucional

Con este material pretendemos difundir la cultura institucional que impregna la actividad de la ONCE y de la que participan todos los afiliados.

El primer valor es el de la superación, intacto desde el origen de la Organización, hace ya más de setenta años. Con él se ha evitado que las personas ciegas, en este largo periodo, se hayan resignado a la marginación; más bien al contrario: nos posibilita tener acceso a una vida normalizada, integrada en el conjunto de la sociedad. La consecuencia ha sido la autonomía personal de la persona ciega en todas sus acepciones, en particular la económica y social.

No menos importante ha sido el esfuerzo común realizado, cuyo resultado, entre otros, es el conjunto de recursos y acciones que se presentan y que es un logro de la labor prolongada de todos los afiliados. Todo ello solo se puede entender desde la solidaridad que impregna toda la labor de nuestra organización, espíritu de solidaridad que hemos sabido trascender a la sociedad, que ya reconoce a la persona con dis-

capacidad como un ciudadano en el ejercicio de sus plenos derechos. Es por ello que la sociedad española es una de las que más han progresado en el reconocimiento y la defensa de los derechos de las personas con discapacidad y de su plena inclusión.

3. El modelo de servicios sociales de la ONCE

El entorno social y económico en el que la ONCE viene desarrollando sus servicios sociales se ha visto transformado debido a la existencia de factores externos (desarrollo de políticas integradoras de personas con discapacidad, avances tecnológicos, aumento de recursos comunitarios, etc.), así como de otros propios de la Entidad (especialización y profesionalización de la atención social prestada a los afiliados...). Ello ha dado lugar a la necesidad de revisar y ajustar el modelo de prestación de servicios de la ONCE, de manera que refuerce, de una forma dinámica, su capacidad para responder a todos los retos que se plantean en el presente y en el futuro.

De este modo, desde 1998 se ha desarrollado un modelo de prestación de servicios sociales que se basa en los siguientes puntos:

- La mejora continua de la calidad de los servicios prestados.
- Un enfoque integral de las necesidades del afiliado.

- La atención personalizada.
- La participación activa del afiliado en la detección de sus necesidades y, por tanto, en los servicios a recibir.

Todos los puntos convergen, como pieza clave, en la necesidad de lograr que los usuarios sean independientes y autónomos para poder alcanzar su plena inclusión laboral y participar de manera activa, con confianza y seguridad, en su entorno social. Para ello, se tienen que dar dos funciones básicas de apoyo en:

- Autonomía personal.
- Integración social.

Autonomía personal

Para responder a las distintas necesidades del afiliado en esta área se prestan tres tipos de servicios:

Apoyo psicosocial. Tiene como finalidad ayudar al afiliado a desarrollar las pautas necesarias para aceptar su deficiencia visual.

Rehabilitación integral. Cubre necesidades destinadas a la optimización de los desplazamientos, cuidados personales, tareas domésticas, etc., y, en caso de contar con resto visual, al mejor aprovechamiento del mismo.

Comunicación y acceso a la información. Este servicio se dirige a la formación en el manejo de las nuevas tecnologías de la información adaptadas para personas con ceguera y deficiencia visual, con el fin de posibilitar, facilitar y atender las necesidades derivadas de los procesos de aprendizaje: braille y otros sistemas de lectoescritura.

Inclusión social

Comprende la prestación de cuatro servicios que se ajustan entre sí, que se amplían y convergen en función de las necesidades particulares y personales de cada afiliado. Estos servicios son:

Atención educativa. El Servicio de Atención Educativa tiene como objetivo principal la plena inclusión del alumno ciego o deficiente visual en el ámbito educativo. Para la consecución de este fin, se actúa básicamente desde dos ámbitos:

- Asesorando e interviniendo con los agentes de la comunidad educativa: alumnos, familias y centros.
- Dotando al alumno de ayudas técnicas y aprendizajes específicos que le faciliten tanto su desarrollo personal y social, como el acceso al currículo escolar (instrucción en orientación, movilidad y habilidades de la vida diaria, tiflotecnología, recursos educativos adaptados, etc).

Promoción cultural, recreativa, artística y deportiva. Mediante estos servicios se promueven actividades para la óptima utilización del tiempo libre y del ocio, acceso a recursos culturales adaptados, participación en actividades culturales, recreativas y deportivas.

Apoyo al bienestar social. Se atienden necesidades a través de prestaciones económico-asistenciales, asesoramiento sobre recursos comunitarios de bienestar social, etc., complementando las ayudas existentes en el sector público.

Apoyo al empleo. Se desarrollan programas tendientes a cubrir necesidades de orientación e inclusión laborales, de formación (tanto individual como colectiva), de prácticas profesionales, de promoción del autoempleo y de accesibilidad a puestos de trabajo.

4. El Servicio de Apoyo al Empleo

Para dar respuesta a las demandas de los afiliados en materia de inclusión laboral, la ONCE dispone de una estructura dedicada a este fin.

El desarrollo de su actividad implica a múltiples agentes e instituciones: la ONCE y su Fundación, afiliados, empresas y organismos que ofertan empleo, agentes promotores de empleo, administraciones públicas, agentes sociales, proveedores de tecnologías específicas, etc.

Entre las funciones del Servicio de Apoyo al Empleo están las de articular, coordinar, promover, orientar y hacer el seguimiento de las acciones que se realicen con el fin de conseguir la inclusión laboral de sus afiliados. A continuación se detalla la estructura técnico-administrativa del Servicio.

El Servicio de Apoyo al Empleo está enmarcado dentro del modelo de Servicios Sociales de la Entidad y, más concretamente, dentro de las líneas de actuación de la Dirección de Educación, Empleo y Promoción Cultural de la ONCE, y consta de:

Servicios centrales

La Dirección de Educación, Empleo y Promoción Cultural de la ONCE tiene como función principal elaborar las líneas generales de actuación en materia de empleo, así como asegurar el debido cumplimiento de las mismas. Para ello, dispone de las siguientes áreas:

- Departamento de Apoyo al Empleo.
- Departamento de Atención Educativa.
- Departamento de Promoción Cultural y Braille.

Servicios territoriales

En cada uno de los centros, y coordinados por el Jefe de Departamento de Servicios Sociales, los afiliados son atendidos por los profesionales que llevan a cabo las tareas del Servicio de Apoyo al Empleo.

Su estructura territorial tiene como fin detectar las necesidades de su colectivo, aplicar y desarrollar las políticas de actuación de la ONCE en la materia, colaborar con otras instituciones que trabajen con este mismo fin, etc.

4.1. Ejes fundamentales en materia de empleo

La inclusión laboral debe llevarse a cabo partiendo de la base de conocer, fomentar, entrenar y aplicar las actitudes y aptitudes del demandante, con el fin de que su adaptación al medio laboral sea lo más rápida y estable posible. Para ello, el Servicio de Apoyo al Empleo cuenta con los programas de Orientación e Inclusión Laboral, Formación para el Empleo, Apoyo al Autoempleo, y Accesibilidad del Puesto de Trabajo, que más adelante se desarrollan.

Es destacable la importancia de informar y de difundir los diferentes programas de apoyo al empleo entre los posibles demandantes de estos servicios adscritos a su ámbito territorial, así como la normativa de referencia y la existencia de un Manual de Procedimientos del Servicio de Apoyo al Empleo, que, actualizado anualmente, es la base del Sistema de Calidad de dicho servicio.

Los centros territoriales son los que establecen la realización de Acciones de Información y Detección de nuevos usuarios del Servicio de Apoyo al Empleo, al igual que dan respuesta a las demandas de apoyo que presenten los afiliados en demanda de empleo, mejora de empleo, o que trabajan en empresas externas.

4.1.1. Orientación e Inclusión Laboral

En todo proceso de inclusión laboral es imprescindible definir los perfiles personal, social y laboral. Ello conlleva un proceso de orientación, con pasos que se desarrollan de manera secuencial y ordenada en el tiempo. Estos pasos podríamos esquematizarlos de la siguiente manera:

- Análisis de las posibilidades reales de empleabilidad de cada afiliado de acuerdo con su cualificación, experiencia y expectativas, a fin de poder definir conjuntamente su proyecto de inserción laboral.
- Evaluación de la cualificación y las experiencias profesionales del afiliado, a partir de las cuales se elabora un itinerario con los diferentes programas a desarrollar, donde se fijarán objetivos, plazos y una metodología de actuación.

- Promoción de empleo a través de itinerarios personalizados y multidisciplinares de inserción socio-laboral de los usuarios del Servicio de Apoyo al Empleo.

La preparación para el acceso a una actividad laboral y el mantenimiento del puesto de trabajo implican, por un lado, la orientación, la información y el apoyo en todos aquellos aspectos en los que sea necesario; y, por otro, el compromiso ineludible del afiliado, en su papel de agente protagonista en su propio proceso formativo y de inserción.

Por ello, la ONCE incide de manera especial en lo siguiente:

- Información y apoyo a los integrantes de los distintos colectivos: predemandantes, demandantes de empleo, demandantes de mejora de empleo.
- Prospección, análisis y estudio del mercado laboral.
- Captación, gestión e intermediación de ofertas laborales.
- Divulgación de sus programas de inclusión laboral.
- Búsqueda activa de empleo.
- Información y asesoramiento al empresario.
- Acciones de prevención de exclusión laboral.

a. Información y apoyo al predemandante, demandante de empleo o de mejora de empleo.

Las acciones de información y apoyo a que se refiere este apartado están encaminadas a favorecer el conocimiento y la consulta de las dos áreas que se enumeran a continuación:

- Apoyo y orientación al predemandante.
- Inicio del proceso de inserción del demandante de empleo o de mejora de empleo.

El apoyo a estos colectivos se realiza de manera individualizada, estableciendo contactos periódicos para revisar las acciones realizadas en cumplimiento del itinerario profesional.

b. Prospección, análisis y estudio del mercado laboral.

La ONCE realiza, de una manera continua, un análisis de los cambios acaecidos en el mercado laboral, con vistas a identificar las profesiones más demandadas por las empresas y los nuevos sectores en auge.

c. Captación, gestión e intermediación de ofertas laborales.

A través de este proceso, la ONCE realiza contactos con empresas, tanto en el ámbito interno como en el externo a la ONCE y su Fundación. De este modo, se establecen mecanismos destinados a captar ofertas de trabajo que sean susceptibles de ser desempeñadas por personas con ceguera o deficiencia visual afiliadas a la Organización.

En este sentido, hay que destacar la puesta en marcha, en diciembre de 2004, del proyecto por el que los afiliados reciben información puntual de las ofertas de trabajo vigentes, internas y externas a la ONCE y su Fundación, en todo el territorio nacional, consultando la página web de la ONCE en su espacio «Club del afiliado».

d. Divulgación de los programas de inclusión laboral.

Para la divulgación de los programas destinados a la inclusión laboral de los afiliados, la ONCE realiza campañas de comunicación (prensa, radio...) complementadas con videos, folletos y herramientas análogas. En el marco de esta labor divulgativa, se firman convenios de colaboración con diferentes entidades y organizaciones.

e. Búsqueda activa de empleo.

Esta medida tiene como finalidad concienciar a la persona con ceguera o deficiencia visual grave del papel fundamental que representan su propia iniciativa y su propio esfuerzo en su inclusión laboral, contando para ello, y en todo momento, con el apoyo de la ONCE.

Ello se consigue a través de diferentes seminarios, en los cuales se informa de las técnicas de confección del currículum vitae y de cartas de presentación, así como de técnicas para entrevistas y consultas en centros receptores de ofertas (INEM, prensa, Internet, etc.).

f. Información y asesoramiento al empresario.

Esta información sobre el empleo de personas con ceguera o deficiencia visual grave comprende, en-

tre otros, el asesoramiento sobre los tipos de contratos para personas con discapacidad, la formación que facilita la ONCE para la inclusión laboral, las tecnologías para el desempeño del puesto de trabajo por parte de los afiliados y, fundamentalmente, la eliminación de posibles prejuicios, mediante el convencimiento y la percepción, por parte del empresario, de las capacidades y habilidades de las personas ciegas como activo para su empresa.

g. Acciones de prevención de la exclusión laboral.

La ONCE promueve la inclusión laboral de los afiliados en la sociedad. Este objetivo abarca diferentes actuaciones de apoyo y asesoramiento (tanto en el acceso al mercado de trabajo como en el mantenimiento del propio puesto) mediante posibles acciones de apoyo, tanto al afiliado como al empresario, o, si se precisa (por cambios tecnológicos u organizativos), de estudio de la accesibilidad al puesto de trabajo, etc.

4.1.2. Formación para el Empleo

La formación para el empleo que la ONCE lleva a cabo para sus afiliados cumple dos objetivos:

- Facilitar, en lo posible, el acceso a un puesto de trabajo.
- Adquirir, ampliar y perfeccionar los conocimientos de los trabajadores afiliados, de tal forma que se facilite su estabilidad laboral, su competitividad y su promoción profesional.

En este sentido podemos distinguir:

- Formación individual y colectiva.
- Prácticas profesionales.

a. Formación individual y colectiva.

Su objeto es apoyar acciones formativas, individuales y colectivas, que estén orientadas a la consecución o consolidación de un puesto de trabajo por afiliados que estén en edad laboral.

Pueden estar dedicadas a distintos fines:

- Formación ocupacional.
- Especialización profesional.
- Reciclaje.
- Congresos, jornadas, seminarios, etc.
- Preparación de oposiciones.

b. Prácticas profesionales.

Los objetivos principales de este programa son:

- Facilitar al predemandante, demandante de empleo o de mejora de empleo la aproximación al mercado laboral.
- Adquirir experiencia práctica.
- Mostrar al mundo empresarial las capacidades laborales de las personas con ceguera y deficiencia visual.

Las principales características del programa de prácticas profesionales son:

- El escenario preferente de realización de este programa es el ámbito empresarial externo a la

ONCE, aunque también podrá ser realizado en cualquiera de las áreas ejecutivas de la Organización y en las empresas de ellas dependientes.

- Las prácticas profesionales se desarrollan preferentemente en el ámbito del centro correspondiente al lugar del domicilio habitual del afiliado.
- Por norma general, la duración será de cinco meses, pudiendo ser este periodo superior o inferior. Cada jornada de prácticas profesionales se compondrá de un horario máximo de cinco horas diarias, pudiéndose valorar una duración superior ante situaciones excepcionales.
- Se suscribe un convenio entre la ONCE, la empresa de prácticas y el afiliado, haciendo constar la no vinculación laboral del afiliado ni con la ONCE ni con la empresa.
- El alumno está cubierto por un seguro de accidente, muerte e invalidez, y de responsabilidad civil.
- El alumno de prácticas no podrá haberlas realizado en los últimos dos años en idéntico tipo de actividad.
- La ONCE presta gratuitamente la adaptación del puesto de prácticas.
- La ONCE dispone de diversos tipos de ayudas para estos alumnos, de acuerdo con la normativa vigente.

4.1.3. Apoyo al Autoempleo

Esta alternativa permite a los afiliados emprendedores poner en marcha un proyecto de autoempleo, desarrollándose en el sector para el cual se encuentre más capacitado, en función de sus intereses, aptitudes y habilidades personales.

Se ponen a disposición del afiliado asesoramiento y apoyo a la financiación, pudiéndose acceder a un conjunto de ayudas económicas que comprenden tanto créditos a bajo interés, como subvenciones no reintegrables que permiten la puesta en marcha, el desarrollo o el relanzamiento de los proyectos de autoempleo, de acuerdo con la normativa vigente.

El análisis de los proyectos se realiza conjuntamente por profesionales de las diferentes áreas de gestión de la ONCE y su Fundación, lo que facilita un mayor nivel de apoyo (financiero, comercial, etc.) y de asesoramiento.

4.1.4. Accesibilidad al Puesto de Trabajo

La ONCE provee de los instrumentos y materiales específicos necesarios para que las personas ciegas o deficientes visuales graves desempeñen las tareas inherentes a su puesto de trabajo en igualdad de condiciones con el resto de los trabajadores, con profesionalidad, eficiencia y productividad. Estos recursos tecnológicos incluyen diversos elementos, como *software* específico de ampliación de caracteres o de lectura de pantalla, etc. En todo momento, los afiliados, en función del puesto de trabajo a desempeñar, son asesorados sobre las adaptaciones que mejor cubren sus necesidades particulares de acceso a la información en su puesto de trabajo, así como del uso más eficaz de las mismas.

4.2. La normativa de la ONCE en materia de empleo

La normativa de la ONCE en materia de empleo tiene como objetivo, entre otros, establecer medidas de coordinación dentro de la ONCE y su Fundación que garanticen el máximo aprovechamiento de los recursos, tanto propios como externos, para el fomento y mantenimiento del empleo de afiliados, así como concienciar a las empresas externas — avanzando en la desaparición de barreras— a través de la difusión de las capacidades laborales de las personas ciegas o deficientes visuales.

La normativa reguladora del Servicio de Apoyo al Empleo de la ONCE está recogida en la Circular n.º 12/2010, de 29 de julio, y en el Oficio-Circular n.º 32/2010, de 29 de julio, de la Dirección de Educación y Empleo.

5. Las ofertas de empleo

A continuación se relacionan diversas vías a través de las cuales se puede acceder a potenciales ofertas de trabajo.

5.1. En la *ONCE* y su *Fundación*

La Bolsa de Empleo de Afiliados de la ONCE es una herramienta de intermediación entre las ofertas de puestos de trabajo originadas en las empresas que operan en el mercado laboral y los afiliados demandantes de empleo o de mejora de empleo.

Las diferentes ofertas se canalizan a través de las Delegaciones Territoriales, Direcciones de Zona y Direcciones de Apoyo de la ONCE, ajustando en todo caso las mismas a los perfiles concretos de los afiliados que así lo soliciten.

Los potenciales empleadores pueden ser tanto instituciones públicas de ámbito estatal, regional o local, como todo tipo de asociaciones, organizaciones no gubernamentales, la empresa privada y el propio ámbito de la ONCE y su Fundación.

Como se ha apuntado en el epígrafe c) del punto 4.1.1, una vía de acceso a esta información de ofertas es la habilitada, desde diciembre de 2004, a través del Club del Afiliado —dentro de la web de la ONCE—, desde donde un afiliado puede informarse de las ofertas que, al día en que visite la página, están abiertas a la asignación de candidatos interesados.

5.2. En los Servicios Públicos de Empleo

Los Servicios Públicos de Empleo tienen como objetivo la inserción laboral y el reciclaje de los demandantes de empleo o de mejora de empleo registrados como tales. A través de dichos servicios (oficinas de empleo de la Administración central y de las Comunidades Autónomas, centros de información administrativa, páginas web, etc.) se tiene acceso a las convocatorias que desarrollan la oferta pública tanto de la Administración central como las Comunidades Autónomas.

5.3. En prensa

Aparte de la prensa especializada, como *Mercado de Trabajo*, las páginas especializadas de los diarios *El País*, *El Mundo*, *ABC*, *La Razón*, etc., así como ciertos periódicos locales, publican diferentes ofertas de trabajo.

5.4. En empresas de trabajo temporal

La actividad de las empresas de trabajo temporal se articula a través del denominado *contrato de puesta a disposición*, por el cual la empresa de trabajo temporal cede un trabajador a la empresa usuaria. A su vez, la empresa de trabajo temporal ha de concertar un contrato con el trabajador cedido, cuya du-

ración ha de coincidir con la del contrato de puesta a disposición.

5.5. En agencias privadas de colocación

En 1994 se legalizaron las agencias privadas de colocación, siempre y cuando no tuvieran ánimo lucrativo, siendo su finalidad colaborar con el INEM —u organismo público correspondiente— en la intermediación en el mercado laboral, o, lo que es lo mismo, ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo y a los empleadores a la contratación de los trabajadores apropiados para satisfacer sus necesidades de personal. Tal es el caso de FSC Inserta, perteneciente a la Fundación ONCE.

5.6. Internet

Hoy en día las bolsas de empleo en Internet son una alternativa cada vez más utilizada. A continuación se relacionan diversas páginas web a través de las cuales se puede acceder a distintas ofertas de empleo:

- www.once.es. La web de la Organización Nacional de Ciegos Españoles, con información sobre servicios sociales y otros servicios relacionados con el juego.
- www.lycos.es. Ofrece información de páginas web sobre empleo: más de cien bolsas de empleo, directorios sobre cómo hacer un currículum, una carta de presentación, etc.
- www.redtrabaja.es. Web del Servicio Público Estatal. Información sobre ofertas de empleo, trámite de prestaciones, contratos, cómo buscar trabajo...

- www.oficinaempleo.com. Desde esta página se pueden realizar búsquedas por zonas, áreas, información de cómo elaborar un currículum vitae, cartas de presentación...
- www.empleopublico.net. Oferta pública de empleo. Boletines oficiales. Oposiciones a la Administración. Derechos y deberes de los funcionarios. Información actualizada de convocatorias, requisitos, pruebas exigidas, retribuciones, la entrevista, currículum vitae...
- www.discapnet.es. La web de la discapacidad, promovida por la Fundación ONCE. Información sobre empleo, formación, legislación, artículos, enlaces, proyectos...
- www.mercadis.com. Merc@dis, minusvalía y trabajo. Información sobre ofertas y demandas de empleo, consultoría para empresarios. Enlaces.
- www.trabajos.com. Este buscador contiene información sobre la búsqueda de empleo, la selección, el autoempleo y el mundo laboral en general.
- www.laboris.net. Bolsa dirigida tanto a candidatos como a empresarios. Ofrece datos sobre formación y asesoramiento en la búsqueda de empleo.
- www.infoempleo.com y www.todotrabajo.es. Bolsa de trabajo e informes sobre el mercado de trabajo y sectores.
- www.infojobs.net. Bolsa de trabajo para trabajadores y empresarios.

- www.puntolaboral.com. Portal para el profesional de la gestión laboral y los recursos humanos. Enlaces.
- www.interpyme.es. Web dedicada al servicio de la pequeña y mediana empresa, con un directorio empresarial de pymes españolas en Internet. Información sobre cámaras de comercio, organismos oficiales, periódicos financieros, colegios profesionales, etc.
- www.cepes.es. Confederación Empresarial Española de Economía Social. Información sobre normativa, enlaces, noticias y un servicio de información sobre empleo, formación, ayudas y subvenciones, etc.
- www.ncd.gov. Página web del National Council on Disability de EE. UU.
- www.dol.gov. Incluye una página de la Presidential Task Force on Employment of Adults with Disabilities.
- www.imserso.es. Información sobre normativa, prestaciones, subvenciones y dependencia. Enlaces.
- www.cermi.es. Página web del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad. Información sobre discapacidad, noticias, enlaces...
- www.nuevoempleo.com. Ofertas de empleo, teletrabajo, orientación profesional, servicios para el empresario.

- www.mastrabajo.com. Servicios a empresarios y trabajadores.
- www.empleate.com. Ofertas de empleo, información sobre becas, prácticas.
- www.untrabajo.com. Ofertas de empleo a empresarios y trabajadores.
- www.primerempleo.com. Ofertas de empleo público y privado, formación, orientación laboral.
- www.empleo.com. Ofertas de empleo, servicio a empresarios.
- www.expansionyempleo.com. Ofertas de empleo, formación, carrera profesional, información a emprendedores.
- www.empleovirtual.com. Facilidad en el registro del currículum, ofertas de trabajo.
- www.opcionempleo.com. Ofertas de empleo por sectores y por ubicación.
- www.tecnoempleo.com. Gran cantidad de ofertas para informáticos.
- europa.eu. Portal de empleo de la Unión Europea para promover el trabajo de los ciudadanos europeos en países de la UE. Dentro de este portal se ha creado el enlace <<http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=es>>, en el marco del fomento de la movilidad de trabajadores de los estados de la Unión.
- www.orientacionprofesional.org. Portal especializado en orientación profesional.

- www.upta.es. Web de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos. Información actualizada y acceso a documentación de interés para profesionales autónomos.

5.7. Bolsas privadas de gestión de empleo

En este epígrafe se incluyen aquellos centros de información, formación y empleo de:

- las universidades (en concreto, los COIE, existentes en la mayoría de los campus),
- las cámaras de comercio,
- los sindicatos,
- fundaciones de carácter social (como la Fundación Universidad Empresa, por citar un ejemplo), etc.

6. Contratación laboral de personas con discapacidad

La legislación vigente establece una serie de ventajas para la contratación de personas que tengan una discapacidad superior al 33 por ciento. El desarrollo de estas medidas tiene el objetivo de garantizar y hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad: deducción de las cuotas a pagar a la Seguridad Social, subvenciones a la contratación indefinida e incentivos fiscales.

6.1. Contrato indefinido para personas con discapacidad

Normativa de aplicación: Ley 13/1982. R. D. 1451/ 1983. R. D. 170/2004. Ley 43/2006. Ley 35/2010.

Requisitos de los trabajadores: Trabajadores con discapacidad.

Duración y jornada: Indefinida. Jornada completa o parcial.

Ayudas. Subvención de 3907 € por contrato a tiempo completo. Cuando el contrato se concierte a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

Bonificación en las cuotas de la Seguridad Social (en adelante SS) para trabajadores discapacitados sin discapacidad severa: 4500 € por año para hombres menores de 45 años, elevándose a 5350 € por año para las mujeres. Hombres y mujeres mayores de 45 años: 5700 € por año.

Trabajadores discapacitados con discapacidad severa: menores de 45 años, 5100 € por año para los hombres, elevándose a 5950 € por año para las mujeres. Hombres y mujeres mayores de 45 años: 6300 € por año.

Subvención de hasta 901,52 € para adaptación del puesto de trabajo. Deducción de 6000 € en el Impuesto de Sociedades en el momento impositivo del periodo inmediatamente anterior. Cuando la jornada sea a tiempo parcial, el porcentaje de la bonificación será el establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006.

Las empresas beneficiarias están obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un mínimo de tres años.

Las subvenciones y bonificaciones reflejadas en el punto anterior no se aplicarán en los siguientes supuestos:

- Contrataciones realizadas con trabajadores que en los 24 meses anteriores a la fecha de contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa o grupo de empresas con un contrato indefinido.

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

Otras características: Estos contratos podrán acogerse a la reducción de la indemnización por despido de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades.

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

Normativa de aplicación: R. D. 170/2004. Ley 43/2006. Ley 35/2010.

Requisitos de los trabajadores: Trabajadores con discapacidad.

Duración y jornada: Un mínimo de doce meses, y un máximo de tres años. Jornada completa o parcial.

Ayudas. Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa: 3500 € por año para trabajadores varones menores de 45 años, elevándose a 4100 € para las mujeres. Mayores de 45 años: 4100 € por año para los hombres y 4700 € por año para las mujeres.

Trabajadores con discapacidad severa: Menores de 45 años, 4100 € por año para los hombres y 4700 € por año para las mujeres. Mayores de 45 años: 4700 € por año para los hombres y 5300 € por año en el caso de las mujeres.

Otras características: A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de trabajo.

6.3. Contrato para la formación de trabajadores con discapacidad

Normativa de aplicación: R. D. L. 2317/1993. Ley 10/1994. R. D. L. G. 1/1995. R. D. 2064/1995. Ley 63/ 1997. R. D. 488/1998. Resol. 26-10-1998. Ley 12/2001. Ley 24/2001. R. D. 170/2004. Ley 43/2006. Ley 35/2010.

Requisitos de los trabajadores: Trabajadores con discapacidad que no tengan la titulación requerida para formalizar el contrato en prácticas. Este contrato no tiene limitación de edad para trabajadores con discapacidad.

Duración: Mínimo de seis meses y máximo de dos años, ampliable a cuatro por convenio colectivo. Máximo de seis años para CEE (Centros Especiales de Empleo). Jornada completa con al menos un 15 % del tiempo dedicado a la formación teórica.

Ayudas. Las empresas que, a partir del 18 de junio de 2010 y hasta el 31 de diciembre de 2011, celebren contratos para la formación con trabajadores desempleados e inscritos en la oficina de empleo tendrán derecho durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, a una bonificación del 100 % de las cuotas empresariales a la SS. Lo mismo ocurrirá con los contratos para la formación celebrados o prorrogados. Estas bonificaciones son aplicables a los contratos celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010.

6.4. Contrato de trabajo de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de personas con discapacidad

Normativa de aplicación: Ley 45/2002. Ley 35/2010.

Requisitos de los trabajadores: Trabajadores con discapacidad.

Objeto: Contratos celebrados con personas con discapacidad desempleadas para sustitución de trabajadores con discapacidad que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal.

Duración: Por el tiempo que persista la situación de incapacidad temporal.

Ayudas: Bonificación del cien por cien en las cotizaciones empresariales a la SS, incluidas las contingencias profesionales y las aportaciones de recaudación conjunta. Subvención para adaptación de puestos de trabajo, siempre que la duración del contrato sea igual o superior a doce meses.

6.5. Contrato en prácticas para personas con discapacidad

Normativa de aplicación: R. D. L. G. 1/1995. Ley 63/ 1997. Ley 24/2001. R. D. 170/2004. Ley 43/2006. Ley 35/2010.

Requisitos de los trabajadores: Trabajadores con discapacidad y con titulación universitaria o de formación profesional de grado medio o superior. Igualmente, trabajadores con título oficialmente reconocido que les habilite para el ejercicio profesional

y que se haya obtenido dentro de los siete años anteriores a la contratación.

Duración: Mínimo seis meses y máximo dos años. Jornada completa o parcial.

Ayudas: Reducción del cincuenta por ciento en la cuota empresarial por contingencias comunes de la SS en contratos que se formalicen para jornada completa. Ayudas para la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal, siempre que la duración del contrato sea superior a doce meses.

6.6. Relación laboral especial de trabajadores en Centros Especiales de Empleo (CEE)

Normativa de aplicación: Ley 13/1982. R. D. 2273/ 1985. R. D. 1368/1985. Ley 66/1997. O. M. 16/10/1998. Ley 43/2006.

Requisitos de los trabajadores: Trabajadores con discapacidad en general. Deberán ser al menos el 70 % de la plantilla.

Duración y jornada: Todo tipo de contratos y jornadas. Se prohíben horas extraordinarias, y se contempla la retribución de las ausencias de los trabajadores para tratamientos médicos de rehabilitación médico-profesional siempre que no excedan de diez días al semestre.

Ayudas: Subvención para inversión de 12020,24 € por trabajador si las personas con discapacidad en plantilla superan el 90 %; subvención de 9015,18 € para aquellos casos en los que suponen entre el 70 y el 90 %. Bonificación del 100 % de la cuota empre-

sarial a la SS. Subvención mensual por trabajador con discapacidad de hasta el 50 % del SMI. Subvención para adaptación de puestos de trabajo no superior a 1803 €. Exención del IVA en las subvenciones públicas.

6.7. Contrato indefinido para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales

Normativa de aplicación: R. D. 170/2004. R. D. 290/2004. Ley 43/2006. R. D. L. 5/2006. Ley 35/2010.

Requisitos de los trabajadores: Trabajadores con discapacidad procedentes de un enclave laboral y que estén en excedencia voluntaria en un CEE. Pertenecer a alguno de los siguientes colectivos: a) personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía igual o superior al 33 %; b) personas con discapacidad física o sensorial en grado de minusvalía igual o superior al 65 %, c) mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores, con un grado de minusvalía igual o superior al 33 %.

Duración y jornada: Tiempo indefinido a jornada completa o tiempo parcial.

Ayudas. La empresa colaboradora que contrate con carácter indefinido a un trabajador del enclave que pertenezca al grupo a) o b) tendrá las siguientes ayudas:

- Subvención de 7814 € por contrato a jornada completa. Si el contrato fuera a jornada parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada pactada.

- Subvención por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras, según R. D. 170/2004.

La empresa colaboradora que contrate a un trabajador del enclave del grupo c) tendrá derecho a las siguientes ayudas:

- Subvención de 3907 € por contrato a jornada completa. Si el contrato fuera a jornada parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada pactada.
- Subvención por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras, según R. D. 170/2004.

Bonificación de las cuotas empresariales de la SS. Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:

- Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa: Si son menores de 45 años, 4500 € por año para los hombres y 5350 € por año para las mujeres. Para hombres y mujeres mayores de 45 años la bonificación será de 5700 € por año.
- Trabajadores discapacitados con discapacidad severa: Por trabajadores menores de 45 años, recibirá 5100 € por año si son hombres y 5950 € si son mujeres. Por hombres y mujeres mayores de 45 años, la bonificación será de 6300 € por año.

Otras características: Estos contratos podrán acogerse a la reducción de la indemnización por despido de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades.

6.8. Enclaves laborales como medida de fomento de empleo de las personas con discapacidad

Normativa de aplicación: R. D. 290/2004. Ley 35/ 2010.

Definición: Es el contrato que se realiza entre una empresa del mercado ordinario —llamada *empresa colaboradora*— y un Centro Especial de Empleo (CEE) para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad principal de aquella, y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del CEE se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

Contrato: Para la realización del enclave, el Centro Especial de Empleo y la empresa colaboradora suscribirán un contrato por obra y servicio, cuya duración tendrá el máximo de seis años a que se refiere el artículo 5.2 del R. D. 290/2004, si bien podrá ampliarse de manera excepcional hasta el 31 de diciembre de 2012.

El enclave estará formado por al menos cinco trabajadores si la plantilla de la empresa es de 50 o más, o al menos por tres si dicha plantilla es inferior. Los trabajadores con discapacidad ocupados en el enclave mantendrán su relación laboral de carácter especial con el CEE durante la vigencia del enclave.

La empresa colaboradora podrá contratar a trabajadores del enclave en cualquier momento.

Cuando se produzca la incorporación a la empresa colaboradora, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria en el CEE.

6.9. Transformación de contratos formativos y temporales para el fomento de empleo de personas con discapacidad en indefinidos con bonificación

Normativa de aplicación: R. D. 1451/1983. R. D. 170/2004. Ley 43/2006. R. D. L. 2/2009. Ley 35/2010.

Requisitos de los trabajadores: El trabajador deberá tener suscrito y en vigor un contrato temporal o un contrato de prácticas o de formación. Dichos contratos se pueden transformar en indefinidos con bonificación en cualquier momento de la vigencia de los mismos. El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa mediante contrato indefinido en los 24 meses anteriores a la contratación.

Ayudas: Subvención de 3907 € por contrato transformado en indefinido a tiempo completo. Cuando se concierte a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

Bonificación de las cuotas empresariales a la SS. Si el contrato se celebra a tiempo completo:

- Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa: Para trabajadores menores de 45 años, 4500 € por año si son hombres y 5350 € por año en el caso de las mujeres. Para mayores de 45 años, 5700 € por año, tanto para hombres como para mujeres.
- Trabajadores discapacitados con discapacidad severa: Para trabajadores menores de 45 años, la bonificación anual es de 5100 € para los hombres y 5950 € para las mujeres. Para hom-

bres y mujeres mayores de 45 años será de 6300 € por año.

Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el artículo 6, apartado dos del Real Decreto Ley 2/2009.

Subvención para la adaptación del puesto de trabajo de 901,52 €.

(Fuentes: Legislación publicada al efecto. Base de datos del INEM.)

7. Dónde dirigirse en la ONCE y su Fundación

Para cualquier información, los afiliados pueden dirigirse —preferentemente— a su Centro o, en su caso, a la correspondiente Delegación Territorial o Dirección Administrativa de la ONCE, así como a la Dirección de Educación, Empleo y Promoción Cultural, en la Dirección General.

A continuación se relacionan los datos correspondientes a la Dirección de Educación, Empleo y Promoción Cultural de la Dirección General, a los centros de referencia de la Fundación ONCE y de la Corporación Empresarial ONCE, así como a las distintas Delegaciones Territoriales, Direcciones de Zona y Direcciones de Apoyo de la ONCE.

CENTRO	DIRECCIÓN	TELÉFONO
CEOSA	C/ Pechuán, 1 28002 Madrid	915 908 200
Fundación ONCE	C/ Sebastián Herrera, 15 Plantas 4.ª y 5.ª 28012 Madrid	915 068 888
FUNDOSA Grupo	C/ Sebastián Herrera, 15 Plantas 2.ª y 3.ª 28012 Madrid	915 068 999
FUNDOSA Social Consulting Inserta (FSC Inserta)	C/ Bernardino Obregón, 26 28012 Madrid	914 688 500
Dirección General de la ONCE Dirección de Educación, Empleo y Promoción Cultural	C/ Prado, 24 28014 Madrid	915 894 600
DT Andalucía	C/ Resolana, 30 41009 Sevilla	954 901 616
DAP Algeciras	C/ Baluarte, s/n 11201 Algeciras (Cádiz)	956 630 111

CENTRO	DIRECCIÓN	TELÉFONO
DAP Almería	C/ Reyes Católicos, 11 04001 Almería	950 282 111
DZ Cádiz	P.º Príncipe de Asturias, 12 11012 Cádiz	956 293 747
DAP Córdoba	C/ Dr. Manuel Ruiz Maya, 8 14004 Córdoba	957 468 111
DZ Granada	Pza. del Carmen, s/n 18009 Granada	958 220 011
DAP Huelva	Alameda Sundheim, 5 21003 Huelva	959 281 711
DAP Jaén	C/ Mesa, 16 23001 Jaén	953 235 088
DAP Jerez de la Frontera	C/ Porvera, 26 11403 Jerez de la Frontera (Cádiz)	956 330 458
DZ Málaga	C/ Cuarteles, 8 29002 Málaga	952 341 111

CENTRO	DIRECCIÓN	TELÉFONO
DT Aragón	P.º Echegaray y Caballero, 76 50003 Zaragoza	976 282 477
DT Asturias	C/ Campomanes, 5 33008 Oviedo	985 208 141
DT Baleares	C/ Manacor, 8 07006 Palma de Mallorca (Baleares)	971 775 522
DT Canarias	Avda. Primero de Mayo, 10 35002 Las Palmas de Gran Canaria (Las Palmas)	928 431 411
DZ Tenerife	Avda. San Sebastián, 3 38003 Santa Cruz de Tenerife	922 210 000
DT Cantabria	C/ Burgos, 3 39008 Santander	942 240 111
DT Castilla- La Mancha	C/ Reino Unido, 10 45005 Toledo	925 283 499
DT Castilla-León	C/ Dos de Mayo, 16 (Pasaje de la Marquesina) 47004 Valladolid	983 394 088
DAP Salamanca	C/ Bermejeros, 14 37001 Salamanca	923 217 008

CENTRO	DIRECCIÓN	TELÉFONO
DT Cataluña	C/ Sepúlveda, 1 08015 Barcelona	933 259 200
DAP Tarragona	Rambla Vella, 10 43003 Tarragona	977 250 955
DT Comunidad Valenciana	C/ Gran Vía Ramón y Cajal, 13 46007 Valencia	963 800 211
DZ Alicante	Avda. de Aguilera, 43 03007 Alicante	965 102 144
DT Extremadura	C/ Manuel Fernández Mejías, 5 06002 Badajoz	924 207 340
DT Galicia	C/ Cantón Grande, 3 15003 La Coruña	981 206 900
DAP Vigo	C/ Gran Vía, 16 36203 Vigo (Pontevedra)	986 227 208
DT La Rioja	Avda. Jorge Vigón, 19 26003 Logroño (La Rioja)	941 270 172
DT Madrid	C/ Prim, 3 28004 Madrid	915 325 000
DT Murcia	Pza. San Agustín, 1-A 30005 Murcia	968 280 890

CENTRO	DIRECCIÓN	TELÉFONO
DAP Cartagena	C/ Calafate, 1 30202 Cartagena (Murcia)	968 509 011
DT Navarra	C/ Aralar, 3 31002 Pamplona (Navarra)	948 206 311
DT País Vasco	C/ Pérez Galdós, 11 48010 Bilbao (Vizcaya)	944 702 044
DAP San Sebastián	C/ Etxaide, 14 20005 Donostia- San Sebastián (Guipúzcoa)	943 420 101