Ayuntamiento de Boadilla del Monte

# DIA INTERNACIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

## Contratación de personas con discapacidad

**30 Noviembre de 2011**

**Boadilla del Monte**

# Í N D I C E

## Si eres empresario:

**- MINISTERIO DE TRABAJO: www.mtin.es**

**Guía Laboral - Los contratos de trabajo: modalidades e incentivos**

**- COMUNIDAD DE MADRID: www.madrid.org**

**Contratación de personas con discapacidad: supuestos de excepcionalidad**

**- CUADRO RESUMEN EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

**Ventajas según el tipo de contrato**

(Fuente: FAMMA – Federación de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de la Comunidad de Madrid).

## Si estás buscando empleo:

**- V FERIA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA COMUNIDAD DE MADRID (celebrada en Madrid, el 16 y 17 de noviembre)**

- **Empresas participantes**
  - Datos de contacto.
- **Perfiles buscados por cada una de las empresas.**

Ayuntamiento de Boadilla del Monte

# MINISTERIO DE TRABAJO: www.mtin.es

# Guía Laboral - Los contratos de trabajo: modalidades e incentivos

# MINISTERIO DE TRABAJO: www.mtin.es

## Guía Laboral - Los contratos de trabajo: modalidades e incentivos

### 11.5. Contratación de personas con discapacidad

- (Ley 13/82)
- (R.D. 1451/83)
- (R.D. 290/04)
- (R.D. 364/05)
- (Ley 43/06)
- (R.D. 870/07)
- (R.D. 1856/09)

Su finalidad es facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad.

#### Obligatoriedad de contratación de personas con discapacidad por las empresas

Las empresas públicas y privadas, que empleen a un número de 50 o más trabajadores, vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa.

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

- **Se entenderá que concurre la nota de excepcionalidad:**

  - ⇨ Cuando la no incorporación de un trabajador con discapacidad a la empresa obligada se deba a la imposibilidad de los servicios públicos de empleo competentes o de las agencias de colocación para atender la oferta de empleo, después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos de aquélla y concluirla con resultado negativo, debido a la inexistencia de demandantes de empleo con discapacidad inscritos en la ocupación indicada o, aun existiendo, cuando acrediten no estar interesados en las condiciones de trabajo ofrecidas en dicha oferta.

- Cuando existan, y así se acrediten por la empresa obligada, cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa. Como acreditación de dichas circunstancias, los servicios públicos de empleo podrán exigir la aportación de certificaciones o informes de entidades públicas o privadas de reconocida capacidad, distintas de la empresa solicitante. Las empresas obligadas deberán solicitar a los servicios públicos de empleo competentes la declaración de excepcionalidad con carácter previo a la adopción de medidas alternativas. Los servicios públicos de empleo resolverán sobre la solicitud presentada en el plazo de dos meses desde la fecha de presentación de la solicitud, entendiendo el silencio administrativo con efectos positivos. La declaración de excepcionalidad tendrá una validez de tres años desde la resolución. Transcurrido dicho plazo, las empresas deberán solicitar nueva declaración en caso de persistir la obligación.

- **Medidas alternativas a la contratación de personas con discapacidad.**

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

- Celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo, o de cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.

- Celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.

- Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública, cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo. Las fundaciones y asociaciones de utilidad pública beneficiarias podrán destinar también esos fondos a la financiación de proyectos dirigidos al desarrollo del deporte paralímpico, mediante la suscripción de los oportunos convenios con el Comité Paralímpico Español, la Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad y con el Consejo Superior de Deportes, y siempre que dichos proyectos incluyan programas y acciones de inserción laboral, de formación para el empleo y de recolocación de los deportistas con discapacidad.

- Constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

## Los enclaves laborales

Se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con su actividad normal y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

- **Objetivos:**

  - ⇨ Facilitar la transición desde el empleo protegido en un centro especial de empleo al

    empleo ordinario en la empresa colaboradora.

  - ⇨ Facilitar a las empresas el cumplimiento de la cuota de reserva.

  - ⇨ Posibilitar el crecimiento de la actividad de los centros especiales de empleo y la contratación por éstos de nuevos trabajadores discapacitados.

- **Características:**

  - ⇨ Se configuran como una subcontratación de obras o servicios entre un centro especial de empleo y una empresa ordinaria, que se acompaña de determinadas garantías ligadas al colectivo al que se dirigen.
  - ⇨ Todos los trabajadores deben tener una discapacidad igual o superior al 33 por 100 y al menos un 60 por 100 de ellos debe presentar especiales dificultades para el acceso al mercado de trabajo (parálisis cerebral, enfermedad mental, discapacidad intelectual, discapacidad física o sensorial igual o superior al 65 por 100 o ser mujer).
  - ⇨ Los trabajadores se desplazan temporalmente (mínimo tres meses, máximo tres años) del centro especial de empleo al centro de trabajo de la empresa colaboradora.
  - ⇨ Los trabajadores del enclave mantienen a todos los efectos su relación laboral de carácter especial con el centro especial de empleo.

- **Ayudas a la contratación** (ver punto 7.7.4).

## Programa de empleo con apoyo

Se entiende por empleo con apoyo el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestada por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto 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 desempeñen puestos equivalentes.

- **Acciones:**

  - ⇨ Orientación, asesoramiento y acompañamiento, elaborando para cada trabajador un programa de adaptación al puesto de trabajo.

- ⇨ Laborales de acercamiento y mutua ayuda, entre el trabajador, empleador y el personal de la empresa.
- ⇨ Apoyo al trabajador para que pueda relacionarse en el entorno laboral en las mejores condiciones.
- ⇨ Adiestramiento específico en las tareas inherentes al puesto de trabajo.
- ⇨ Seguimiento del trabajador y evaluación del proceso de inserción en su puesto de trabajo.
- ⇨ Asesoramiento e información a la empresa sobre las necesidades y procesos de adaptación del puesto de trabajo.

- **Destinatarios finales:** demandantes de empleo o empleados en centros especiales de empleo que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos.

  - ⇨ Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100.
  - ⇨ Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100.

- **Duración:**

  - ⇨ Las acciones de empleo con apoyo, tendrán una duración entre seis meses y un año, prorrogable hasta otro año más; pudiéndose ampliar hasta seis meses más, siempre y cuando se detecten situaciones de especial dificultad.

- **Beneficios:**

  - ⇨ Tendrán derecho a los beneficios previstos en la normativa sobre contratación de trabajadores con discapacidad y a las subvenciones destinadas a financiar los costes laborales y de seguridad social que se generen durante el período de desarrollo del proyecto, derivados de la contratación de los preparadores laborales que realizan las acciones de empleo con apoyo.

### 11.5.1. Contrato indefinido para trabajadores con discapacidad

- (Ley 13/82)
- (R.D. 1451/83)
- (O.TAS/816, 21-III-05)
- (Ley 43/06)
- (R.D. 1856/09)
- (Ley 27/09)

Este tipo de contratación se incentiva en mayor grado para diferenciarla de la contratación de trabajadores que no tienen disminuida su capacidad funcional.

#### Requisitos de los trabajadores

- Trabajadores con grado mínimo reconocido de discapacidad igual o superior al 33 por 100.
- Estar inscritos en la Oficina de Empleo.

## Requisitos de las empresas

- Cualquier empresa.
- Cooperativas de trabajo asociado.
- Las empresas beneficiarias están obligadas a mantener la estabilidad en el empleo de estos trabajadores por un tiempo mínimo de tres años, no pudiendo despedirlos sin causa justificada y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad, beneficiándose en este caso solamente de la bonificación de la cuota a la Seguridad Social por los sustitutos.
- El incumplimiento de las obligaciones anteriores supondrá la devolución de las ayudas recibidas.

## Duración

- Indefinida.

## Jornada

- A tiempo completo o a tiempo parcial.

## Trámites para formalizar el contrato

- Oferta en la Oficina de Empleo (con proyecto y memoria de la empresa, en las de nueva creación, indicando características de los puestos de trabajo, capacidad que debe tener el trabajador y porcentaje de trabajadores con discapacidad).
- Contrato escrito en modelo oficial.
- Entrega a los representantes legales de los trabajadores de una copia básica del contrato en el plazo de diez días.
- Comunicación al Servicio Público de Empleo del contenido del contrato en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación, adjuntándose una copia básica del mismo firmada por los representantes legales de los trabajadores si los hubiere.
- Fotocopia del alta en la Seguridad Social.
- Certificado de Discapacidad..

## Incentivos a las empresas

- Subvención de 3.907 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo. Cuando el contrato se concierte a tiempo parcial dicho importe se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.
- Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social de acuerdo con el nuevo Programa de Fomento del Empleo (ver apartado 11.3).
- Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros.
- Subvenciones para la formación profesional de los trabajadores con discapacidad.
- Deducción en el impuesto sobre sociedades, en la cuota íntegra, de la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores discapacitados contratados por tiempo indefinido, experimentado durante el primer período impositivo iniciado en 1998, respecto a la plantilla media de trabajadores discapacitados del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

- Para el cálculo del incremento del promedio de plantilla se computarán exclusivamente los trabajadores discapacitados/año con contrato indefinido que desarrollen jornada completa.

### 11.5.2. Empleo selectivo

- (R.D. 1451/83)

Hace referencia a las condiciones de readmisión por las empresas de sus propios trabajadores con discapacidad, una vez terminados los correspondientes procesos de recuperación.

#### Requisitos de los trabajadores

- Trabajadores declarados en situación de incapacidad permanente parcial:

  - ⇨ Si no afecta a su rendimiento normal tendrá derecho a reincorporarse al puesto que venía desempeñando antes de incapacitarse; si ello no es posible, se le mantendrá su nivel retributivo. Si el empresario acredita la disminución en el rendimiento, le proporcionará un puesto adecuado a su capacidad residual y, si no existiera, podrá reducirle proporcionalmente el salario, sin que esta reducción suponga más del 25 por 100 del mismo, y en ningún caso éste podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional, cuando se realice jornada completa.
  - ⇨ Si como consecuencia de haber recibido prestaciones de recuperación profesional, recobra su total capacidad, tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo originario si viniera ocupando un puesto de inferior categoría, siempre que no hubieran transcurrido más de tres años en dicha situación. La reincorporación se efectúa, previa la comunicación a la empresa y a los representantes de personal, en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente.
  - ⇨

- Trabajadores a quienes se les ha reconocido una incapacidad permanente total o absoluta y hubiesen cesado en la empresa:

  - ⇨ Preferencia absoluta para su readmisión en la última empresa en que trabajaron, en la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional si, como consecuencia de haber recibido prestaciones de recuperación, hubieran recobrado su plena capacidad laboral.

- Trabajadores a quienes se les ha reconocido una incapacidad permanente y hubiesen cesado en la empresa.

  - ⇨ Si como consecuencia de haber recibido prestaciones de recuperación continúan afectados de una incapacidad permanente parcial, tendrán preferencia absoluta a su readmisión en la última empresa, en la primera vacante que se produzca que resulte adecuada a su capacidad laboral.

### Obligaciones de los trabajadores y empresas

- Los trabajadores con derecho a ser readmitidos deberán comunicarlo a la empresa y a los representantes de personal, en el plazo de un mes, contado a partir de la declaración de aptitud del organismo correspondiente.
- La empresa deberá poner en conocimiento de los trabajadores que se encuentren en tal situación las vacantes que existan de igual o inferior categoría, quedando liberada de su obligación desde el momento en que el trabajador rechace un puesto de trabajo de igual o inferior categoría si no hubiera obtenido la plena recuperación para su profesión habitual, que no implique cambio de residencia.

### Ayudas

Las readmisiones que lleven a efecto las empresas darán derecho a reducciones del 50 por 100 de la cuota patronal de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes durante un período de dos años.

#### 11.5.3. Contrato para la formación de trabajadores con discapacidad

- (R.D.LG. 1/95; art. 11.2.e, disp. adic. 2.ª)
- (R.D. 488/98)
- (Ley 35/10)

(Ver apartado 11.8, «Contrato para la formación».)

### Características especiales

- La edad máxima prevista para formalizar contratos para la formación no se aplicará si el trabajador contratado es discapacitado.
- Los trabajadores con discapacidad no se computarán para determinar el número máximo de contratos para la formación que las empresas pueden contratar en función de su plantilla.
- La duración máxima del contrato cuando sea fijada en convenio colectivo de ámbito sectorial o estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, podrá llegar hasta cuatro años.
- Las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción del 50 por 100 de la cuota empresarial de la Seguridad Social prevista para estos contratos.
- Los beneficiarios de la pensión no contributiva de invalidez, que sean contratados, recuperarán automáticamente dicha pensión cuando se les extinga el contrato, a cuyo efecto no se les tendrá en cuenta en el cómputo anual de sus rentas las que hubieran percibido en virtud de su trabajo con contrato para la formación.
- El trabajador con discapacidad deberá tener un grado mínimo de discapacidad igual o superior al 33 por 100.
- Cuando la discapacidad sea psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.
- La empresa que contrate trabajadores con discapacidad podrá solicitar subvenciones con cargo al Servicio Público de Empleo Estatal, destinadas a la

adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal de hasta 902 euros.

- A partir del 18 de junio de 2010 y hasta el 31 de diciembre de 2011, las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores con discapacidad podrán aplicarse una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional o seguir con la reducción del 50 por 100 en las cutoas empresariales a la Seguridad Social. (Ver apartado 11.8, Bonificación de cuotas). La misma bonificación se aplicará a los contratos para la formación celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010 que sean prorrogados entre dicha fecha y el 31 de diciembre de 2011, durante la vigencia de dichas prórrogas.

### 11.5.4. Contrato en prácticas para trabajadores con discapacidad

- (R.D.LG. 1/95, art. 11.1 y disp. adic. 2.)
- (R.D. 488/98)
- (Ley 35/10)

(Ver apartado 11.9, «Contrato en prácticas».)

## Características especiales

- Los títulos que habiliten para el ejercicio profesional deben haber sido obtenidos dentro de los últimos siete años.
- Las empresas que celebren contratos en prácticas, ya sea a tiempo completo o parcial con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción del 50 por 100 de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes durante toda la vigencia del contrato.
- El trabajador con discapacidad deberá tener reconocido un grado mínimo de discapacidad igual o superior al 33 por 100.
- La empresa que contrate trabajadores con discapacidad podrá solicitar subvenciones con cargo al Servicio Público de Empleo Estatal, destinadas a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal de hasta 902 euros.

### 11.5.5. Contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad

- (Ley 43/06, dis. adic. 1ª)

Las empresas podrán contratar temporalmente para la realización de sus actividades, cualquiera que fuere la naturaleza de las mismas, a trabajadores con discapacidad desempleados.

## Formalización del contrato

- Las empresas deberán contratar a los trabajadores a través de la correspondiente Oficina de Empleo.

- El contrato se celebrará por escrito en el modelo oficial que se facilita en las Oficinas de Empleo.
- El contenido del contrato y las prórrogas del mismo, en su caso, se comunicarán al Servicio Público de Empleo.
- El empresario queda obligado a comunicar al Servicio Público de Empleo la terminación de los contratos.
- El trabajador con discapacidad deberá tener reconocido un grado mínimo de discapacidad igual o superior al 33 por 100 o ser pensionista de la Seguridad Social que tenga reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

### ¿Qué empresas pueden contratar bajo esta modalidad?

- Cualquier empresa, cualquiera que sea su tamaño, que en los doce meses anteriores a la contratación, no hayan extinguido contratos indefinidos por despido declarado improcedente o por despido colectivo.

### Duración del contrato

- Mínimo 12 meses y máximo 3 años.
- Cuando se concierte por un plazo inferior al máximo establecido, se podrá prorrogar antes de su finalización, por períodos no inferiores a 12 meses.

### Jornada

- A tiempo completo o a tiempo parcial.

### Indemnización a los trabajadores

- A la terminación del contrato, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a 12 días de salario por año de servicio o parte proporcional en su caso.

### Incentivos a las empresas

- Las bonificaciones señaladas en el cuadro sobre programa de fomento del empleo en el apartado 11.3.

### Incentivos a la transformación de estos contratos en indefinidos

Por la transformación en contrato indefinido y a jornada a tiempo completo o a tiempo parcial en el modelo oficial correspondiente, las empresas podrán percibir:

- Los incentivos señalados en el apartado 11.5.1.
- Las bonificaciones establecidas para la contratación indefinida señaladas en el cuadro sobre el Programa de Fomento de Empleo en apartado 11.3.

### 11.5.6. Contratos de interinidad con trabajadores con discapacidad desempleados para sustituir a personas discapacitadas que tengan suspendido el contrato de trabajo por incapacidad temporal

- (Ley 45/02)

Los contratos de interinidad que se celebren con personas discapacitadas desempleadas, para sustituir a trabajadores y trabajadoras con discapacidad que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal durante el período que persista dicha situación, darán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.

## 11.6. Contrato para el fomento de la contratación indefinida

- (Ley 12/01)
- (Ley 43/06)
- (Ley 35/10)

Tiene como finalidad facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales.

### Trabajadores que pueden ser objeto de este tipo de contrato

- Trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:

  - Jóvenes desde 16 hasta 30 años, ambos inclusive.
  - Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino; mujeres en los dos años inmediatamente posteriores a la fecha del parto o de la adopción o acogimiento de menores; mujeres desempleadas que se reincorporen al mercado de trabajo tras un periodo de inactividad laboral de cinco años; mujeres desempleadas víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos.

  - Trabajadores mayores de 45 años de edad.
  - Parados que lleven, al menos, un mes inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
  - Personas con discapacidad.
  - Desempleados que, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos.
  - Desempleados a quienes, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente.

- Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados a partir del 18 de junio de 2010 que se transformen en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2011

## Formalización del contrato

El contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito, en los modelos facilitados por el Servicio Público de Empleo Estatal.

## Requisitos de las empresas

No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida la empresa que, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos indefinidos ordinarios por causas objetivas declaradas o reconocidas como improcedentes o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

No se tendrá en cuenta esta limitación cuando las extinciones de contratos se hayan producido con anterioridad al 18 de junio de 2010 ni cuando, en el supuesto de despido colectivo, cuando la realización de estos «contratos de fomento de la contratación indefinida» haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el período de consultas previsto en la tramitación del Expediente de Regulación de Empleo.

## Características de estas contrataciones e incentivos

- El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en la Ley y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido.
- Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada judicialmente improcedente o reconocida como tal por el empresario, la cuantía de la indemnización será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateados por meses los períodos de tiempo inferior a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. Cuando el trabajador alegue que la utilización del procedimiento de despido objetivo no se ajusta a derecho porque la causa real del despido es disciplinaria, corresponderá al mismo la carga de la prueba sobre esta cuestión.
- Hasta la entrada en funcionamiento del Fondo de capitalización a que se refiere la Ley 35/2010, de 7 de septiembre, los contratos celebrados con posterioridad al 18 de junio de 2010, y que hayan tenido una duración superior a un año, cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa, una parte de la indemnización que corresponda al trabajador cuando el contrato se extinga por las causas previstas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores será abonada directamente por el Fondo de Garantía Salarial, en una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año.

## Incentivos durante el año 2011

- Los contratos indefinidos iniciales, a tiempo completo o a tiempo parcial, bajo esta modalidad, pueden acogerse a los incentivos a la contratación indefinida para el colectivo a que pertenezca el trabajador, siempre que se cumplan los requisitos establecidos para las empresas (ver apartado 11.3).
- Las transformaciones en indefinidos, a tiempo completo o parcial, incluida la modalidad de fijos discontinuos, de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, darán lugar a la bonificación correspondiente si se reúnen los requisitos necesarios (ver apartado 11.7 y cuadro en apartado 11.3).

Ayuntamiento de Boadilla del Monte

# COMUNIDAD DE MADRID: www.madrid.org

## Contratación de personas con discapacidad: supuestos de excepcionalidad

# COMUNIDAD DE MADRID: www.madrid.org

## Contratación de personas con discapacidad: supuestos de excepcionalidad

**Con el fin de facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad las empresas con más de 50 trabajadores están obligadas al cumplimiento de una cuota de reserva del 2% de su plantilla para trabajadores discapacitados.,**


**Supuestos de excepcionalidad**

**Competencia para resolver**

**Procedimiento para obtener el certificado de excepcionalidad**

**Medidas Alternativas**

**Subvenciones para el fomento del empleo de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo**


### Supuestos de excepcionalidad

Esta medida, contenida en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de minusválidos, es de obligado cumplimiento para todas las empresas con mas de 50 trabajadores, y excepcionalmente podrán quedar exentas de esta obligación en los siguientes supuestos que se establecen a continuación, y siempre que se aplique alguna de las medidas alternativas contenidas en el RD 364/2005, de 8 de abril y la Orden 468/2007, de 7 de marzo, del Consejero de Empleo y Mujer, por la que se adapta a la organización de la Comunidad de Madrid, el procedimiento establecido en el citado RD 364/2005.

a) Cuando la Dirección General de Empleo de la Comunidad de Madrid, o las Agencias de Colocación autorizadas, **no puedan atender las ofertas de empleo para trabajadores discapacitados presentadas por la empresa**, después de haber realizado todas las gestiones de intermediación necesarias, o bien sean éstos los que renuncien a esta oferta.

b) Cuando las empresas acrediten la existencia de **razones organizativas, productivas, técnicas o económicas que dificultan seriamente la incorporación de discapacitados** a sus plantillas

### Competencia para resolver

Cuando la Empresa esté ubicada, **exclusivamente o al menos el 85 % de la plantilla, en el territorio de la Comunidad Autónoma de Madrid**, la competencia se ejercerá por la Dirección General de Empleo (C/ Vía Lusitana, 21 28025-Madrid).

Cuando la empresa disponga de **centros de trabajo en más de una comunidad autónoma, la competencia corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal** (C/ Condesa de Venadito, 9 28027- Madrid).

## Procedimiento para obtener el certificado de excepcionalidad

**a) Si la excepcionalidad deriva de la inexistencia de trabajadores discapacitados idóneos, o de la renuncia de estos a la oferta de empleo presentada por la empresa,** el procedimiento a seguir es el siguiente:

La empresa presentará ante cualquier Oficina de Empleo de la Comunidad de madrid una oferta de empleo con mención expresa del número de puesto de trabajo a cubrir con trabajadores discapacitados y las ocupaciones requeridas con los requisitos adecuados. Ante la imposibilidad de atender por parte de la Dirección General de Empleo la oferta de empleo presentada por la empresa, la Oficina de Empleo emitirá certificación acreditativa de dicha circunstancia, conforme al Anexo I que se adjunta (Área de descargas en www.madrid.org). La empresa solicitará al Director General de la Dirección General de Empleo, mediante el impreso que se adjunta como Anexo II (Área de descargas en www.madrid.org), la declaración de excepcionalidad, y mediante el impreso que se adjunta como Anexo III (Área de descargas en www.madrid.org), la aplicación de la medida alternativa por la que opte. A dichas solicitudes se acompañará copia de la certificación emitida por la Oficina de Empleo (Anexo I del Área de descargas en www.madrid.org ) en la que se reconoce la imposibilidad de atender la oferta de empleo presentada. El Director General de Empleo resolverá en el plazo de los dos meses siguientes a la presentación de la solicitud, y declarará, en su caso, la inexistencia total o parcial de demandantes de empleo, con mención expresa de las ocupaciones solicitadas. Esta resolución administrativa resolverá sobre la declaración de excepcionalidad y, en su caso, sobre la aplicación de las medidas alternativas propuestas por la empresa solicitante. Transcurrido el plazo de los dos meses sin que la Dirección General de Empleo emita resolución administrativa expresa, se entenderá que concurre la causa de excepcionalidad y que, a su vez, se justifica la adopción de las medidas sustitutivas propuestas en la solicitud de la empresa solicitante. Cuando la oferta se hubiera presentado ante una agencia de colocación, y el resultado, tras realizar el sondeo con demandantes de empleo con discapacidad, fuera negativo, ésta remitirá, en el plazo de quince días, un informe indicando dicha circunstancia a la Dirección General de Empleo ,la cual, previas las actuaciones que se estimen pertinentes, resolverá al respecto. La declaración de excepcionalidad a que se hace referencia en este artículo tendrá una validez de tres años desde la notificación de la correspondiente resolución administrativa. Transcurrido el plazo de validez de la declaración de excepcionalidad, las empresas deberán solicitar una nueva declaración, en el caso de persistir la obligación principal.

La declaración de excepcionalidad a que se hace referencia en este artículo tendrá una validez de tres años desde la notificación de la correspondiente resolución administrativa. Transcurrido el plazo de validez de la declaración de excepcionalidad, las empresas deberán solicitar una nueva declaración, en el caso de persistir la obligación principal.

**b) Si la excepcionalidad surge por la existencia de razones organizativas, productivas técnicas o económicas en la empresa, que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa**, el procedimiento es el siguiente:

1. La empresa deberá solicitar la declaración de excepcionalidad (Anexo II del área de descargas en www.madrid.org) al Director General de Empleo, acreditando fehacientemente las cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motivan la especial dificultad para incorporar trabajadores discapacitados a la plantilla de la empresa e incluyendo de forma conjunta, las medidas alternativas por las que opta de entre las citadas en el artículo 2 (Anexo III del área de descargas en www.madrid.org)
2. El Director General de Empleo dictará resolución en el plazo de dos meses, contados desde la fecha de presentación de la solicitud, pudiendo realizar de oficio cuantas actuaciones se estimen necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales debe pronunciarse dicha Resolución.

Para ello, y a fin de constatar las dificultades de contratación alegadas por la empresa, y con carácter previo a la resolución, el Servicio Regional de Empleo podrá exigir la aportación de certificaciones o informes de entidades públicas o privadas de reconocida capacidad, distintas de la empresa solicitante. Asimismo solicitará informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre la concurrencia de las circunstancias alegadas por la empresa.

3. La resolución administrativa resolverá sobre la excepcionalidad solicitada, así como la aplicación de las medidas alternativas propuestas por la empresa solicitante. Transcurrido el plazo de dos meses para resolver sin que recaiga resolución administrativa expresa, se entenderá que ésta es positiva.

La declaración de excepcionalidad a que se hace referencia en este artículo tendrá una validez de tres años desde la notificación de la correspondiente resolución administrativa del expediente. Transcurrido el plazo de validez de la declaración de excepcionalidad, las empresas deberán solicitar una nueva declaración, en el caso de persistir la obligación principal y las circunstancias que dieron lugar a la resolución inicial.

## Medidas Alternativas

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

1. **La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier tipo otro tipo de bienes** necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.
   El Importe anual de dichos contratos mercantiles o civiles será de, al menos, tres veces el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del dos por ciento.
   **2. La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.**
   El Importe anual de dichos contratos mercantiles o civiles es de tres veces el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del dos por ciento.
   **3. Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad**, cuando la entidad beneficiada de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de las personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.
   El importe anual de estas donaciones o actividades de patrocinio será de, al menos, 1,5 veces el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del dos porciento.
   **4. La constitución de un enclave laboral, previa sustitución del correspondiente contrato con un centro especial de empleo**, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.
   El importe anual es de, al menos, tres veces el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del dos por ciento.

**Aplicación de las medidas**

Las empresas que hayan obtenido la declaración de excepcionalidad y la resolución favorable para aplicar la medida alternativa propuesta, tendrán un plazo de tres meses a contar desde la notificación de la resolución administrativa, para formalizar los contratos o hacer efectiva la donación o acción de patrocinio. Una vez realizado, en el plazo de un mes deberá comunicarlo mediante Anexo IV (Área de descargas en www.madrid.org )

**Área Descargas en www.madrid.org**

- Texto unificado con correcciones orden 468 2007
- Anexo I: Certificado acreditativo oferta de empleo
- Anexo II: Solicitud de declaración de excepcionalidad
- Anexo III: Solicitud de medidas alternativas
- Anexo IV: Comunicación de medidas alternativas

Ayuntamiento de Boadilla del Monte

# CUADRO RESUMEN EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

## Ventajas según el tipo de contrato

(Fuente: FAMMA – Federación de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de la Comunidad de Madrid).

Ayuntamiento de Boadilla del Monte

# CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD:
## Ventajas según el tipo de contrato

| TIPO DE CONTRATO | REQUISITOS DEL TRABAJADOR | CARACTERÍSTICAS / REQUISITOS DE LA EMPRESA | INCENTIVOS POR LA CONTRATACIÓN | FORMALIZACIÓN Y OTROS |
|---|---|---|---|---|
| **Relación laboral especial de trabajadores en Centros Especiales de Empleo (CEE)** | • Ser trabajador con discapacidad y estar reconocido como tal por el Organismo competente.<br><br>• Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.<br><br>• Cumplir los requisitos genéricos que se estipulen para cada modalidad de contrato que se celebre.<br><br>• Queda excluido de esta especial relación laboral el personal no discapacitado que preste sus servicios en dichos centros.<br><br>• Quedan igualmente excluidas las personas con discapacidad que presten servicios en otro tipo de empresas. | • Podrán solicitar estos beneficios las personas físicas, jurídicas o Comunidades de bienes que, como titulares de un centro especial de empleo, reciben prestación de servicios de los trabajadores con discapacidad.<br><br>• Los titulares de los CEE deberán solicitar a la correspondiente oficina de empleo la oferta a cubrir, con las características técnicas del puesto y las circunstancias personales/profesionales que debe reunir el trabajador. | • Bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y cuotas de recaudación conjunta.<br><br>• Subvención mensual, por cada trabajador minusválido de hasta el 50% del SMI.<br><br>• Subvención para adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas por una cuantía no superior a 1.803,03 euros.<br><br>• Los Centros Especiales de Empleo están exentos del pago del IVA en las subvenciones públicas (regla de prorrata).<br><br>• Cuando más del 90% la plantilla del CEE sean trabajadores discapacitados, la subvención por puesto con carácter estable será de 12.020,24 euros.<br><br>• Cuando el numero de trabajadores discapacitados del CEE esté entre el 70% y el 90% de la plantilla, la subvención por puesto de carácter estable será de 9.015,18€ | • Se permite cualquier tipo de modalidad contractual.<br><br>• El contrato se formalizará por escrito, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial.<br><br>• Se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en el plazo de 10 días siguientes a su concertación igual que las prórrogas del mismo.<br><br>• Podrá celebrarse el contrato a bajo rendimiento, entendiendo como tal aquel en que el trabajador con discapacidad, aun prestando sus servicios durante una jornada de trabajo normal, lo hace con el rendimiento inferior al normal en un 25%, siempre que tal circunstancia lo haya constatado el equipo multiprofesional correspondiente. La disminución del salario no podrá exceder del porcentaje mencionado. |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Contrato de Trabajo INDEFINIDO para Personas con Discapacidad** | • Trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.<br><br>Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.<br><br>El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.<br><br>Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. | • Podrán solicitar estos beneficios las empresas que contraten trabajadores con discapacidad por tiempo indefinido a jornada completa o parcial, así como las cooperativas de trabajoasociado que incorporen trabajadores con discapacidad como socios.<br><br>• 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 doce mese de as bonificaciones establecidas en este programa.<br><br>• Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de 3 años y en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad.<br><br>• Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social. | • Subvención de 3.907€ por cada contrato a tiempo completo. Si es a tiempo parcial, la subvención se reducirá de forma proporcional a la jornada.<br><br>• Bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social en general de:<br><br>4.500€/anuales<br><br>5.350€ si es mujer<br><br>5.700€ si es mayor de 45 años.<br><br>Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el art. 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.<br><br>• Deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6.000€ por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.<br><br>• Subvención por adaptación del puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de de hasta 901’51€ | • Extinción por causas objetivas declarada improcedente: la cuantía de la indemnización es de 33 días/año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades.<br><br>• Como mínimo la cantidad acordada en convenio o en su defecto S.M.I. |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Contrato de Trabajo INDEFINIDO para Personas con Discapacidad Severa** | • Trabajador con una discapacidad igual o superior al 33% en el caso de padecer una parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual.<br><br>• Trabajador con una discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.<br><br>• Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.<br><br>• El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.<br><br>• Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. | • Podrán solicitar estos beneficios las empresas que contraten trabajadores con discapacidad por tiempo indefinido a jornada completa o parcial, así como las cooperativas de trabajo asociado que incorporen trabajadores con discapacidad como socios.<br><br>• 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 doce mese de as bonificaciones establecidas en este programa.<br><br>• Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de 3 años y en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad.<br><br>• Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social. | • Subvención de 3.907€ por cada contrato a tiempo completo. Si es a tiempo parcial, la subvención se reducirá de forma proporcional a la jornada.<br><br>• Bonificación de la cuota empresariall de la Seguridad Social en general de:<br><br>5.100€/anuales<br><br>5.950€ si es mujer<br><br>6.300€ si es mayor de 45 años.<br><br>Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el art. 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.<br><br>• Deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6.000€ por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.<br><br>• Subvención por adaptación del puesto de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de de hasta 901’51€ | • Extinción por causas objetivas declarada improcedente: la cuantía de la indemnización es de 33 días/año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades.<br><br>• Como mínimo la cantidad acordada en convenio o en su defecto S.M.I. |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Contrato para la FORMACIÓN** | • Ser trabajador con discapacidad y estar reconocido como tal por el Organismo competente.<br><br>• No tener la titulación requerida para formalizar contrato de prácticas.<br><br>• En el caso de la contratación de trabajadores con discapacidad no existe límite de edad. | • La duración no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, salvo que por Convenio Colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones distintas sin que en ningún caso se puedan superar los cuatro años.<br><br>• Se podrán acordar hasta dos prórrogas con una duración mínima de seis meses.<br><br>• El tiempo dedicado a la formación teórica no deberá ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista en Convenio Colectivo, o en su defecto de la jornada máxima legal. 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 ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.<br><br>• La jornada será a tiempo completo (sumando al tiempo de trabajo efectivo el dedicado a la formación teórica).<br><br>• Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la m misma o distinta empresa.<br><br>• El periodo de prueba no será superior a 2 meses. | •La cotización a la Seguridad Social será del 50% de las cuotas empresariales de Seguridad Social previstas para los contratos de la formación.<br><br>• Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras de dotación de medios de protección personal, siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses. | • La retribución del trabajador será fijada en Convenio Colectivo sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo trabajado.<br><br>• A la finalización del contrato el empresario deberá entregar al trabajador un certificado de la formación teórica y práctica adquirida.<br><br>• Posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el Real Decreto 1451/83, de 11 de mayo, modificado en el R.D. 170/2004, de 30 de enero y en el Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio (B.O.E. de 14 de Junio), por la transformación del contrato temporal en indefinido, en cualquier momento de su vigencia. |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Contrato en PRÁCTICAS** | • Son títulos habilitantes para celebrar el contrato los de Diplomado o Licenciado, Ingeniero o Arquitecto Técnico o Superior o Técnico Superior de la FP específica, y los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional. Que no hayan transcurrido más de seis años desde la terminación de los estudios. | • No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de 2 años; dentro de estos límites, los Convenios Colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses.<br><br>• El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes, para los celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio ni a dos meses para los trabajadores que estén en posesión de título de grado superior, salvo lo dispuesto en convenio colectivo. Si al término del contrato, el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa. | • Las empresas tendrán derecho a una reducción, durante la vigencia del contrato, a tiempo completo o parcial, del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social de las contingencias comunes.<br><br>• Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal, siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses. | • La retribución del trabajador será la fijada en Convenio Colectivo, sin que pueda ser inferior al 60 o al 75% durante el primero o segundo año de vigencia respectivamente, del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo puesto de trabajo.<br><br>• Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.<br><br>• Si al término del contrato, el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa. La transformación en indefinido daría lugar a los incentivos que se establecen para este tipo de contratos. |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Contrato de Trabajo de INTERINIDAD para sustituir bajas por incapacidad temporal de personas con discapacidad** | • Los trabajadores contratados deben ser personas con discapacidad desempleadas que sustituyan a trabajadores con discapacidad que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal durante el período que persista dicha situación.<br><br>• El contrato podrá celebrarse a jornada completa o parcial (si el trabajador sustituido estuviera así contratado).<br><br>• El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación, identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución. | | • Se tendrá derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social incluidas las de accidente de trabajo y de enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta. | • La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.<br><br>• Cuando el contrato se realice para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.<br><br>**EXTINCION** Previa denuncia de cualquiera de las partes se extinguirá por:<br><br>• La reincorporación del trabajador sustituido.<br><br>• El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.<br><br>• La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.<br><br>• El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las Administraciones públicas. Los contratos de interinidad que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma, se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continuase prestando servicios. |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Contrato de Trabajo INDEFINIDO para personas con discapacidad procedentes de Enclaves Laborales** | • Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.<br><br>• Proceder de un enclave laboral y estar en situación de excedencia voluntaria en el Centro Especial de Empleo.<br><br>• Pertenecer a alguno de los siguientes colectivos (según se establece en el art. 6 del R.D. 290/2004, de 20 de febrero):<br><br>a) Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.<br><br>b) Las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.<br><br>c) Los trabajadores con discapacidad no incluidos en los párrafos anteriores con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.<br><br>• El trabajador no debe haber estado | • Ser empresa colaboradora y reunir los requisitos establecidos en el R.D. 290/2004, de 20 de febrero (B.O.E. de 21 de febrero).<br><br>• Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un período de doce meses de las bonificaciones establecidas en este programa.<br><br>• Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de 3 años y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad.<br><br>• Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social. | • La empresa colaboradora que contrate a un trabajador del enclave, que pertenezca al colectivo del grupo a) o b), tendrá las siguientes ayudas:<br><br>Subvención de 7.814 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada.<br><br>Subvención por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras de conformidad con lo establecido en el R.D. 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el R.D. 170/2004 de 30 de enero.<br><br>• Si la empresa colaboradora contrata a un trabajador del enclave que pertenezca al colectivo del grupo c), tendrá derecho a las siguientes ayudas:<br><br>Subvención de 3.907 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada.<br><br>Subvención por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras de conformidad con lo establecido en el R.D. 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el R.D. 170/2004 de 30 | • Estos contratos podrán acogerse a la reducción de la indemnización por despido prevista en la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio), que será de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades, en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera de la citada Ley.<br><br>• En lo no previsto en el R.D. 290/2004, de 20 de febrero, será de aplicación a las empresas colaboradoras y a estos contratos el régimen sobre requisitos y exclusiones, así como de obligaciones, incluida la de mantenimiento de la estabilidad en el empleo de los trabajadores, aplicable a las ayudas reguladas en el R.D. 1451/83 de 11 de mayo, modificado por el R.D. 170/2004 de 30 de enero. |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación. | | de enero.<br><br>**Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social:**<br><br>• Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:<br><br>Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa: Hombres menores de 45 años 4.500€/año; Mujeres menores de 45 años 5.350€/año; Hombres y mujeres mayores de 45 años 5.700 euros /año.<br><br>Trabajadores discapacitados con discapacidad severa: Hombres menores de 45 años 5.100€/año; Mujeres menores de 45 años 5.950€/año; Hombres y mujeres mayores de 45 años 6.300 euros /año<br><br>• Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el art. 2.7 la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Contrato TEMPORAL de Fomento de Empleo para personas con discapacidad** | • Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.<br><br>• Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo.<br><br>• Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato.<br><br>• El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido. | • Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un período de doce meses de las bonificaciones establecidas en este programa. | • Bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social en general de:<br><br>3.500€/anuales<br><br>4.100€ si es mujer<br><br>4.100€ si es mayor de 45 años<br><br>4.700€ si es mujer mayor de 45 años<br><br>Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el art. 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre. | • A la terminación del contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio.<br><br>• Su transformación en indefinido daría lugar a los incentivos establecidos para los contratos indefinidos.<br><br>• A la terminación del contrato , el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio.<br><br>• Su transformación en indefinido daría lugar a los incentivos establecidos para los contratos indefinidos.<br><br>•Duración entre 12 meses y 3 años.<br><br>• Prórrogas no inferiores a 12 meses.<br><br>• El contrato podrá ser a tiempo completo o parcial. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Contrato TEMPORAL de Fomento de Empleo para personas con discapacidad severa** | • Trabajador con una discapacidad igual o superior al 33% en el caso de padecer una parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual.<br><br>• Trabajador con una discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.<br><br>• Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo<br><br>• El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.<br><br>• Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. | • Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un período de doce meses de las bonificaciones establecidas en este programa. | |

Ayuntamiento de Boadilla del Monte

# V FERIA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA COMUNIDAD DE MADRID (celebrada en Madrid, el 16 y 17 de noviembre)

**- Empresas participantes**

Datos de contacto

**- Perfiles buscados por cada una de las empresas**

Fuente: www.madrid.org

# EMPRESAS PARTICIPANTES

## EMPRESAS PARTICIPANTES:

### FUNDACIÓN UNIVERSIA

Fundación Universia es una entidad privada sin ánimo de lucro promovida por Universia, la mayor red iberoamericana de cooperación universitaria.
La finalidad principal de Fundación Universia es promover el estudio, la investigación, el empleo y la formación en el marco de la sociedad diversa del conocimiento, utilizando como instrumento las tecnologías de la información y las comunicaciones, y con atención especial a las personas con discapacidad.

TE INTERESA SABER

Fundación Universia

- Apuesta por un empleo de calidad (estable, equitativo, evolutivo, flexible, participativo y productivo) en el mercado laboral ordinario.
- En 2010 gestionó directamente 383 ofertas de empleo y de prácticas profesionales.
- Trata a los candidatos de manera personalizada, realizando un seguimiento continuo y entrevistas ocupacionales para fomentar su potencial laboral.
- Desde junio de 2009 es Centro de Apoyo a la Intermediación Laboral (CAIL).

PERFIL DE LA EMPRESA

Fundación Universia actúa esencialmente en el ámbito de la formación superior y la posterior inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario, a través de cuatro programas trasversales que estructuran su plan de actuación: **Programa de información, orientación y difusión**, **Programa red**, P**rograma de igualdad de oportunidades e inclusión** y **Programa de empleo.**

**Dentro del Programa de Empleo, Fundación Universia ha desarrollado una web www.empleo.fundacionuniversia.net para facilitar la búsqueda de empleo de las personas con discapacidad.**

En este Portal se difunden ofertas de empleo de carácter general, otras específicamente destinadas al público universitario, reservando un tercer apartado a la realización de prácticas profesionales. También se divulgan contenidos a fin de asesorar a las personas con discapacidad en la búsqueda de empleo.

Además de la gestión de empleo online, Fundación Universia realiza labores de Centro de Apoyo a la Intermediación Laboral; a lo largo de 2010, ha gestionado 383 ofertas de empleo. Las ofertas provienen de empresas de diferentes sectores: energía, banca, construcción, seguros, consultoría, telecomunicaciones, etc. y los perfiles más demandados son puestos que requieren estudios Universitarios y de Formación Profesional.
Fundación Universia se vincula a la acción social estratégica innovadora, relacionada con la creación de valor en las organizaciones a través de la inclusión socio-laboral eficaz de las personas con discapacidad, en el sistema productivo.

**CONTACTO**

**Fundación Universia**
**www.empleo.fundacionuniversia.net**
**www.fundacionuniversia.net**
**fundacion@universia.net**
**Tel.: 91 289 57 47**
**Av. de Cantabria s/n. Edificio Arrecife. Pl.00**
**28660 Boadilla del Monte. Madrid**

## FUNDACIÓN ADECCO

La Fundación Adecco es una entidad sin ánimo de lucro que apuesta por la inserción laboral de las personas, que por diferentes motivos, se enfrentan con grandes dificultades para encontrar empleo. Fue creada en 1999 como resultado de la responsabilidad social asumida por Adecco, líder mundial en el sector de los Recursos Humanos.
Trabajamos por la búsqueda de empleo y la formación para personas con discapacidad, personas mayores de 45 años, mujeres con responsabilidades familiares no compartidas, mujeres víctimas de violencia de género, deportistas y ex deportistas.

TE INTERESA SABER

La Fundación Adecco, tiene como objetivo principal la búsqueda de empleo para las siguientes personas:

- Personas con discapacidad.
- Hombres y mujeres con + 45 años.
- Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas.
- Mujeres víctimas de violencia de género.
- Deportistas y ex deportistas.

PERFIL DE LA EMPRESA

Las 15 oficinas de la Fundación Adecco y a través de una red de empresas solidarias de todos los sectores de actividad en toda España y de la Administración, ayudan a las personas que lo tienen más difícil a encontrar un empleo adecuado a sus habilidades y expectativas.
La Fundación Adecco, en su objetivo de ayudar a buscar empleo a las personas que lo tienen más difícil, pone en marcha un Plan de Orientación e Integración personalizado que permita proporcionar un grado de autonomía personal suficiente y los recursos necesarios para la búsqueda activa de empleo.

**LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Nuestra labor se basa en ayudar a aquellas personas que no ven en su discapacidad una incapacidad para trabajar en un entorno laboral ordinario, es más… están deseando que se les dé una oportunidad para demostrarlo. ¡Anímate!

La Fundación Adecco trabaja concienciando y sensibilizando al tejido empresarial sobre de la incorporación y adaptación de una persona con discapacidad en su puesto de trabajo, así como de la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI), que obliga a las empresas con más de 50 empleados fijos a tener un 2% de su plantilla con certificado de minusvalía igual o superior al 33%.

En la Fundación Adecco ponemos la atención en las capacidades y no en las limitaciones de las personas. De este modo, cerca de 9.000 personas con discapacidad han accedido al mercado laboral realizado trabajos como teleoperadores, informáticos, analistas de sistemas, ingenieros, gestores financieros, técnicos de mantenimiento, manipuladores y ayudantes de cocina, entre otros.

**Es necesario que todas aquellas personas interesadas en las ofertas de empleo publicadas en la Web, realicen previamente la inscripción de su (Currículum Vitae) en nuestra página.**
Visita: www.fundacionadecco.es

**CONTACTO**

**La fundación cuenta con 15 delegaciones en España.**
**En Madrid podrás ubicarnos en dos oficinas en:**

**Sede Fundación Adecco (Norte)**
**C/ Génova, 18**
**28004 Madrid**
**91 700 49 20**

**Delegación Fundación Adecco (Sur)**
**C/ Doctor Esquerdo, 174**
**28007 Madrid**
**Telf. 91.552.97.58**
**E-mail: fundacion.adecco@adecco.com**
**Web: www.fundacionadecco.es**

## FUNDACIÓN ONCE

Fundación ONCE, a través de su entidad de inserción laboral, FSC Inserta, gestiona el programa Por Talento, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, cuyo objetivo es fomentar la integración laboral de personas con discapacidad y ayudar a las empresas a encontrar trabajadores con discapacidad adecuados a sus necesidades.

TE INTERESA SABER
FSC Inserta ha obtenido, en el periodo comprendido entre los años 2000 – 2008, los siguientes resultados:

- 25.732 puestos de trabajo para personas con discapacidad
- 33.277 alumnos con discapacidad formados
- 2.168 nuevos emprendedores con discapacidad

PERFIL DE LA EMPRESA

Los servicios que FSC Inserta ofrece a las personas con discapacidad son: orientación y diseño de planes personalizado de empleo, formación adecuada al puesto y presentación a los procesos de selección que se adecuen a sus capacidades y expectativas. Por otra parte, FSC Inserta presta también servicios a empresas, los cuales consisten en: análisis del puesto de trabajo, preselección y presentación de candidatos formados y adaptados a las necesidades de cada empresa y, por último, asesoramiento sobre la normativa aplicable en materia de ayudas, subvenciones y beneficios fiscales y sociales derivados de la contratación de personas con discapacidad.

**CONTACTO**

**FSC Inserta**
**C/ Bernardino Obregón, 26**
**28012 Madrid**
**Telf.: 91 713 15 50**
**E-mail: t.gestion19.mad.fsc@fundaciononce.es**
**Web: www.portalento.es**
**www.fsc-inserta.es**

randstad fundación

## FUNDACIÓN RANDSTAD

La Fundación Randstad nace en el 2004 con el fin de contribuir a eliminar todo tipo de barreras para que las personas con discapacidad puedan acceder al mercado de trabajo en las mismas condiciones que cualquier otra persona. Para ello trabajamos en dos áreas: la intermediación laboral y la sensibilización social.

TE INTERESA SABER

- La Fundación Randstad es colaborador habitual de la Comunidad de Madrid, en el desarrollo de programas de inserción laboral de personas con capacidades diferentes.

- Ayudamos a las empresas en el cumplimiento de la LISMI, asesorando sobre perfiles a integrar y reinvirtiendo sus aportaciones en conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo.
- A través de la web www.fundacionrandstad.es podrás acceder a todas las ofertas de empleo actualizadas.
- La Fundación Randstad tiene cobertura de actuación nacional; tres oficinas en Madrid y una oficina en Cataluña.

PERFIL DE LA EMPRESA

La Fundación Randstad nace en 2004 con una misión, conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo gracias a la integración laboral de personas con capacidades diferentes y otras personas en riesgo de exclusión socio – laboral.
Ayudamos a las empresas a cumplir con la LISMI, asesorándolas y ayudándolas a conseguir el trabajo idóneo para estas personas, seleccionando a los mejores candidatos y tutorizando durante el tiempo necesario su desempeño profesional. Trabajamos junto a las empresas, para favorecer el desarrollo de sus estrategias de RSC, optimizando los recursos para la contratación de los más desfavorecidos.

**CONTACTO**

**Puedes mandar tu CV a la siguiente dirección mail: fundacion@randstad.es**
**También puedes buscar ofertas que encajen con tu perfil profesional en www.fundacionrandstad.es donde actualizamos a diario nuestras necesidades de incorporación a empresas.**

## INTEGRA CEE

Integra CEE es un Grupo de Centros Especiales de Empleo perteneciente al grupo CLECE. Nos dedicamos a la prestación de servicios integrales a empresas entre los que destacan servicios de Limpieza, Mantenimiento de Inmuebles e Instalaciones, Medio Ambiente, Central de Compras, Atención e Información,…

Actualmente nuestra plantilla consta de 900 trabajadores distribuidos por gran parte del territorio nacional encontrándonos en plena fase de expansión.

TE INTERESA SABER

- Nuestro principal objetivo es la integración laboral de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Desarrollamos todo tipo de servicios en las empresas con los máximos niveles de calidad y eficacia.
- Trabajamos por un ajuste idóneo entre las necesidades derivadas de la discapacidad y el puesto de trabajo.
- Nuestros trabajadores disponen de un equipo multidisciplinar dedicado íntegramente a la atención social y laboral.
- Retribuimos según convenio sectorial.

PERFIL DE LA EMPRESA

En Integra creemos que nuestra mejor tarjeta de presentación es nuestro trabajo. Un trabajo de calidad, basado en un proyecto global, laboral y social, comprometido tanto con nuestros clientes como con trabajadores.

Por ello, y conscientes del compromiso adquirido en el desarrollo de las actividades profesionales, todas nuestras políticas y planes estratégicos son reflejo de dos valores corporativos esenciales:

- ⇨ Prestar el servicio requerido por nuestros clientes con los máximos niveles de calidad, eficacia, y competitividad.
- ⇨ Facilitar la incorporación al mercado laboral y desarrollo personal a discapacitados. Ofreciendo la oportunidad de incorporarse laboralmente a un gran grupo empresarial desarrollando una ocupación estable y con una retribución acorde al trabajo realizado y de forma que se garantice una integración laboral plena.

Desde 2007 Integra CEE pertenece al grupo Clece, líder en servicios integrales a empresas.

Estamos en una fase de expansión permanente con nuevos servicios y prestaciones que mejoran la atención a nuestros clientes y ofreciendo una total garantía de estabilidad a nuestros trabajadores.

El disponer de la calificación como Centro Especial de Empleo o Centro Especial de Trabajo en diversas Comunidades Autónomas, nos permite ofrecer nuestros servicios con la mayor cobertura a nivel nacional.

**CONTACTO**

**Integra MGSI CEE S.L.**
**C/ Resina, 29-C**
**28021 MADRID**
**Telf: 91 358 80 33**
**Mail: info@integracee.es**
**www.integracee.es**

## CAPGEMINI

Con más de 115.000 empleados en más de 40 países, Capgemini es uno de los principales líderes en servicios de consultoría, tecnología y outsourcing del mundo. El Grupo Capgemini ha alcanzado unos ingresos globales de 8.700 millones de euros en 2010.

Capgemini en colaboración con sus clientes, crea y proporciona las soluciones tecnológicas y de negocio que mejor se ajustan a sus necesidades y que conducen a alcanzar los resultados deseados.

Siendo una organización profundamente multicultural, Capgemini ha desarrollado su propia forma de trabajar, la Collaborative Business Experience TM, basada en su modelo de producción Rightshore ®.

Para más información: www.es.capgemini.com

Rightshore® es una marca registrada perteneciente al Grupo Capgemini

TE INTERESA SABER

- Ambiente de trabajo joven y dinámico
- Diversidad de proyectos
- Contratación Indefinida con atractivos beneficios sociales
- Plan de carrera (Programas de Mentoring y Evaluaciones)
- Plan de formación continua
- Estabilidad laboral

- Compromiso Social: Convenio Inserta firmado con Fundosa y acuerdos de colaboración con otras Fundaciones o Asociaciones.

PERFIL DE LA EMPRESA

Capgemini, uno de los líderes en servicios de Consultoría, Tecnología y Outsourcing del mundo ayuda a sus clientes a transformar y mejorar su negocio haciendo uso de la tecnología. La compañía se compromete a favorecer la libertad de acción de sus clientes y a optimizar sus resultados. Para ello, se apoya en un método de trabajo único que ha denominado Collaborative Business Experience y en un modelo de producción llamado Rightshore®, que ayuda a alcanzar el equilibrio adecuado entre el talento de Capgemini en distintos lugares, trabajando como un solo equipo para entregar al cliente la mejor solución para su negocio.
Presente en más de 40 países, Capgemini emplea 115.000 personas en todo el mundo.

En España tenemos oficinas en Asturias, Barcelona, Jaén, Madrid, Murcia, Sevilla, Valencia y Zaragoza, y clientes en todo el territorio español.
La colaboración ha sido desde hace mucho tiempo clave en nuestro enfoque de negocio y es parte de nuestra identidad. Se refleja en nuestros 7 valores: Confianza, Honestidad, Espíritu Emprendedor, Libertad, Sencillez, Diversión y Solidaridad

Favorecemos la igualdad de oportunidades independientemente del sexo, discapacidad, etnia, edad y estilo de vida. La diversidad en Capgemini es una ventaja estratégica y una de sus prioridades. Los profesionales de Capgemini reúnen una rica variedad de experiencias y perspectivas; una formación cultural y educativa muy diversa. Animamos a todos a crecer profesionalmente.

Buscamos personas con titulación universitaria o módulo de Formación Profesional, que quieran empezar su carrera con nosotros y descubrir cuáles son sus "talentos". Encontrar el propio talento, lo que se te da bien, lo que te gusta y desarrollarlo con entusiasmo te lleva a tener pasión por lo que haces. Las titulaciones son muy variadas ingenieros en Informática, Telecomunicaciones, Industriales y otras como ADE, Matemáticas etc.

Ofrecemos la posibilidad de desarrollar una carrera profesional, utilizar las tecnologías mas avanzadas, con una formación continua a cargo de la Compañía, y un ambiente joven, dinámico y atractivos beneficios sociales.

En nuestra página web www.es.capgemini.com puedes conocer más acerca de nuestros proyectos, clientes, así como los procesos de selección que estamos

llevando a cabo. Si quieres colaborar con nosotros, envíanos tu currículum a careers@capgemini.es

**CONTACTO**

**Capgemini**
**C/ Anabel Segura, 14 (Edif. Cedro)**
**Arroyo de la Vega – Alcobendas**
**28108 – Madrid**
**Tlf.: 91 657 70 00**
**Fax: 91 661 20 19**
**Pag. Web: www.es.capgemini.com**
**Envío CV: careers@capgemini.es**

## BANCO POPULAR

Somos líderes de la banca comercial nacional, con presencia en Portugal y Estados Unidos, además de contar con diferentes oficinas de representación en todo el mundo. Buscamos personas, diplomadas o tituladas universitarias, que tengan ganas de trabajar integrándose en un proyecto de crecimiento personal y profesional. Nuestra oferta de trabajo se sitúa tanto en la red comercial como en áreas especializadas y de apoyo.

TE INTERESA SABER

Algunas de nuestras competencias estratégicas son:

- Servicio al cliente
- Capacidad de trabajo en equipo
- Orientación a resultados
- Capacidad para adaptarse al cambio.

PERFIL DE LA EMPRESA

Desde hace más de 80 años somos una de las entidades financieras de referencia, por su solidez, rentabilidad, eficiencia, calidad de servicio y capital humano. Nuestro equipo, con más de 14.000 profesionales, está presente en España, Portugal y EEUU.

Creemos en valores como el respeto a las personas, la iniciativa y el compromiso, apostando por el desarrollo del talento, espíritu de trabajo en equipo y cultura del servicio al cliente. Y los ponemos en práctica, siendo por ello reconocidos en los últimos años.

**CONTACTO**

**Banco Popular. S.A.**
**C/ Velázquez, 34. 28001. Madrid.**
**www.bancopopular.es**
**http://empleo.bancopopular.es**

## COMITÉ DE ENTIDADES REPRESENTANTES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA COMUNIDAD DE MADRID

El **Comité de Entidades Representantes de Personas con Discapacidad de la Comunidad de Madrid**, más conocido por sus siglas **CERMI Comunidad de Madrid**, es la plataforma de representación, defensa y acción de los ciudadanos madrileños con discapacidad y de sus familias, más de trescientas cincuenta mil personas, que conscientes de su situación de grupo social desfavorecido, deciden unirse, a través de las Entidades en las que se agrupan, para avanzar en el reconocimiento de sus derechos y alcanzar la plena ciudadanía en igualdad de derechos y oportunidades con el resto de la sociedad.

Al amparo del **CERMI Estatal** y persiguiendo sus mismos fines, como asunción de una realidad política y social nace el **CERMI Comunidad de Madrid**. Se constituyó en 1999, con la finalidad de participar plenamente en la vida social de la Comunidad de Madrid y animado por la finalidad genérica de mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad, encauza la representación de estos ciudadanos e instrumenta su participación y la defensa y promoción de sus derechos ante los poderes públicos y la sociedad.

Es más fácil alcanzar un fin cuando se persigue de forma conjunta que cuando se hace de forma individual. Aunque cada entidad del **CERMI Comunidad de Madrid** tiene su propia personalidad y características particulares, todas ellas persiguen unos objetivos comunes que pasan por la mejora de la calidad de vida del colectivo que

representan. El **CERMI Comunidad de Madrid**, sin perder de vista esta diversidad de sus miembros, defiende por igual los intereses de todos y cada uno de sus integrantes ante instituciones públicas y privadas del ámbito autonómico, con quienes se mantiene una fluida comunicación.

FUNCIONES DEL **CERMI COMUNIDAD DE MADRID**

- Desarrollar políticas de actuación encaminadas a lograr la normalización social de las personas con discapacidad.
- Analizar los diferentes problemas comunes que afectan a este sector.
- Fijar posiciones unitarias y adoptar decisiones o posicionamientos del colectivo sobre diferentes materias.
- Mejorar las relaciones entre los diferentes grupos de discapacidades y sus integrantes.
- Es interlocutor ante los representantes de personas con discapacidad en el ámbito nacional.

**CONTACTO**

**www.cermimadrid.org**
**cermicm@once.es**
**cermimadrid@cermimadrid.org**
**Tel.: 915229265**
**Fax: 915229687**
**C/ Prim, nº 3, 3ª Planta, D. 325**
**28004 Madrid**

## CARREFOUR

Carrefour es el distribuidor líder en Europa y segundo grupo de distribución a nivel mundial. En España gestiona 171 hipermercados, 114 supermercados y 51 tiendas de proximidad. Carrefour cuenta también con las líneas de negocios: Finanzas y Seguros, Gasolineras, Viajes, Carrefour Móvil y Entradas.

TE INTERESA SABER

- Satisfacción de los Clientes.
- Selección de los Productos.
- Motivación de los Trabajadores.

PERFIL DE LA EMPRESA

Carrefour es el distribuidor líder en Europa y segundo grupo de distribución a nivel mundial. En España gestiona 172 hipermercados, 113 supermercados y 42 tiendas de proximidad. Carrefour cuenta también con las líneas de negocios: Finanzas y Seguros, Gasolineras, Viajes, Carrefour Móvil y Entradas.

El compromiso de Carrefour con la sociedad no es nuevo. Carrefour, desde sus inicios, se constituye como una empresa socialmente responsable que, consciente del papel que juega en la sociedad, apuesta por realizar acciones de apoyo social encaminadas a mejorar la situación de los más desfavorecidos.
En marzo de 2001 damos un paso más creando la Fundación Solidaridad Carrefour con el objetivo de canalizar y ordenar las distintas iniciativas que la compañía venía realizando en el ámbito social y asistencial y con la voluntad de abrir nuevas vías a su participación en actividades de interés general.

**CONTACTO**

**Centros Comerciales Carrefour**
**C/ Campezo, 16, Madrid**
**www.carrefour.es**
**recursos_humanos_carrefour@carrefour.com**

## INNOVA DATA CENTER

Innova Data Center es una compañía española independiente, que opera como Centro Especial de Empleo (CEE) en las áreas de Gestión Documental, BPO (Business Process Outsourcing), Programación y Atención telefónica.
Innova realiza sus actividades dentro del mercado nacional tanto para el sector privado como para las Administraciones Públicas, disponiendo de distintas clasificaciones empresariales.

TE INTERESA SABER

En Innova entendemos la Responsabilidad Social Corporativa como un compromiso con la sociedad. Por ello, más del 75% de nuestra plantilla es personal discapacitado, demostrando así que la eficacia empresarial es compatible con la RSC.

De acuerdo con la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI): Toda empresa privada, con 50 o más trabajadores, tiene la obligación de contar con un 2% de personal discapacitado. Consúltanos y te propondremos soluciones para cumplir con la LISMI.

PERFIL DE LA EMPRESA

Innova Data Center apuesta decididamente por un mercado de trabajo integrador que, desde posiciones de normalización, aborde el empleo de las personas con discapacidad como una oportunidad para todos.

**Nuestros objetivos se fundamentan en dos grandes pilares:**

- Generar y gestionar empleo, como vía de integración sociolaboral para personas con discapacidad.
- Ofrecer una respuesta integral a las empresas que deseen fomentar el empleo a personal discapacitado.

**Nuestros principales servicios son:**

**GESTIÓN DOCUMENTAL**

Innova ofrece, a través de su oficina de servicio, realizar la custodia y gestión de toda la documentación generada por las empresas. El usuario dispondrá de un sitio Web donde consultar la información de los documentos tratados.

**Solución integral:**

- Recogida de documentación
- Preparación de la documentación
- Digitalización de la documentación
- Indexación
- Publicación de los documentos en Internet
- Archivo

**BPO (Business Process Outsourcing)**

Soluciones globales en modalidad de outsourcing para bancos, cajas de ahorro, entidades financieras, colegios oficiales de farmacéuticos y empresas privadas.

Servicios tradicionales en áreas de explotación y operaciones. Gestión Documental de expedientes, contratos, resolución de incidencias, tratamiento de firmas, etc.
Servicios integrales de back-office, facturas, confirming, factoring, contabilidad, gestión administrativa e informática, etc.

**PROGRAMACIÓN**

Innova ofrece servicios de construcción y desarrollo en las principales tecnologías estándares de mercado tanto emergentes (JAVA) como tradicionales (COBOL).

**ATENCIÓN TELEFÓNICA**

Diseño y gestión integral de servicios de Contact Center y soluciones de externalización de procesos de negocio.
Help Desk: resolución de incidencias vía telefónica.

**CONTACTO**

**INNOVA CEE**
**Avenida Manoteras 32**
**Edificio Asefa 1ª Planta**
**28050 Madrid**
**Tel.: 913831388**
**www.innovacee.es**
**info@innovacee.es**

## FCC

FCC es la matriz de uno de los primeros grupos europeos de Servicios Ciudadanos, tanto por volumen de cifra de negocios como por rentabilidad. Nuestra diversificación nos ha permitido ofrecer un servicio global al ciudadano, desde la prestación de servicios a la comunidad, como la gestión de servicios medioambientales y agua, y el desarrollo de obras de infraestructura, hasta el impulso de las energías renovables. Estamos presente en 52 países del mundo, con una facturación de 12.114 millones de euros y con una plantilla de más de 90.000 empleados (2010).

TE INTERESA SABER

FCC desempeña sus actividades desde la ética empresarial y el respeto a la relación con sus grupos de interés, y el compromiso de actuar de forma responsable y sostenible, con objeto de generar riqueza y bienestar para la sociedad. El Consejo de Administración de FCC ha establecido, como objetivo estratégico del Grupo y de sus áreas de negocio, el compromiso con la sostenibilidad de sus actividades mediante el impulso de acciones socialmente responsables, que den respuesta a las expectativas de sus grupos de interés.

PERFIL DE LA EMPRESA

FCC es una empresa de servicios ciudadanos, que nace en marzo de 1992, fruto de la fusión de dos prestigiosas empresas: Construcciones y Contratas, fundada en Madrid en 1944, y Fomento de Obras y Construcciones, creada en Barcelona el año 1900, cuyas acciones empezaron a cotizar en Bolsa en diciembre de 1900. Actualmente los títulos de FCC se hallan incluidos en el índice del Ibex-35, que recoge la cotización de las sociedades más importantes de la Bolsa española.

FCC es la matriz de uno de los primeros grupos europeos de Servicios Ciudadanos, tanto por volumen de cifra de negocios, como por rentabilidad. Nuestra estrategia de crecimiento se ha orientado tradicionalmente hacia la diversificación, como lo demuestra el hecho de que, siendo originariamente una empresa de construcción, en 1911 inició su actividad en el campo de los servicios públicos con un contrato de limpieza y mantenimiento de la red de alcantarillado de Barcelona.

En la actualidad la producción está altamente diversificada. Nuetras actividades básicas son la gestión de servicios medioambientales y agua, la construcción de grandes infraestructuras y equipamientos urbanos, la producción de cemento y la generación de energías renovables.

Estamos presentes en 52 países de todo el mundo y más del 46% de la facturación proviene de los mercados internacionales, principalmente Europa y Estados Unidos.
Nuestra facturación en 2010 fue de 12.114 millones de euros, con una plantilla de más de 90.000 empleados.

**CONTACTO**

**F. C. C.**
**c/ Federico Salmón, 13**
**28016-Madrid**

**Tel.: (+34) 91 359 54 00**
**www.fcc.es**
**dsp@fcc.es**

## GRUPO SIFU

Grupo SIFU somos un conjunto de Centros Especiales de Empleo con más de 17 años de experiencia en la inserción laboral y social de personas con discapacidad física, psíquica, mental o sensorial. Actualmente, contamos con una plantilla de más de 2.500 profesionales, un 90% de las cuales tiene algún tipo de discapacidad.

Con más de 30 oficinas distribuidas entre España y Portugal, estamos a su disposición las 24 horas del día, los 365 días del año.

TE INTERESA SABER

Nuestros Valores

- **Desarrollo personal** – para Grupo SIFU es fundamental el desarrollo personal y laboral de sus colaboradores preocupándose, entre otras cosas, de la formación continua y de los ajustes personales y sociales necesarios.
- **Respeto** – el principio por el cual todos los profesionales y la organización en sí misma reconocen su respeto a los demás y al entorno en el que se encuentra.
- **Orientación al cliente** - El trabajo de Grupo SIFU se encamina a satisfacer las necesidades de sus clientes siendo los profesionales que forman parte de su organización sus clientes más importantes.

PERFIL DE LA EMPRESA

En Grupo SIFU llevamos más de 17 años ayudando a que las personas con discapacidad puedan incorporarse en un mercado laboral normalizado. Como conjunto de Centros Especiales de Empleo, trabajamos para ofrecer a nuestros clientes los mejores servicios y productos, haciéndonos un hueco en un mercado tan competitivo como es el de la venta de servicios y suministros.

En los últimos 10 años hemos pasado de 60 a más de 2500 profesionales, nos hemos expandido por todo el territorio español y hemos iniciado nuestra expansión internacional en Portugal.

Más de 1100 clientes depositan en nosotros su confianza para que podamos seguir demostrando día a día que las personas con discapacidad pueden desarrollar su trabajo profesional acorde con las exigencias del mercado.
En Grupo SIFU nos encargamos de todo el proceso necesario para realizar el servicio contratado. Aportamos el personal, material, uniformes, etc. estudiando cada caso en particular para encontrar la mejor solución, buscando siempre el personal adecuado a cada puesto de trabajo.

Nuestro servicio es continuo las 24 horas del día, los 365 días del año.

**Formación preventiva y continua**

Realizamos dos tipos de formación:
Formación Preventiva
Dirigida a posibles trabajadores de Grupo SIFU. Realizamos un proceso formativo práctico previo a la incorporación del trabajador durante el que se les forma en tareas, funciones y en todo lo que directamente esté relacionado con el servicio que el trabajador desempañará posteriormente.
Formación continúa
El principal objetivo es actualizar los conocimientos de todos nuestros profesionales para mejorar la eficiencia, productividad y competitividad de los trabajadores y de la organización en general.
Esta formación responde a un exhaustivo análisis de necesidades realizado a todo el personal de Grupo SIFU.

**CONTACTO**

**GRUPO SIFU**
**C/ López Silva, 8**
**28005 – Madrid**
**Tel.: 902 153 325**
**www.gruposifu.com**
**seleccionmadrid@gruposifu.com**

# LA HOGAREÑA

Somos una institución privada sin ánimo de lucro creada hace 35 años.

La Fundación Cedel se compone de:

- La hogareña Centro Especial de Empleo, S.L.
- Laboratorio y Centro Microbiológico
- Cedel 2 Centro Especial de Empleo
- Cedel. Centro Ocupacional
- Hogar Cedel. Residencia

TE INTERESA SABER

Cubrimos el vacío que existe en la formación profesional para discapacitados adecuándola a las capacidades reales de cada uno.

El discapacitado, para conseguir su normalización, debe ejercer la “normalidad” y sentir que todo está a su alcance.

Los trabajadores de nuestros centros especiales de empleo reciben su nómina y están dados de alta en la seguridad social igual que cualquier trabajador.

La Fundación CEDEL, gracias a su pasado, va a construir un futuro comprometido con la línea establecida desde su creación, y ayudando a otros a dar servicio a los discapacitados profundizando en sus fines sociales.

PERFIL DE LA EMPRESA

La hogareña CEE, S.L. es uno de los centros pertenecientes a la Fundación CEDEL. Desde el año **1994** nos dedicamos a la **fabricación de productos precocinados**, con una calidad superior y platos de alta gama, manteniendo la tradición de la cocina de siempre.

Nuestro principal motivo al crear esta empresa fue el fomento del empleo entre el personal mas desfavorecido dentro de los colectivos de exclusión, en nuestro caso hombres y mujeres con cualquier tipo de discapacidad.

Gracias al trabajo colectivo de todas las personas que lo integran y a su gran motivación, se ha formado un verdadero grupo de trabajo que, día a día, propone metas alcanzables.

Nuestro sistema de incentivos, refuerza esta sólida posición de motivación y haciendo que todo el mundo trabaje en su verdadero papel, de este modo siempre sabemos donde estamos respecto de la realidad que nos circunda y hacia a donde vamos.
Con la apertura a nuevos mercados internacionales por medio de portales en Internet, y la puesta en marcha de Agentes Comerciales por toda la geografía española, pretendemos dar un giro más a nuestra expansión de forma que obtengamos un ritmo de crecimiento y contratación por encima del 10% anual.

Es un hecho que cada vez formamos un grupo mas cohesionado y que, aun siendo una Sociedad Limitada, los beneficios obtenidos están destinados a la Fundación.

## CONTACTO

**La hogareña CEE, S.L.**
**Dpto. Recursos Humanos. Manuel Esteban Domingo**
**www.lahogarena.es**
**empleo@lahogarena.es**
**Fundación Cedel**
**Dpto. Recursos Humanos. Manuel Esteban Domingo**

# PERFILES BUSCADOS POR CADA UNA DE LAS EMPRESAS

# PERFILES BUSCADOS POR CADA UNA DE LAS EMPRESAS:

## ABENGOA

- Ingenieros Superiores y Técnicos especialmente en Industrial. Con Inglés.
- Licenciados y Diplomados. Con Inglés.
- Administrativo. Con Inglés.

## Afanias

Ofrecemos trabajo en todos los perfiles profesionales indicados al colectivo de personas con discapacidad. Los más requeridos desde nuestros Centros Especiales de Empleo son los de: jardinería y servicios de limpieza.

## Alares Social

Todo tipo de perfiles

## Amadeus

Perfiles bilingües para áreas:

- Finanzas
- Recursos Humans
- Marketing
- Ventas
- Legal

## AMIFP

Todo tipo de perfiles

## APMIB

Estamos interesados en todos los perfiles, pero especialmente en:

- Administrativos
- Licenciados
- Almaceneros
- Limpieza

## Avanza

AVANZA demanda perfiles para diferentes Áreas:

- **Servicios Logísticos (LPO):** Ingenieros/as, Mozos/as de Almacén, Carretilleros/as, Reponedores/as, Verificadores/as de Pedidos, Manipuladores/as, etc.
- **Servicios Administrativos(BPO):** Administrativos/as, Secretarios/as, Asistentes de Dirección, Técnicos/as Financieros, Grabadores/as de Datos, Gestores/as de Back Office, etc.
- **Servicios Auxiliares:** Acomodadores/as, Taquilleros/as, Monitores/as de tiempo libre, Afatos/as, Ordenanzas, Recepcionistas, etc.
- **Servicios Comerciales y Retail:** Promotores/as, Comerciales, Dependientes/as, captadores/as de datos, técnicos de investigación de mercados, etc.
- **Servicios de Atención al Cliente:** Teleoperadores/as de Atención al Cliente, Información Telefónica, Captación de Clientes, Banca Telefónica, Seguros, etc.

## Axa Seguros e Inversiones

- Perfiles **Técnicos Administrativos**, para diferentes posiciones dentro de las distintas áreas de negocio. Titulados medios y superiores (ADE, económicas, derecho, psicología, marketing…), con o sin experiencia previa, nivel alto de inglés y capacidad para trabajar en equipo, proactividad y capacidad analítica.
- **Titulados superiores con alto potencial** para nuestro programa de graduados, Young Graduate Program., preferiblemente ingenieros y/o actuarios, con menos de tres años de experiencia, alto nivel de inglés, capacidad para trabajar en equipo, proactividad, capacidad analítica, orientación a cliente y a resultados. Valorable formación de postgrado y un segundo idioma.
- **Gestores de atención telefónica** para la plataforma de servicio a cliente, candidatos con experiencia previa en posiciones de venta o atención telefónica, con orientación a cliente y valorable inglés u otro idioma.

## Banco Popular

Licenciados o Diplomados para trabajar en oficina de la red comercial de Banco Popular.

## Bureau Veritas

Todo tipo de perfiles

## Canal de Isabel II

Todo tipo de perfiles

## Capgemini

- Recién titulados en carreras técnicas, para formarse en nuevas tecnologías

- Consultores SAP, con experiencia previa en algún módulo.
- Programadores JAVA/J2EE,  con experiencia previa.

## Carrefour

Puestos de cajas, reposición y auxiliares administrativos.

## CEIM

Todo tipo de perfiles

## Celima CEE

- Limpiadores/as
- Jardineros/as
- Conserjes/as
- Comerciales
- Auxiliar Administrativo
- Graduado social, Relaciones Laborales, Psicólogos, Trabajador social,….

## Censenal

**MOZOS/CONDUCTORES PARA ORGANISMO PÚBLICO:**

Imprescindible estar en posesión del Certificado de Minusvalía o ser perceptor de pensión por incapacidad laboral para el puesto de trabajo habitual.

- Carga y descarga de mercancía (paquetería, archivos)
- Uso de medios auxiliares de manipulación de cargas: traspalé, carros.
- Carnet de conducir

**TELEOPERADOR/A PARA ORGANISMO PÚBLICO:**

- Formación académica: nivel de Bachillerato Superior.
- Experiencia en telemarketing por un período mínimo de 12 meses.
- Mecanografía: velocidad superior a 200 pm.
- Dominio hablado y escrito del idioma Castellano.
- Se valora el manejo de idiomas.
- Informática: Nivel usuario de Entorno Windows y Ofimática.
- Imprescindible estar en posesión del Certificado de Minusvalía o ser perceptor de pensión por Incapacidad Laboral para su profesión habitual.

## Cermi Comunidad de Madrid

Todo tipo de perfiles.

## Certificado Discert

**Título**

Auditor/a para verificación Certificado DisCert en España

**Tareas**

Verificar la documentación emitida por las organizaciones que deseen obtener el Certificado DisCert en España, en base a los procesos internos de auditoría realizados por Tüv Rheinland.

**Lugar de residencia:** no importa puesto que puede teletrabajar.

**Competencias**

Título de auditor/a (calidad, medioambiente, oshas,...)
Titulado/a técnico/a o superior (recomendable)
Manejo de internet y herramientas office (word, excel,...)
Experiencia mínima de 2 años
Preferible: inglés, francés o alemán

**Capacidades**

Buscamos a una persona con espíritu de mejora que quiera involucrarse en un proceso nuevo e innovador y habituado/a a trabajar en entornos virtuales.

**Ofrecemos**

Posibilidad de teletrabajar total o parcialmente

Posibilidad de jornada completa o parcial

Remuneración a convenir

CUATRECASAS.
GONÇALVES PEREIRA

## Cuatrecasas, Gonçalves Pereira

- Abogados/as.
- Secretariado.
- Recepcionistas.
- Reprografía y Material.
- Personal de Archivo.

DARTY

## Darty

- Agente Telefónico
- Vendedor/a de Electrodomésticos
- Vendedor/a de Electrónica de Consumo
- Vendedor/a de Muebles de Cocina
- Vendedor/a de Informática
- Vendedor/a de Fotografía
- Auxiliar Administrativo
- Mozo/a de Almacén

Deloitte.

## DELOITTE

Todo tipo de perfiles

## EADS

- **Titulaciones Requeridas:**
  Titulados Universitarios Superiores e Ingenieros (Principalmente Aeronáuticos, Industriales, Telecomunicaciones e Informáticos)
- **Habilidades / Capacidades más apreciadas:**
  Idiomas: Nivel alto de Inglés (idioma oficial de la compañía). Valorados Español, Alemán y Francés.
  Manejo herramientas informáticas.
  Iniciativa, Trabajo en equipo, Motivación por aprendizaje, Capacidad resolutiva.
- **Otros aspectos requeridos:**
  Innovación, Orientación al cliente, Habilidades de comunicación, Internacionalización.

## Emergia

Asesores telefónicos especializados en:

- Atención al cliente,
- Asesoramiento telefónico,
- Captación de clientes,
- Venta telefónica,
- Banca,
- Seguros,
- Otros servicios mediante teléfono, fax, email, SMS, redes sociales…

**Requisitos mínimos:** Formación profesional grado medio, orientación al cliente, habilidades comunicativas, proactividad y 1 año de experiencia en posiciones de venta o atención telefónica.

**Factores deseables:** Otros idiomas, informática a nivel usuario.

## Endesa

1. INGENIEROS TÉCNICOS con perfil comercial o técnico. Titulaciones principales: Industrial, Electricidad, Mecánica, Electrónica o similar.

2. INGENIEROS SUPERIORES con perfil comercial o técnico. Titulaciones principales: Industrial, Electricidad, Mecánica, Electrónica o similar.
3. LICENCIADOS ECONÓMICAS / ADE con perfil comercial o técnico.
4. ANALISTA DE PRICING: Licenciados Económicas / ADE / Marketing con experiencia en Análisis de Mercados.

## FCC

- Titulados Universitarios con nivel avanzado del idioma inglés para todo FCC.
- Administrativos para todo FCC.
- Operarios para el Área de Servicios (Medio Ambiente y Versia).

## FEBHI

Todo tipo de perfiles

## FUNDACIÓN ADECCO

Todo tipo de perfiles

## FUNDACIÓN Avata

Estamos interesados en todos los perfiles, pero especialmente en:

- Administrativos/recepcionistas
- Economistas
- Abogados
- Comerciales
- Diseñadores gráficos

## FUNDACIÓN Carmen Pardo-Valcarce

Entre los perfiles profesionales que buscamos son: limpieza, administrativos, digitalizadores de documentos, teleoperadores, ayudantes de cocina, asistente en tienda, atención al cliente, camarera de piso…) todos aquellos perfiles compatibles con la discapacidad intelectual.

## FUNDACIÓN ESCLEROSIS MÚLTIPLE

Todo tipo de perfiles

## FUNDACIÓN Manpower

- Perfiles de Atención al cliente
- Perfiles administrativos para oficinas centrales: *Área Financiera, Marketing y Ventas, Flota, Sistemas Informáticos, RRHH.*
- Universitarios
- Dependientes de comercio

## FUNDACIÓN ONCE

Todo tipo de perfiles

## FUNDACIÓN Prevent

- Secretariado / Administración
- Servicios (Restauración, Hostelería, Viajes)
- Atención al cliente / Telemarketing

- Logística
- Personal de Informática
- Personal de limpieza
- Jardinería
- Manipulados
- Estudiantes universitarios/as con licenciatura.
- Especialistas en PRL
- Abogado/a
- Ingenieros/as

randstad fundación

## FUNDACIÓN Randstad

- Administrativo/a con y sin idiomas
- Puestos de producción: carretilleros, posiciones de logística y almacén
- Atención al cliente con y sin idiomas: recepcionista, vendedor/a, teleoperador/a.
- Ingenieros, licenciados, diplomados.

Fundación Sin Límites

## FUNDACIÓN Sin Límites

Todo tipo de perfiles

FUN DA CIÓN universia

## FUNDACIÓN Universia

Todos los perfiles. Preferentemente universitarios y FP.

GARRIGUES

## Garrigues

- **Formación académica:** Licenciados en Derecho o doble Licenciatura en Derecho y Administración de Empresas, Derecho y Economía, Derecho y Ciencias Políticas con buen

expediente académico.

Personal de Administración y Secretariado.

- **Idiomas:** Nivel muy alto de Inglés. Se valorarán otros idiomas.
- **Conocimientos de informática:** Nivel medio
- **Habilidades:** Iniciativa, capacidad de trabajo, facilidad de aprendizaje, habilidades sociales.
- **Oferta de Carreras Profesionales, Planes de Formación y Tipos de Contrato:** Contrato Laboral. Garrigues ofrece una carrera profesional y un plan de formación continuo, adecuado al puesto a desempeñar.

## GEMPLEO

Buscamos trabajadores con discapacidad física, psíquica y sensorial y todo tipo de perfiles, teniendo la mayor demanda en:

- Limpiadores/as
- Cristaleros/as
- Jardineros/as
- Personal servicios auxiliares

## Grupo Amás

- Limpieza
- Lavandería
- Jardinería
- Manipulados
- Portería
- Office
- Catering

## Grupo Eulen

Grupo Eulen es la mayor empresa de Servicio de España, con más de 82.000 empleados, especializada en Mano de Obra Intensiva, con servicios por ejemplo de limpieza, seguridad

privada, servicios sociosanitarios, servicios auxiliares (logísticos, generales y telemarketing), mantenimiento trabajo temporal y medio ambiente.

## Grupo Leche Pascual

- Comercial y Ventas
- Atención al Cliente
- Almacén y Logística
- Calidad, Producción y Mantenimiento
- Finanzas
- Marketing y Publicidad
- Innovación
- Recursos Humanos
- División Internacional
- Sector Agropecuario

## Grupo SIFU

Grupo SIFU tiene especial interés en perfiles de personas con certificado de discapacidad que quieran desarrollar su actividad profesional como: conserjes, operarios de instalaciones, cristaleros, jardineros, expendedores y dependientes en gasolineras, especialistas en limpieza, mantenimiento, atención al público y puestos cualificados, aunque estamos abiertos a todo tipo de candidatos.

## Grupo SOID

Todo tipo de perfiles

# IBERGRUPO CEE - FUNDACIÓN Juan XXIII

**Carretillero con discapacidad**

**PERFIL DEL CANDIDATO**: Estudios primarios (E.S.O/E.G.B), con al menos 1 año de experiencia en Almacenaje, Distribución y Logística, con manejo de carretilla elevadora. Se valorarán conocimientos de informática a nivel usuario.

**Imprescindible estar en posesión del certificado de Minusvalía mínimo del 33%**

**FUNCIONES DEL PUESTO:**

- Recepción y estiba de las mercancías.
- Acondicionamiento de las mercancías al tamaño estándar del palet europeo.
- Ubicación física de las mercancías en el almacén y localización y registro informático de la misma.
- Desestiba y preparación de las mercancías para su salida del almacén hacia cliente o taller.
- Contabilización y justificación de las entradas y salidas de mercancías en el almacén, mediante la confección y recogida de los correspondientes albaranes.
- Registro de los movimientos, reacondicionamiento y contabilización de los palets propios adicionales aportados a clientes, mediante las herramientas informáticas habilitadas al efecto.
- Compromiso con la seguridad y limpieza del almacén.
- Realización de controles físicos de inventario.
- Trato directo con los transportistas.

**Digitalizador / Grabador de Datos con Discapacidad:**

**FERFIL DEL CANDIDATO**: Bachiller / Formación Profesional, con al menos 1 año de experiencia en grabación de datos alfanuméricos, manejo del teclado alfabético y numérico y con experiencia en manipulación de documentación.

**Imprescindible estar en posesión del certificado de Minusvalía mínimo del 33%**

**FUNCIONES DEL PUESTO:**

- Recepción e identificación de documentación.
- Identificación y clasificación de documentación.
- Preparación física de documentación (retirada de grapas, clips, etc.)
- Manejo de escáner de alta y media producción.
- Extracción manual de metadatos alfabéticos, numéricos y alfanuméricos.
- Revisión según estándares de calidad de imágenes y datos.

**Operario con Discapacidad:**

**PERFIL DEL CANDIDATO:** Estudios primarios (E.S.O/E.G.B), con al menos 1 años de experiencia en puesto similar, conocimientos de máquinas y/o tareas especializadas de retractilados.

**Imprescindible estar en posesión del certificado de Minusvalía mínimo del 33%**

**FUNCIONES DEL PUESTO:**

- Cargar el material en la cabecera de las retractiladoras.
- Incorporar los elementos en la cadena de producción.
- Recoger, agrupar y paletizar el material.
- Tratar y manipular los elementos para la confección de productos finales (plegados, agrupados, pegatinados…).
- Clasificar, codificar, empaquetar y paletizar el material.
- Cargar el material en la máquina para su franqueo.
- Clasificar el material conforme a los criterios de distribución de Correos.
- Realizar los trabajos en máquinas auxiliares.
- Realizar labores de carga, descarga y transporte de materiales, sin utilización de vehículos a motor.
- Otras tareas necesarias para la consecución de las Órdenes de Trabajo.
- Informar a su encargado sobre cualquier incidencia relacionada con el desempeño del trabajo asignado.
- Comprometerse con la calidad y rendimiento en la realización de los trabajos.

**Administrativo Contable con Discapacidad:**

**PERFIL DEL CANDIDATO:** Bachiller y/o Formación profesional (mínimo grado medio), con experiencia al menos de 2 años en tareas administrativas: atención telefónica, manejo de herramientas informáticas, bases de datos contables, conocimientos de facturación y contabilidad, experiencia en conciliaciones bancarias, caja, etc…

**Imprescindible estar en posesión del certificado de Minusvalía mínimo del 33%**

**FUNCIONES DEL PUESTO:**

- Atención telefónica de los clientes/ proveedores
- Grabación y contabilización de facturas
- Cierres correspondientes (trimestrales,, semestrales, etc…)
- IVA
- Contabilidad: acreedores, proveedores y clientes.
- Pagarés, cheques, giros
- Archivo documentación
- Reclamación de impagos.

## Indra

**COMPETENCIAS PERSONALES / PROFESIONALES**

- **Personas con talento**

- Diversas carreras universitarias
    1. Ingenierías (informática, telecomunicaciones, industriales, etc.)
    2. Licenciaturas técnicas (físicas, matemáticas)
    3. Económicas, empresariales y otras.
- Emprendedores
- Con visión práctica
- Con capacidad de innovar
- Capacidad de trabajo en equipo
- Comprometidos con los valores de la empresa
- Capacidad de comunicación en inglés

## INNOVA

- Grabación de datos
- Digitalización de documentos
- Atención telefónica
- Auxiliar administrativo
- Mozos

## Integra CEE

Limpieza, mantenimiento de inmuebles e instalaciones medio ambiente, servicio de información, jardinería, servicios auxiliares, telefonistas, conserjería y recepción y control de accesos.

## Konecta CEE

Todo tipo de perfiles

## KPMG

Buscamos titulados superiores, con conocimientos informáticos y de inglés

Se requiere ilusión, iniciativa y muchas ganas de trabajar

Te ofrecemos la oportunidad de integrarte en una firma de prestigio. Te apoyaremos con programas de formación continuada, en un ambiente de alto nivel humano y profesional.

## L'Oréal

Todo tipo de perfiles

## LA HOGAREÑA

- Cocineros
- Conductores (carnet C y D)
- Personal de limpieza (Con autonomía. Turno de tarde)
- Comerciales (experiencia en alimentación)
- Dependiente de tienda
- Osteópatas
- Fisioterapeutas
- Médico de empresa

## Laborplus

Todo tipo de perfiles

## Leaseplan

**Administrativo de Finanzas**

- Formación en FP /BUP /COU.
- Conocimientos del paquete Office  (Word, Excel), nivel medio
- Manejo de Base de datos, nivel básico
- Experiencia de al menos 1 año como administrativo financiero

**Gestor de Clientes (Telefónico)**

- Formación en FPII /COU/Diplomatura/Licenciatura.
- Conocimientos del paquete Office (Word, Excel), nivel medio
- Orientación al Cliente
- Buen nivel de Interlocución
- Experiencia en redacción de cartas formales

**Técnico de Automoción (Telefónico)**

- Ciclo formativo superior en automoción
- Habilidad de negociación con proveedores (Talleres)
- Resistencia a la presión telefónica
- Conocimientos en Mecánica y Peritaje

**Comercial de ventas**

- Formación académica: Diplomatura o Licenciatura
- Conocimientos en técnicas de ventas
- Capacidad de negociación
- Orientación al Cliente
- Orientación a resultados
- Nivel medio-alto de inglés

## Leroy Merlin

Vendedores/as, Cajeros/as, Reponedores/as

## Línea Directa Asistencia

**Perfiles para Atención Telefónica a Cliente.**

Proporcionarán atención telefónica a los clientes, en relación a los diferentes servicios de la empresa: asistencia en carretera, asistencia en hogar, verificaciones de vehículos, etc. Entre otras tareas tendrá que gestionar con las grúas la recogida de los vehículos, acordar con el taller la recepción de los mismos, avisar a los colaboradores de taxi para recoger a los clientes, hablar con las empresas de alquiler de coches para la gestión de vehículos de sustitución, búsqueda de medios de transporte alternativos etc.

**Perfil que buscamos:**

- Persona entusiasta con ganas de trabajar en contacto directo con nuestros clientes.
- Con agilidad para trabajar con el ordenador y el teléfono.
- Habilidades de comunicación: locución clara y fluidez verbal.
- Dominio de Microsoft Office y correo electrónico.

**Te interesa saber:**

- Somos una empresa con ambiente joven y dinámico.
- Trabajamos activamente en medidas que faciliten la conciliación entre la vida personal y laboral de nuestros empleados:
    - Posibilidad de teletrabajar desde casa tras un periodo mínimo establecido de trabajo presencial en la compañía.
    - Flexibilidad en jornadas de trabajo: 5 horas / día, 6horas / día, 8 horas día o fines de semana.
- Apostamos por la promoción interna y el desarrollo profesional dentro de la compañía.

## Medalter

Todo tipo de perfiles

## Norauto

Mecánicos, vendedores, administrativos

## Red Eléctrica de España

Las titulaciones más valoradas en nuestros procesos de selección son los orientados a nuestras actividades principales:

- Ingeniería Superior Industrial, preferentemente la especialidad eléctrica, electrónica, mecánica y de organización.
- Ingeniería Técnica Industrial, especialidad eléctrica, electrónica, mecánica.
- Ingeniería Técnica y Superior de Telecomunicaciones
- Ciclos formativos de grado superior de las siguientes familias: electricidad y electrónica, administración, mantenimiento y servicios a la producción.
- Titulación superior en las áreas de Ciencias sociales y jurídicas y Ciencias Experimentales.

Se favorece la incorporación de personas con alta cualificación, potencial y compromiso, a las que se ofrece un desarrollo profesional acompañado de un recorrido salarial acorde con la evolución de cada persona. Valoramos buen expediente académico, conocimiento de idiomas e informática, disponibilidad para viajar y movilidad geográfica para incorporarse en nuestros diferentes centros de trabajo.

El proceso de selección e incorporación de empleados se efectúa con criterios de transparencia, integridad y no discriminación. Red Eléctrica mantiene una política de integración, favoreciendo la inserción laboral y social de personas con discapacidad.

También incorporamos estudiantes a través de programas de cooperación con las Universidades, mediante entidades colaboradoras (Coies, Fundaciones, oficinas de prácticas, etc.)

## Repsol

Ciclos Formativos de Grado Superior y Titulaciones Superiores.

## Sodexo

- Ayudantes de cocina
- Cocineros/as
- Camareros/as
- Personal de limpieza

## Software Ag

Perfiles técnicos orientados a la informática

## Systems Niscayah

- **Perfil técnico**.- Personas que hayan estudiado un ciclo de grado medio o superior en electrónica y electricidad, e Ingenierías Técnicas. Para poder dar cobertura los puestos de Técnico de Producción y la parte de Oficina técnica, para poder desarrollar nuestros proyectos.
- **Perfil de gestión**.- Personas que hayan estudiado un ciclo de grado medio o superior en Gestión Administrativa y Administración y Finanzas, Gestión Comercial y Marketing, y Titulados en Empresariales, para encuadrarse en los departamentos que dan soporte a todo el área de negocio gestionando así la actividad de la compañía.

## Teleperformance

Seleccionamos para nuestra delegación en Madrid:

**AGENTE DE VENTAS**

**Funciones:**

Esta posición requiere realizar llamadas para incidir en los servicios de nuestros principales clientes con el objetivo es cerrar una venta a través de brindar un excelente atención al cliente.

**Asesoramiento profesional al cliente**

- Sondear las necesidades y situación del cliente para ofrecer el producto más adecuado
- Aumentar el número de venta y en algunos casos venta cruzada ofreciendo nuevos productos
- Superar las objeciones de compra
- Procesar las ordenes según los procedimientos específicos
- Seguimiento efectivo de todas las ventas
- Asertividad en la gestión de las ventas en un entorno dinámico

**Gestión de BBDD**

- Introducir la información necesaria en el sistema, mediante la toma de datos durante y posteriormente a la conversación telefónica

**Requisitos:**

- Titulación Media o Superior.
- Usuario habitual de Microsoft Office
- Experiencia de al menos 3 meses realizando labores comerciales, la experiencia realizando ventas telefónicas será muy bien valorado.
- Se participará en cursos de formación que enriquecerán las funciones descritas.

**Habilidades:**

- Nuestro candidato ideal tendrá la facilidad de captar rápidamente el conocimiento de los productos y saber comunicarlos de forma efectiva.
- Automotivado, responsable, orientado a clientes y objetivos
- Excelentes y demostradas habilidades de trabajar en equipo

**Se ofrece:**

- Posibilidad de compatibilizar vida laboral y personal.
- Formación continua, promoción y Desarrollo.
- Buen ambiente de trabajo.
- Salario según convenio.

## US Integración

- Manipulación de publicidad
- Preparación de pickings
- Servicios de Limpieza
- Servicios de Conserjería
- Orientación Laboral

## Viajes Unalia

El perfil de la persona que buscamos para Unalia es Personas dis-CAPACITADAS con:

- Experiencia en atención a Empresas en Agencia de Viajes.
- Conocimiento sistema de reservas Amadeus, nivel avanzado

## Vodafone

Las titulaciones más requeridas son: Ingenieros superiores y técnicos en Telecomunicaciones, Informática e Industriales, Matemáticos, Estadísticos. Para otras áreas de soporte al negocio buscamos licenciados en Administración y Dirección de Empresas, Derecho, Ciencias Económicas y Empresariales, Ciencias del trabajo, Marketing, Investigación y técnicas de Mercado, etc.

## Zauma

Buscamos profesionales con...

- buenas actitudes resilientes y con diferentes capacidades.
- con Ciclo Formativo Grado Medio.
- con Ciclo Formativo Grado Superior.
- con Diplomatura.

- con Licenciatura.
- con Ingeniería Superior o Ingeniería Técnica.

Se valora nivel medio de Inglés.

**Fuente:** V FERIA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA COMUNIDAD DE MADRID (celebrada en Madrid, el 16 y 17 de noviembre)

Ayuntamiento de
Boadilla
del
Monte