ASIGNATURA: Orientación Profesional

**DEPARTAMENTO: Métodos de Investigación y
Diagnóstico en Educación**

PROFESORA: M^a Del Carmen Olmos Gómez

PRÁCTICA 6:
**GUÍA DE RECURSOS PARA EL EMPLEO
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Dunia Boutaybi Mohamed

Antonio Campos Soto

Fatima Santolalla Azaragh

MODALIDADES DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Las personas con discapacidad parten de realidades, de situaciones personales, familiares y sociales diferentes, por ello existen distintas modalidades de empleo que permiten adecuar la actividad laboral u ocupacional a las características personales de cada uno, incorporándole al sistema productivo.

Estas modalidades de empleo son las siguientes:

1.1 EMPLEO ORDINARIO

Empleo Público y Empleo Privado.

1.2 EMPLEO CON APOYO

Este modelo de empleo tiene como finalidad la integración laboral de personas con discapacidad en un entorno laboral ordinario. Se basa en la intervención de un profesional especializado y en el desarrollo de estrategias específicas en el puesto de trabajo.

Está formado por tres elementos fundamentales entre los que se establecen distintas relaciones:

- El preparador laboral: Es la persona encargada de la preparación, apoyo y seguimiento del trabajador en el desempeño del trabajo.
- El trabajador apoyado: Es la persona a la que el preparador laboral ayuda a iniciarse y mantenerse en un puesto de trabajo ordinario.
- Entidad empleadora: Es la que proporciona el trabajo, estableciendo una relación laboral con el trabajador y permitiendo la actividad del preparador laboral.

¿Qué objetivos persigue?

- Conseguir un empleo ordinario real y remunerado.
- Formar en las tareas propias del puesto en el lugar donde se desarrolla el trabajo.
- Integrar en el trabajo, y por tanto, en la sociedad a personas con deficiencias severas, normalizando su actividad.
- Mantener al trabajador en el puesto de trabajo mediante un seguimiento sistemático de su actividad laboral.

¿Qué modalidades existen de empleo apoyado?

- Enclaves laborales: Resultan de la colaboración entre el preparador laboral y un grupo de personas con discapacidad que trabajan conjuntamente para una empresa.
- Brigadas móviles: Realizan su labor fuera de los ámbitos ordinarios de trabajo, o en horarios especiales, y se componen de un preparador laboral y 4 ó 5 personas con discapacidad.
- Trabajador con apoyo individual: Se desarrolla en un marco normalizado, sitúa la figura del preparador laboral junto a una persona con discapacidad hasta conseguir su integración laboral.

1.3 EMPLEO PROTEGIDO

Tiene por objetivo proporcionar a los trabajadores con discapacidad la realización de un

trabajo productivo y remunerado adecuado a sus características personales y a ser posible que el mismo sea de carácter estable. Procura poner en marcha proyectos generadores de empleo y de carácter innovador.

El empleo protegido se realiza a través de dos modalidades:

- Centros Ocupacionales.
- Centros Especiales de Empleo.

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

¿En qué consisten?

La Ley para la Integración Social de los Minusválidos define en su artículo 42.1 los Centros Especiales de Empleo como "Aquellos cuyo objeto principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social, que requieran sus trabajadores minusválidos, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal".

La plantilla del Centro Especial de Empleo puede estar formada indistintamente por trabajadores con todo tipo de minusvalías psíquicas, físicas y sensoriales.

¿Qué características tiene?

- Para trabajar en un Centro Especial de Empleo los trabajadores deben tener una minusvalía reconocida, igual o superior al 33 por 100.
- Los minusválidos que deseen acceder a uno de estos puestos de trabajo, deberán inscribirse en las correspondientes Oficinas de Empleo.
- Los equipos multiprofesionales comprobarán la adecuación al puesto de trabajo de los trabajadores minusválidos, a requerimiento de la Oficina de Empleo, antes de ser contratados.
- Posibilidad de contrato a bajo rendimiento en jornada normal. Si el rendimiento fuese inferior al 25 por 100, podría reducirse el salario proporcionalmente.
- Posibilidad de pactarse un período de adaptación al trabajo que tendrá la consideración de período de prueba y cuya duración no podrá exceder de 6 meses.

Salario y garantías salariales

Son las mismas que el resto de los trabajadores con las siguientes peculiaridades:

- En el caso de que se utilicen incentivos para estimular el rendimiento en el trabajo, no podrán establecerse aquellos que puedan suponer, a juicio de los Equipos Multiprofesionales, un riesgo para la salud del trabajador o su integridad física o moral.
- El trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, cuya cuantía será, como mínimo, para cada una de ellas, de treinta días de salario.
- Cuando las circunstancias personales del minusválido lo requieran podrá celebrarse el contrato a bajo rendimiento, entendiéndose como tal aquel en que el trabajador minusválido, aún prestando sus servicios durante una jornada de trabajo normal, lo hace con un rendimiento inferior al normal en un 25 por 100, siempre que tal circunstancia la haya constatado el Equipo Multiprofesional correspondiente. La disminución del salario no podrá exceder del porcentaje citado.

EMPLEO PRIVADO

CLASES DE CONTRATOS

¿Qué clase de contratos de trabajo existen?

Actualmente las modalidades de contratación existentes son las siguientes:

- Contrato indefinido.
- Contrato indefinido de fijos-discontinuos.
- Contratos indefinidos acogidos al programa de fomento de empleo estable.
- Contrato para el fomento de la contratación indefinida.
- Contrato para la formación.
- Contrato en prácticas.
- Contrato temporal para trabajadores desempleados en situación de exclusión social.
- Contrato de obra o servicio determinado.
- Contrato eventual por circunstancias de la producción.
- Contrato de interinidad.
- Contratación en sustitución por anticipación de la edad de jubilación.
- Contrato de relevo.

CONTRATO INDEFINIDO PARA TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS

¿Cuál es su finalidad?

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

¿Qué requisitos deben reunir los trabajadores?

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

¿Qué requisitos deben reunir las empresas?

- Pueden realizar este contrato cualquier empresa y las cooperativas de trabajo asociado.
- Las empresas beneficiarias están obligadas a mantener la estabilidad en el empleo de estos trabajadores por un tiempo mínimo de 3 años, no pudiendo despedirlos sin causa justificada y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores minusválidos, 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. El cese voluntario del trabajador no tiene la consideración de incumplimiento.
- En empresas de nueva creación, el número de minusválidos contratados no podrá superar el 51 por 100 del total de los trabajadores de la plantilla, excepto en el caso de que el trabajador minusválido sea el único componente de la misma.

¿Qué duración tiene este tipo de contrato?

La duración de este contrato es indefinida.

¿Qué tipo de jornada laboral tiene?

La jornada laboral puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

¿Cuáles son los trámites necesarios?

- Presentación de la 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 minusválidos).
- 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 a la Oficina de Empleo 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 Minusvalía.

¿Qué incentivos tiene este contrato para las empresas?

- Subvención de 3.906,58 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo. Cuando el contrato se concierte a tiempo parcial dicho porcentaje se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.
- Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, y las cuotas de recaudación conjunta durante toda la duración del contrato en las siguientes cuantías:
 - 70 por 100 por cada trabajador contratado menor de 45 años.
 - 90 por 100 por cada trabajador contratado mayor de 45 años.

Deberán aportar en el momento de la cotización un boletín anexo para reflejar las bonificaciones.

- 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 minusválidos.
- Deducción en el impuesto sobre sociedades, en la cuota íntegra, de la cantidad de 4.808,10 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores minusválidos contratados por tiempo indefinido, experimentado durante el primer período impositivo iniciado en 1998, respecto a la plantilla media de trabajadores minusválidos del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.
- Para el cálculo del incremento del promedio de plantilla se computarán exclusivamente los trabajadores minusválidos/año con contrato indefinido que desarrollen jornada completa.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN DE TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS

¿Qué finalidad tiene?

Tiene como finalidad la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un nivel de cualificación susceptible de acreditación formal o, en su defecto, el nivel de cualificación de base de cada ocupación en el sistema de clasificación de la empresa.

¿Qué requisitos debe cumplir el trabajador?

- El trabajador minusválido deberá tener un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100.
- Ser mayor de 16 años, no hay límite máximo de edad cuando se trata de desempleados con alguna minusvalía.
- No tener la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto de trabajo correspondiente.
- No haber desempeñado con anterioridad el puesto de trabajo para el que se contrata, en la misma empresa, por un tiempo superior a 12 meses.
- No haber agotado la duración máxima establecida para los contratos de aprendizaje o para la formación en una relación laboral anterior, en la misma o distinta empresa.
- Si el trabajador hubiera tenido una contratación en aprendizaje con anterioridad inferior a 2 años, se le podrá contratar para la formación exclusivamente por el tiempo que reste hasta completar la duración máxima establecida.

¿Qué tipo de jornada laboral tiene?

La jornada laboral debe ser a tiempo completo (sumando al tiempo de trabajo efectivo el dedicado a la formación teórica a la empresa).

¿Qué incentivos tiene este contrato para las empresas?

Las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores minusválidos tendrán derecho a una reducción del 50 por 100 de la cuota empresarial de Seguridad Social prevista para estos contratos.

¿Es incompatible con la pensión no contributiva de invalidez?

Sí es incompatible, pero 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.

CONTRATO EN PRÁCTICAS PARA MINUSVÁLIDOS

¿Qué finalidad tiene?

Tiene como finalidad la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados, por los trabajadores con título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional.

¿Qué requisitos deben reunir los trabajadores?

- El trabajador minusválido deberá tener un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100.
- Tener alguna de las titulaciones siguientes:
 - Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto.
 - Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico.
 - Técnico o Técnico Superior de Formación Profesional Reglada, de la formación profesional específica, siendo equivalentes a los anteriores los títulos de Técnico Auxiliar (FP 1) y Técnico Especialista (FP 2).
 - Otras titulaciones oficialmente reconocidas como equivalentes a las anteriores.
- Los títulos que habiliten para el ejercicio profesional deben haber sido obtenidos

dentro de los últimos 6 años.

¿Qué duración tiene este tipo de contrato?

- No podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios sectoriales de ámbito inferior, podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.
- Si el contrato fuera celebrado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, salvo disposición en contrario de los convenios, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima. La duración de cada prórroga no podrá ser inferior a la duración mínima del contrato establecida legal o convencionalmente.
- Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación.
- Se presumirán celebrados por tiempo indefinido los contratos en prácticas, cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal. En el supuesto de prácticas a tiempo parcial la falta de forma escrita determinará que el contrato se presuma celebrado a parcial de los servicios.
- Adquirirán la condición de trabajadores fijos los trabajadores en prácticas que no hubiesen sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.
- Se presumirán indefinidos los contratos en prácticas celebrados en jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter de fraude de ley.
- La suspensión de los contratos en prácticas en virtud de las causas previstas en los arts. 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo prueba en contrario.

¿Qué duración tiene el período de prueba?

Está en función de la titulación del trabajador y como máximo, salvo en lo dispuesto en convenio colectivo, será de:

- Un mes para titulados de grado medio (Diplomados y Técnicos de Formación Profesional Reglada).
- Dos meses para titulados de grado superior (Licenciados y Técnicos Superiores de Formación Profesional Reglada).

¿Qué tipo de jornada laboral tiene?

A tiempo completo o a tiempo parcial.

¿Cuál es la retribución mínima de los trabajadores?

Será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que en su defecto, pueda ser inferior al 60 o el 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Las citadas cuantías no podrán ser en ningún caso inferiores al salario mínimo interprofesional. En el caso de los contratos a tiempo parcial el salario mínimo indicado

se reducirá en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

¿Qué certificación se concede?

A la terminación del contrato el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto/os de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

¿Qué incentivos tiene este contrato para las empresas?

Las empresas que celebren contratos en prácticas a tiempo completo con trabajadores minusválidos 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.

CONTRATO TEMPORAL DE MINUSVÁLIDOS

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

¿Cómo se formaliza este contrato?

- El trabajador minusválido deberá tener reconocido un grado mínimo de minusvalía igual o superior al 33 por 100.
- 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 contrato y las prórrogas del mismo, en su caso, se comunicarán a la correspondiente Oficina de Empleo.
- El empresario queda obligado a comunicar a la Oficina de Empleo la terminación de los contratos.

¿Qué empresas pueden contratar bajo esta modalidad?

- Cualquier empresa, cualquiera que sea su tamaño, que con posterioridad al 1 de enero de 2001 no hayan amortizado puestos de trabajo por despido declarado improcedente, expediente de regulación de empleo o por amortización de puestos de trabajo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Se consideran incluidas las empresas de nueva constitución.

¿Qué duración tiene el 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, sin que el período inicial más las prórrogas superen los 3 años.

¿Qué tipo de jornada laboral tiene?

A tiempo completo o a tiempo parcial.

¿Qué indemnización se aplica?

A la terminación del contrato, si el empresario no lo transforma en indefinido, 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.

¿Qué incentivos reciben las empresas?

- Las empresas que contraten a jornada completa a trabajadores minusválidos, tendrán derecho a una reducción del 75 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes. Dicha reducción será del 100 por 100 para el primer trabajador contratado, siempre que no hayan tenido trabajador alguno a su servicio desde el 1 de enero de 2001.
- No serán de aplicación las anteriores reducciones de cuotas:
 - Por los trabajadores que hayan estado contratados en las empresas con posterioridad al 1 de enero de 2001.
 - A las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendiente, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de la administración de las empresas, que revistan la forma jurídica de sociedad, y las que se produzcan con éstos últimos.

Si durante la vigencia de las contrataciones realizadas, la empresa amortizara puestos de trabajo por despido improcedente, expediente de regulación de empleo o por necesidad objetiva por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que afecte a menos de 10 trabajadores en empresas que ocupen a menos de 100 trabajadores; del 10 por 100 del número de trabajadores en aquellas empresas que ocupen entre 100 y 300; de 30 trabajadores en empresas que ocupen 300 o más trabajadores, perderá automáticamente el derecho a la reducción de cuotas derivadas de estas contrataciones, debiendo ingresar a partir del momento en que se haya producido la amortización, las cuotas empresariales establecidas con carácter general.

¿Qué incentivo tiene la transformación de estos contratos en indefinidos?

Por la transformación en contrato indefinido y a jornada completa, en el modelo oficial correspondiente, al vencimiento de la duración inicial del contrato o de las correspondientes prórrogas, las empresas podrán percibir los siguientes incentivos:

- Subvención de 3.906,58 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.
- Bonificación del 70% ó 90% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta (desempleo y formación profesional), si el trabajador es menor o mayor de 45 años, respectivamente, durante toda la vigencia del contrato.
- Deducción en el impuesto sobre sociedades en la cuota íntegra la cantidad de 4.808,10 euros por cada persona/año de incremento de promedio de la plantilla de trabajadores minusválidos contratados por tiempo indefinido, experimentado durante el primer período impositivo iniciado en 1998, respecto a la plantilla media de trabajadores minusválidos del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

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

INCENTIVOS Y AYUDAS A LA CONTRATACIÓN DE MINUSVÁLIDOS

Actualmente en la Comunidad de Madrid existen dos tipos de medidas para fomentar la contratación estable, especialmente para algunos colectivos:

- **INCENTIVOS:** Se conceden al tramitar en la Oficina de Empleo correspondiente una contratación, son incentivos que dependen del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Se trata de beneficios fiscales en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, de modo que estos beneficios se pueden obtener durante todo el año.
- **AYUDAS A LA CONTRATACIÓN:** Dependientes de la Dirección General de Empleo de la Comunidad de Madrid.

Ambos, incentivos y ayudas no son incompatibles.

INCENTIVOS FISCALES AL INCREMENTO DE TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS PARA EMPRESAS ACOGIDAS FISCALMENTE AL IMPUESTO DE SOCIEDADES O MÉTODO DE ESTIMACIÓN DIRECTA

Los sujetos pasivos del Impuesto de Sociedades podrán deducir de la cuota íntegra la cantidad de 4.808,10 euros por cada trabajador minusválido contratado por tiempo indefinido y que suponga incremento del promedio de la plantilla de trabajadores minusválidos, experimentado durante el primer período impositivo iniciado en 1998, respecto a la plantilla media de trabajadores minusválidos del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

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

PRESTACIONES ECONÓMICAS

PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA DE INVALIDEZ

¿En qué consiste?

Es una prestación económica periódica que se reconoce por padecer un determinado grado de minusvalía y carecer de rentas o ingresos suficientes.

La Pensión no Contributiva de Invalidez asegura a todos los ciudadanos en situación de invalidez y en estado de necesidad una prestación económica, asistencia médico-farmacéutica gratuita y servicios sociales complementarios, aunque no se haya cotizado o se haya hecho de forma insuficiente para tener derecho a una Pensión Contributiva.

¿Quiénes pueden ser beneficiarios?

Pueden ser beneficiarios los ciudadanos españoles y nacionales de otros países con residencia legal en España que cumplan los siguientes requisitos:

- Tener 18 años o más y menos de 65.
- Residir en territorio español y haberlo hecho durante un período de cinco años, de los cuales dos han de ser consecutivos o inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud.
- Tener una minusvalía reconocida con un grado igual o superior al 65%.
- Carecer de ingresos suficientes:

Existe carencia cuando las rentas o ingresos de que se disponga, en cómputo anual para el 2002, sean inferiores a 3.621,52 euros anuales.

No obstante, si son inferiores a 3.621,52 euros anuales y se convive con familiares,

únicamente se cumple el requisito cuando la suma de las rentas o ingresos anuales de todos los miembros de su unidad económica de convivencia, sean inferiores a las cuantías que se recogen en el siguiente cuadro, según el caso:

1. Convivencia sólo con su cónyuge y/o parientes consanguíneos de segundo grado:

- Nº de convivientes=2 6.156,58 euros al año.

- Nº de convivientes=3 8.691,64 euros al año.

- Nº de convivientes=4 11.226,70 euros al año.

2. Si entre los parientes consanguíneos con los que convive se encuentra alguno de sus padres o hijos:

- Nº de convivientes=2 15.391,45 euros al año.

- Nº de convivientes=3 21.729,10 euros al año.

- Nº de convivientes=4 28.066,75 euros al año.

¿Quiénes gestionan y reconocen este derecho?

La gestión y reconocimiento de este derecho se realiza por las Comunidades Autónomas que tienen trasferidas las funciones y servicios del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO).

Se financian con cargo al presupuesto del Estado, mediante transferencias de crédito al de la Seguridad Social.

¿Cómo se solicita?

La solicitud de pensión podrá presentarse personalmente en las oficinas de los Servicios Sociales de las Comunidades Autónomas del IMSERSO o en cualquier otra de la Seguridad Social, en las que se facilitará el impreso correspondiente, o por correo.

La solicitud deberá ir acompañada de la siguiente documentación:

- Fotocopia del DNI.
- Fotocopia del pasaporte y/o permiso de residencia en el caso de residentes nacionales de otros países.

¿Cuál es su cuantía?

La cuantía de la pensión se fija anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y su pago se fracciona en 12 pagas ordinarias, más las extraordinarias de junio y noviembre.

Para el año 2002 la Ley ha revalorizado las pensiones de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva para dicho año, fijando su cuantía en 3.621,52 euros íntegros anuales.

La cuantía individual actualizada para cada pensionista se establece, a partir del citado importe, en función de sus rentas personales y/o de las de su unidad económica de convivencia, no pudiendo ser la cuantía inferior a la mínima del 25% de la establecida.

Los pensionistas de invalidez no contributiva cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 75% y acrediten la necesidad del concurso de otra persona para realizar los actos esenciales de la vida, percibirán además un complemento del 50% de los 3.621,52 euros anuales, fijado en 1.810,76 euros anuales.

Las cuantías básicas son las siguientes:

- Cuantía íntegra 3.621,52 euros anuales 258,68 euros mensuales

- Cuantía mínima 905,38 euros anuales 64,67 euros mensuales
- Cuantía íntegra 5.432,28 euros anuales 388,02 euros mensuales más incremento 50%

Cuando dentro de una misma familia conviva más de un beneficiario de pensión no contributiva, la cuantía máxima anual conjunta es la siguiente:

- Nº de beneficiarios=2 6.156,58 euros anuales 439,76 euros mensuales
- Nº de beneficiarios=3 8.691,64 euros anuales 620,83 euros mensuales

Obligaciones de los beneficiarios

- Comunicar al Organismo que gestiona su pensión las variaciones en su convivencia, estado civil, residencia, recursos económicos propios y/o familiares, y cuantas otras variaciones que puedan tener incidencia en la conservación del derecho o en la cuantía de su pensión.
- Presentar anualmente declaración de sus rentas o ingresos y de los de su unidad familiar de convivencia en impreso-formulario que a ese fin se le remita por el Organismo Gestor de su pensión.

Los importes que resultasen indebidamente percibidos por el incumplimiento de las citadas obligaciones deben ser devueltos por sus perceptores.

Las Administraciones Públicas tienen el deber y el derecho de establecer los mecanismos de control oportunos para evitar cualquier utilización indebida de las prestaciones sociales, controles que se efectúan tanto con carácter previo al reconocimiento de la pensión como con posterioridad periódica y anualmente.

Incompatibilidades

La Pensión no Contributiva de Invalidez es incompatible con:

- La Pensión no Contributiva de Jubilación.
- Las Pensiones Asistenciales (PAS).
- Los Subsidios de Garantía de Ingresos Mínimos.
- La Ayuda de Tercera Persona de la LISMI.
- La condición de causante de la Prestación Familiar por Hijo a Cargo Minusválido.

El derecho a Pensión no Contributiva de Invalidez no impide el ejercicio de aquellas actividades laborales, sean o no lucrativas, compatibles con el estado de minusvalía o discapacidad del pensionista y que no representen un cambio en su capacidad real de trabajo.

Los beneficiarios de Pensión no Contributiva de Invalidez que inicien una actividad laboral por cuenta propia o ajena, recuperarán automáticamente el percibo de la pensión cuando cesen en la actividad, a cuyos efectos no se tendrán en cuenta en el cómputo anual de sus rentas las que hubieran percibido en virtud de su trabajo en el ejercicio en que se reponga el pago de la pensión.

Normativa que la regula

- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE del 29 de junio).
- Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo, por el que se desarrolla en materia de pensiones no contributivas la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas (integrada en el Real Decreto Legislativo anterior), (BOE del 21 de marzo).

- Real Decreto 118/1998, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo, en cuanto a comprobación de los requisitos para el derecho a Pensión no Contributiva del Sistema de la Seguridad Social (BOE del 18 de febrero).

PRESTACIÓN FAMILIAR POR HIJO A CARGO

¿En qué consiste?

Es la asignación económica que se reconoce por cada hijo a cargo del beneficiario, menor de 18 años o mayor afectado de una minusvalía en grado igual o superior al 65%, cualquiera que sea su filiación.

- Se considera "hijo a cargo" a aquél que viva con el beneficiario y a sus expensas, siempre que sea menor de 18 años o siendo mayor de edad, esté afectado por una minusvalía igual o superior al 65%, cualquiera que sea la naturaleza legal de su filiación.
- No rompe la convivencia la separación transitoria motivada por razón de estudios, trabajo, tratamiento médico, rehabilitación u otras causas similares.
- Se considera que el hijo no está a cargo del beneficiario cuando:
 - Realice un trabajo por cuenta propia o ajena, en virtud del cual obtenga unos ingresos que, en cómputo anual, resulten iguales o superiores al 75% del salario mínimo interprofesional que se fije en cada momento, también computado anualmente.
 - Sea perceptor de una pensión contributiva a cargo de un régimen público de protección social distinta de la pensión de orfandad. Los nietos y hermanos del causante titulares de pensión en favor de familiares quedan equiparados, a estos efectos, a pensionistas de orfandad.

¿Quiénes pueden ser beneficiarios?

- Beneficiarios del nivel contributivo

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

- Integradas en el Régimen General o en los Regímenes Especiales Agrario, Trabajadores del Mar, Minería del Carbón, Empleados del Hogar y de Trabajadores Autónomos, que se encuentren afiliadas y en alta o en situación asimilada a la de alta en el respectivo Régimen al sobrevenir la situación protegida, así como los pensionistas de la Seguridad Social y los perceptores de subsidios y de la prestación contributiva por desempleo.
- Que tengan a cargo hijos menores de 18 años o afectados por una minusvalía en un grado igual o superior al 65%.
- Que no hayan percibido (si se tiene a cargo hijos menores de 18 años no minusválidos), durante el ejercicio presupuestario anterior, ingresos anuales, de cualquier naturaleza, superiores al límite establecido. A partir del 01-01-2002, el límite es de 7.954,07 € anuales. Dicha cuantía se incrementa en un 15% por cada hijo a cargo, a partir del segundo, incluido éste.

No obstante, se puede superar el límite de ingresos establecido si éstos son inferiores a la cuantía que resulte de sumar a dicha cifra el producto de multiplicar el importe anual de la asignación por hijo por el número de hijos a cargo de los beneficiarios.

En el supuesto de convivencia del padre y de la madre, si la suma de ingresos

superase el límite indicado, no se reconoce la condición de beneficiario a ninguno de ellos.

- Beneficiarios del nivel no contributivo

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

- Residir legalmente en territorio español.
- No tener derecho, ninguno de los padres, a la asignación económica por hijo a cargo en la modalidad contributiva.
- No tener derecho, ni el padre ni la madre, a prestaciones de esta misma naturaleza en cualquier otro régimen público de protección social.
- Tener a cargo hijos menores de 18 años o afectados por una minusvalía en grado igual o superior al 65%.
- No haber percibido (si se tiene a cargo hijos menores de 18 años no minusválidos) durante el ejercicio presupuestario anterior ingresos anuales, de cualquier naturaleza, superiores al límite establecido.

- Otros beneficiarios

- Los huérfanos de padre y madre, menores de 18 años o minusválidos en un grado igual o superior al 65%, sean o no pensionistas de orfandad del Sistema de Seguridad Social.
- Quienes no sean huérfanos y hayan sido abandonados por sus padres, se encuentren o no en régimen de acogimiento familiar y reúnan los requisitos de edad o minusvalía del punto anterior.

Tanto los huérfanos de padre y madre como los hijos abandonados, si no están afectados de minusvalía, quedan sometidos al límite de ingresos, incluida la pensión de orfandad que, en su caso, corresponda.

- Determinación del sujeto beneficiario

- En los casos de convivencia familiar del padre y la madre:
 - Si sólo uno de ellos reúne los requisitos para ser beneficiario, será éste quien perciba la asignación.
 - Si ambos reúnen los requisitos para ser beneficiarios por un mismo causante, será beneficiario:
 - Uno de ellos, de común acuerdo. Se presume que existe éste, cuando la prestación se solicite por uno de los padres.
 - Si no existe acuerdo, lo que deberá comunicarse de forma expresa, se aplicarán las que, en cuanto a la patria potestad y guarda, establece el Código Civil.
 - En los casos de separación judicial o divorcio:
Será beneficiario el padre o la madre por los hijos que tenga a su cargo, aunque se trate de persona distinta a aquélla que tenía reconocida la prestación antes de producirse la separación judicial o divorcio, siempre que quien tenga los hijos a cargo no supere los límites de ingresos anuales establecidos.
 - En los casos de huérfanos de padre y madre o de quienes, no siendo huérfanos, hayan sido abandonados por sus padres:
La asignación se hará efectiva a los representantes legales o a quienes tengan a su cargo al menor minusválido, en tanto cumplan con la obligación de mantenerlo y educarlo.

¿Quiénes gestionan y reconocen este derecho?

- La gestión y el reconocimiento del derecho a la asignación económica por hijo a cargo

corresponde al Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS), salvo que se trate de beneficiarios comprendidos en el campo de aplicación del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, en cuyo caso, la Entidad gestora competente es el Instituto Social de la Marina (ISM).

- La determinación del grado de minusvalía o de la enfermedad crónica y la necesidad por parte del minusválido del concurso de tercera persona, está atribuida al órgano competente de la respectiva Comunidad Autónoma y a los Equipos de Valoración y Orientación (EVO) de las Direcciones Provinciales del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO) en Ceuta y Melilla.

¿Cómo se solicita?

Documentos que deben acompañar a la solicitud:

En todos los casos:

- Documento Nacional de Identidad del solicitante. Si es extranjero, tarjeta de residencia o permiso de residencia en su caso.
- Tarjeta de Identificación Fiscal del solicitante.
- Documento Nacional de Identidad del otro titular de la patria potestad o tutela.
- Libro de Familia o tarjeta no laboral de los hijos a cargo del extranjero residentes en España.
- Declaración de la Renta del último ejercicio fiscal, siempre que la solicitud no se refiera exclusivamente a hijo/s minusválido/s, o declaración personal de no tener obligación de presentarla.
- Documento Nacional de Identidad de los hijos a cargo mayores de 16 años.

Sólo si se encuentran en algunas de estas situaciones:

- En el supuesto de huérfanos absolutos, certificación de las actas de defunción de los padres, siempre que no consten en el Libro de Familia y no sean preceptores de pensión de orfandad de la Seguridad Social.
- En los supuestos de separación judicial o divorcio, si existe sentencia firme, deberá presentarse "testimonio de la sentencia", si en la misma se asignase la custodia de los hijos, y "testimonio del convenio regulador" si es éste donde se asigna la guarda y custodia.
- Si se encuentra en trámite la separación o divorcio, se presentará "testimonio de la aprobación judicial de las medidas provisionales" en que se acuerde la guarda y custodia.
- En el supuesto de separación de hecho, documentación que acredite tal circunstancia.
- Si alguno de los hijos a cargo tiene la condición de minusválido, copia del "título de minusvalía" en el que conste el grado de la misma, expedido por el órgano competente de la respectiva Comunidad Autónoma o por la Dirección provincial del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO) en Ceuta y Melilla.
- En caso de tutela o acogimiento de hecho podrá presentar la solicitud:
 - La Entidad Pública a la que, en el respectivo territorio, esté encomendada la protección de menores por ministerio de la ley. En este caso, se aportará documento que lo acredite.
 - La persona que tenga acogido al menor o incapacitado. En este caso, deberá acreditarse la formación por escrito, de la Entidad Pública indicada en el

apartado anterior, del acogimiento del menor o incapacitado o autorización mediante auto judicial por el que se encomienda su guarda.

- Esta documentación puede presentarse en cualquiera de los Centros de Atención e Información de la Seguridad Social.

Documentos a presentar por instituciones o centros que tengan a su cargo a menores o minusválidos.

En todos los casos:

- Documento Nacional de Identidad del representante legal de la institución o centro que acoge a los beneficiarios.
- Tarjeta de Identificación Fiscal del representante legal.
- Poder notarial o nombramiento por el que se otorga la representación legal.
- Documento acreditativo de la Entidad pública, a la que en el respectivo territorio, esté encomendada la protección de menores o autorización mediante auto judicial por el que se encomienda la guarda. Si en dicho documento no figura la fecha de nacimiento del beneficiario, deberá presentarse partida de nacimiento o certificado del Registro Civil de cada menor y/o minusválido.
- Declaración de ingresos, si los hubiere, percibidos por cada uno de los menores no minusválidos.
- Copia de título de minusvalía en el que conste el grado de la misma, expedido por el órgano competente de la Comunidad Autónoma o por la Dirección provincial del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO) en Ceuta y Melilla.

¿Cuál es su cuantía?

- Hijos menores de 18 años no minusválidos:

- 291,02 € anuales (24,25 € mensuales), cuando los ingresos del beneficiario no rebasen el límite establecido de 7.954,07 € anuales más un 15% por cada hijo a cargo a partir del segundo.
- Cuantía inferior y variable, cuando los ingresos del beneficiario rebasen el límite establecido, pero sean inferiores a la cuantía que resulte de sumar a dicha cifra el producto de multiplicar el importe anual de la asignación por hijo por el número de hijos a cargo del beneficiario.

La cuantía anual de la asignación será igual a la diferencia entre los ingresos percibidos y la cifra resultante de aplicar lo dispuesto en el apartado anterior. Dicha diferencia se distribuye entre los hijos a cargo y las mensualidades a que se tenga derecho a la prestación dentro de cada ejercicio económico. No se reconocerá asignación económica por hijo a cargo, cuando la diferencia sea inferior a 24,25 € anuales por cada hijo.

- Hijos menores de 18 años que, además, estén afectados por una minusvalía en grado igual o superior al 33%:

- 581,66 € anuales por hijo (48,47 € mensuales). No se exige en estos casos límite de recursos económicos al tratarse de un minusválido.

- Hijos con 18 o más años afectados por una minusvalía en grado igual o superior al 65%:

- 3.012,00 € anuales por hijo (251,00 € mensuales). No se exige en estos casos límite de recursos económicos al tratarse de un minusválido.

- Hijos con 18 o más años afectados por una minusvalía en grado igual o superior al 75% y que, como consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesiten el concurso de otra persona para realizar los actos vitales más elementales como vestirse, desplazarse, comer o análogos:

- 4.518,00 € anuales por hijo (376,50 € mensuales). No se exige en estos casos límite de recursos económicos al tratarse de un minusválido.

¿Cómo se abona?

- Las asignaciones económicas por hijo a cargo se abonan sin pagas extraordinarias. El pago se realiza con la siguiente periodicidad:

- Semestral, cuando se trata de asignaciones por hijos menores de 18 años, sean o no minusválidos. Se abonan en enero y julio, es decir, a semestre vencido.
 - Mensual, cuando se trata de asignaciones familiares por hijos minusválidos mayores de 18 años. Se abonan a mes vencido.

- Estas prestaciones están exentas de retención del Impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF).

Obligaciones de los beneficiarios

Todo beneficiario está obligado a presentar ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS):

- En el plazo de 30 días, a contar desde la fecha en que se produzcan, comunicación debidamente acreditada de cuantas variaciones hubieran tenido lugar en su situación familiar, así como los cambios de residencia, que puedan suponer una modificación o extinción del derecho a la asignación económica.

En ningún caso será necesario acreditar documentalmente aquellos hechos o circunstancias, tales como el importe de las pensiones y subsidios, que la Administración de la Seguridad Social deba conocer por sí directamente.

- Antes del 1 de abril de cada año, una declaración expresiva de los ingresos habidos durante el ejercicio presupuestario anterior.

- El Documento Nacional de Identidad de los hijos por los que se perciba la asignación económica, mayores de 16 años.

Incompatibilidades

- Si concurren en el padre y en la madre las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios, el derecho a percibir la prestación sólo podrá ser reconocido en favor de uno de ellos.

- La asignación económica por hijo a cargo es incompatible con la percepción, por parte del padre o de la madre, de cualquier otra prestación análoga establecida en los restantes regímenes públicos de protección social.

- En el supuesto de concurrencia entre las dos modalidades de asignación económica, contributiva y no contributiva, prevalecerá siempre la modalidad contributiva.

- La asignación económica por hijo a cargo, mayor de 18 años y afectado de un grado de minusvalía igual o superior al 65%, es incompatible con:

- La condición, por parte del hijo minusválido, de pensionista de jubilación o invalidez en la modalidad no contributiva.
 - La condición de beneficiario de las pensiones asistenciales.
 - La condición de beneficiario de los subsidios de garantía de ingresos mínimos

o por ayuda de tercera persona, establecidos en la Ley de Integración Social de Minusválidos.

En estos tres supuestos, debe ejercitarse la opción en favor de alguna de las prestaciones declaradas incompatibles:

- Si los beneficiarios de las prestaciones incompatibles fuesen diferentes, la opción se realizará previo acuerdo de ambos.
- A falta de acuerdo, prevalecerá el derecho a la pensión de invalidez o jubilación no contributivas o, en su caso, a la pensión asistencial.

Extinción del derecho

La asignación económica se extingue por:

- El fallecimiento del hijo causante. Si el que fallece es el beneficiario, la titularidad del derecho pasaría al progenitor sobreviviente, si tiene el hijo a su cargo.
- El cumplimiento de la edad de 18 años, salvo cuando se trate de causante mayor de dicha edad afecto de una minusvalía igual o superior al 65%.
- La desaparición o supresión de la minusvalía por mejoría del hijo causante.
- El cese de la dependencia económica del hijo respecto al beneficiario.
- La superación, en el año anterior, de los límites de ingresos legalmente establecidos para el mantenimiento del derecho.

Normativa que la regula

- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas urgentes para la reforma de la función pública (BOE 3/8).
- Real Decreto 356/1991, de 15 de marzo, por el que se desarrolla, en materia de prestaciones por hijo a cargo, la Ley 26/1990, de 20 de diciembre (BOE 21/3 - Corr. Err. 4/4).
- Real Decreto 2319/1993, de 29 de diciembre, sobre revalorización de pensiones del Sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones de protección social pública para 1994 (disposición adicional octava) (BOE 31/12 - Corr. Err. 28/1).
- R. D. Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Art. 180, 181, 184 a 190) (BOE 29/6).
- Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad (Art. 4) (BOE 24/3).
- R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Art. 46.3, disposición adicional 14ª y disposición transitoria 11ª) (BOE 29/3).
- Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social (Art. 14) (BOE 31/12).
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (Art. 14 y 19) (BOE 6/11 - Corr. Err. 12/11).
- Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía (BOE 26/1).
- Real Decreto-Ley 1/2000, de 14 de enero, sobre determinadas medidas de mejora de la protección familiar de la Seguridad Social (BOE 17/1 - Corr. Err. 20/1).
- Real Decreto 1368/2000, de 19 de julio, de desarrollo de las prestaciones económicas

de pago único por nacimiento de tercer o sucesivos hijos y por parto múltiple (BOE 29/7).

- Orden de 2-11-00, por la que se determina la composición, organización y funciones de los Equipos de Valoración y Orientación dependientes del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales y se desarrolla el procedimiento de actuación para la valoración del grado de minusvalía dentro del ámbito de la Administración General del Estado (BOE 17/11).
- Real Decreto 1464/2001, de 27 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del Sistema de la Seguridad Social para el ejercicio 2002 (BOE 31/12).

PRESTACIONES DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE LOS MINUSVÁLIDOS

Son las prestaciones establecidas en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido (BOE 103, de 30 de abril de 1982).

Solamente perciben estas prestaciones quienes las solicitaron con anterioridad a la Ley de Reforma de Pensiones.

Son las siguientes:

- Subsidio de garantía de ingresos mínimos y subsidio por ayuda de tercera persona.
- Subsidio de movilidad y compensación para gastos de transporte.
- Asistencia Sanitaria y Farmacéutica.

SUBSIDIO DE GARANTÍA DE INGRESOS MÍNIMOS Y SUBSIDIO POR AYUDA DE TERCERA PERSONA

Estos subsidios quedaron suprimidos por la Ley 26/1990, aunque sus beneficiarios pueden continuar percibiéndolos salvo que opten por percibir una Pensión no Contributiva.

Para el año 2002 el importe del subsidio de garantía de ingresos mínimos asciende a 149,86 euros mensuales y el de Ayuda por Tercera Persona a 58,45 euros mensuales.

Ambos conllevan dos pagas extraordinarias del mismo importe, que se devengarán en los meses de junio y diciembre.

SUBSIDIO DE MOVILIDAD Y COMPENSACIÓN PARA GASTOS DE TRANSPORTE

¿En qué consiste?

Es una prestación económica periódica destinada a atender los gastos extraordinarios originados por desplazamientos fuera del domicilio habitual en medios de transporte no colectivos.

¿Quiénes pueden ser beneficiarios?

Pueden ser beneficiarios los españoles y nacionales de otros países con residencia legal en España que cumplan los siguientes requisitos:

- Ser mayor de tres años.
- Tener una disminución física, psíquica o sensorial en grado igual o superior al 33%.
- Tener graves dificultades, a consecuencia de la minusvalía, para utilizar transportes públicos.

- No estar imposibilitado para hacer desplazamientos fuera del domicilio habitual por su estado de salud, por prescripción médica o por otras causas.
- No estar comprendido en el campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social por no desarrollar actividad laboral.
- No ser beneficiario o no tener derecho a otra prestación o ayuda pública para movilidad o transporte.
- No superar los ingresos familiares del solicitante el 70% del salario mínimo interprofesional, con un 10% adicional por cada miembro de la familia distinto del propio discapacitado, hasta un máximo del 100% del salario mínimo interprofesional.
- Si se encuentra atendido en Centro en régimen de internado, sus desplazamientos fuera del mismo han de alcanzar como mínimo 10 fines de semana al año.

¿Cuál es su cuantía?

Cuarenta euros con veintiún céntimos de euro (40,21 euros).

¿Quiénes lo gestionan?

Los Órganos gestores de las Comunidades Autónomas con competencia en la gestión y las Direcciones Provinciales del IMSERSO en el caso de Ceuta y Melilla.

ASISTENCIA SANITARIA Y FARMACEÚTICA

¿En qué consiste?

Es una prestación para aquellas personas con minusvalía que no tienen derecho a ella en el régimen de la Seguridad Social u otros análogos, cuya finalidad es prestar los servicios conducentes a conservar y restablecer la salud de los beneficiarios.

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

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

¿Quiénes pueden ser beneficiarios?

Pueden ser beneficiarios los españoles y nacionales de otros países con residencia legal en España que cumplan los siguientes requisitos:

- Estar afectado por una disminución física, psíquica o sensorial de la que se derive una minusvalía en grado igual o superior al 33%.
- No ser beneficiario, o no tener derecho por edad o por cualquier otra circunstancia a prestación de Asistencia Sanitaria y Farmacéutica a través de un organismo público.
- No tener derecho por cualquier título obligatorio o como mejora voluntaria a la Asistencia Sanitaria del Régimen General o Regímenes Especiales de la Seguridad Social, ya sean como titular o como beneficiario.

¿Quiénes lo gestionan?

Gestionan esta Asistencia los órganos gestores de las Comunidades Autónomas con competencia en la gestión y en las Direcciones Provinciales del IMSERSO en el caso de Ceuta y Melilla.

AYUDAS ASISTENCIALES

CENTROS DE RECUPERACIÓN DE MINUSVÁLIDOS FÍSICOS (C.R.M.F)

¿Qué son?

Los Centros de Recuperación de Minusválidos Físicos del IMSERSO (C.R.M.F) son instituciones que disponen de un conjunto idóneo de instalaciones profesionales, empeñados en la tarea de facilitar la integración socio-laboral de aquellas personas que, por accidente, enfermedad, causas congénitas o adquiridas, tienen una minusvalía física y/o sensorial que les impide recibir una atención recuperadora en centros ordinarios.

¿Qué objetivos persiguen?

Ofrecer a las personas con minusvalías físicas y/o sensoriales en edad laboral, todos aquellos medios que hagan posible su recuperación personal y especialmente profesional que les facilite la obtención de un puesto de trabajo.

¿Quiénes pueden ser usuarios de estos Centros?

Las personas con discapacidades físicas y/o sensoriales que reúnan los siguientes requisitos:

- Tener la calificación legal de minusválidos.
- Tener nacionalidad española.
- Tener cumplidos los 16 años.
- Mostrar posibilidades razonables de rehabilitación y recuperación profesional.
- Poseer el nivel de conocimientos educativos necesarios para cursar la formación que se desea llevar a cabo.

¿Dónde se solicita el ingreso?

- En aquellas comunidades donde no han sido transferidas las competencias, los beneficiarios tendrán que dirigirse a los Centros Base dependientes de las distintas Direcciones Provinciales.
- En las que se hayan transferido las competencias, deberán dirigirse al organismo que cada comunidad tenga designado para esta función.

Todos los expedientes son remitidos a los Servicios Centrales del IMSERSO, donde un equipo de profesionales valorará cada expediente y lo derivará al centro correspondiente, o bien lo desestimarán si el sujeto no es objeto de C.R.M.F, haciendo las pertinentes comunicaciones.

¿Qué servicios se pueden recibir en los centros?

MÉDICO FUNCIONAL

Entre sus objetivos se encuentran los de potenciar las capacidades residuales, detener o aminorar los procesos degenerativos y luchar contra las secuelas de la inactividad.

PSICOLÓGICO

Su principal objetivo es hacer un diagnóstico global de la persona para conocer cuáles son sus necesidades psicológicas y establecer un tratamiento adecuado a fin de favorecer su desarrollo personal mediante el apoyo individual y grupal.

SOCIAL

Su finalidad es facilitar al usuario información sobre los recursos del centro y de la comunidad, dotándole de las habilidades sociales necesarias para desenvolverse de una

manera competente en su entorno.

ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Se imparten cursos de formación profesional a fin de capacitar a las personas con minusvalía para su integración en la vida laboral, bien como trabajadores autónomos o bien a través de un empleo por cuenta ajena.

RESIDENCIAL

La estancia en los centros dura mientras dure el programa de recuperación profesional establecido para cada minusválido. Se puede permanecer en dos regímenes:

- Media Pensión
- Internado

OCIO, TIEMPO LIBRE Y DEPORTES

Se procura la realización de tareas de la vida diaria, que propicien la autonomía personal y la inserción en la vida residencial, promoviendo la convivencia y participación mediante la realización de actividades de ocio y tiempo libre (cineforum, conferencias, excursiones, lectura, deportes, competiciones) y el intercambio de experiencias con otros colectivos.

CENTROS DE ATENCIÓN A MINUSVÁLIDOS FÍSICOS (C.A.M.F)

¿Qué son?

Los Centros de Atención a Minusválidos Físicos del IMSERSO son instituciones que ofrecen atención integral a las personas con minusvalía física grave que, careciendo de posibilidades de recuperación profesional e integración laboral, encuentran grandes dificultades para ser atendidos en su entorno familiar y social.

¿Qué servicios ofrecen?

- Plazas residenciales de carácter fijo

Para las personas cuyas necesidades no pueden ser cubiertas en su medio familiar o social

- Plazas residenciales de carácter temporal

Para los minusválidos que precisen una estancia provisional en el Centro por razones personales o familiares: necesidad de descanso de la persona que les atiende, de tratamiento específico temporal, de cambio de ambiente etc.

- Plazas en régimen de Centro de Día

Como un recurso más de la Comunidad, el Centro abre sus puertas a los minusválidos que viven en la localidad o comarca, para que utilicen los servicios que precisen en régimen ambulatorio o de estancia de día.

¿Qué objetivos persiguen?

Los Centros de Atención a Minusválidos Físicos se proponen:

- El máximo desarrollo posible de las capacidades residuales de cada beneficiario y de sus posibilidades individuales.
- La habilitación para su autonomía personal y social en todas sus dimensiones: de movilidad, de cuidado personal, ocupacional, relacional, etc.
- Ofrecer cuantos cuidados y atención requiera cada sujeto para desenvolverse en las actividades de la vida diaria por medio de personal de apoyo y de ayudas técnicas

adecuadas.

¿Qué requisitos de admisión se necesitan?

- Tener la calificación legal de minusválido.
- Estar afectado por una disminución física, a consecuencia de la cual precise de la atención de otra persona para las actividades de la vida diaria.
- No padecer trastornos mentales graves que puedan alterar la normal convivencia en el Centro.
- Carecer de posibilidades razonables de rehabilitación y recuperación profesional y no proceder, por consiguiente, su ingreso en un Centro de los dedicados a esa finalidad.
- Encontrar graves dificultades para ser atendidos en régimen familiar o domiciliario.
- Ser mayores de 16 años de edad para las plazas de internado.

¿Dónde se solicita el ingreso?

- En los Servicios Centrales del IMSERSO.
- En cualquiera de los Centros del IMSERSO.
- En las Direcciones Provinciales del IMSERSO de Ceuta y Melilla.
- En los Organismos designados por aquellas Comunidades Autónomas que han asumido competencias del IMSERSO, cuando se trate de solicitantes con domicilio en el territorio de dichas Comunidades.

¿Qué servicios se pueden recibir en los centros?

El Centro pretende ofrecer la atención más completa en todos los aspectos de la vida personal y social de cada minusválido.

CENTROS DE ATENCIÓN A MINUSVÁLIDOS PSÍQUICOS (C.A.M.P)

¿Qué son?

Los Centros de Atención a Minusválidos Psíquicos del IMSERSO (C.A.M.P) son establecimientos dedicados a la atención y asistencia a personas con discapacidad psíquica que, por la naturaleza de su afectación exigen tratamientos idóneos para lograr, hasta donde sea posible, su habilitación o integración social. Estos centros están dotados de pretalleres.

¿Qué objetivos persiguen?

Su principal objetivo es la asistencia básica a los residentes, necesaria para la realización de las tareas diarias de levantarse, asearse, vestirse, desplazarse y comer.

Conseguir el máximo desarrollo posible del potencial evolutivo individual en sus aspectos: físico, relacional y ocupacional.

¿Quiénes pueden solicitar el ingreso en este centro?

Podrán solicitar el ingreso, en régimen de internado temporal o permanente o de media pensión, las personas discapacitadas que reúnan los siguientes requisitos:

- Tener el certificado de minusvalía reconocido.
- No padecer enfermedad infecto-contagiosa, ni necesitar atención de forma continuada en instituciones sanitarias.
- No padecer trastornos mentales graves que puedan alterar la normal convivencia en el

centro.

- Alcanzar la puntuación mínima exigida en cada momento para el ingreso en el centro solicitado, conforme al baremo en vigor.
- Ser beneficiario del Sistema de la Seguridad Social o tener derecho a las prestaciones de Servicios Sociales del mismo, en virtud de Ley o Convenio Internacional para aquellos centros cuya titularidad corresponde al Sistema de la Seguridad Social.
- Estar afectado por una deficiencia mental profunda, severa o media, asociada con otros tipos de deficiencia o discapacidades físicas o sensoriales graves.
- Para acceder a las plazas de internado será requisito el haber cumplido los seis años de edad.

Servicios y prestaciones

De alojamiento y sustento:

- Residencia.
- Manutención.

Para el desarrollo integral de los usuarios:

- Atención social.
- Atención psicológica.
- Atención médica.
- Rehabilitación personal y social.
- Pretalleres.

¿Dónde dirigirse?

Las solicitudes de ingresos, traslado o permutas en los centros, se formularán por los beneficiarios o por sus representantes legales, y se presentarán en cualquiera de las Direcciones Provinciales, Centros del IMSERSO u órganos de las Comunidades Autónomas, a las que se han transferido las funciones del IMSERSO en materia de Servicios Sociales.

CENTRO ESTATAL DE ATENCIÓN AL DAÑO CEREBRAL (CEADAC)

¿Qué es?

Es un Centro monográfico de Rehabilitación Integral, dependiente del IMSERSO, especializado en la atención directa a personas con daño cerebral y a sus familias.

Asimismo, es un Centro de Referencia para la promoción y apoyo de otros recursos del sector y está integrado en la "Red Estatal de Centros de Referencia del IMSERSO".

¿A quién va dirigido?

- A personas afectadas de Daño Cerebral sobrevenido, con secuelas graves o severas, como consecuencia de una lesión reciente y con una edad mínima de 16 años, con posibilidad real de mejorar su autonomía personal a través de un programa de rehabilitación socio-sanitaria.
- A las familias de los afectados, para facilitar su reintegración en el hogar y en el entorno social.

¿Qué objetivos persigue?

- La rehabilitación socio-sanitaria y la mejora de la calidad de vida de estos graves discapacitados y sus familias cuidadoras.
- La potenciación y vertebración de las Asociaciones asistentes.
- La especialización de equipos multiprofesionales.
- La coordinación entre los recursos sanitarios y los servicios sociales.
- La puesta en funcionamiento de una red de servicios de apoyo locales, que son los llamados a sustentar esta actuación integral en toda la extensión del Estado.

¿Cómo se solicita?

El modelo de solicitud se puede recoger:

- En cualquier Hospital Nacional, Regional y/o Comarcal (público o privado).
- En los Centros Base de Servicios Sociales.
- En el propio Centro o en los Servicios Centrales del IMSERSO.

¿Dónde se solicita?

La solicitud una vez cumplimentada se puede entregar en el Centro de Atención al Daño Cerebral, junto con la documentación requerida.

Modalidad de estancias

Las estancias no podrán ser nunca superiores a los dieciocho meses.

- Ingreso provisional:
 - Dedicado a la exploración y valoración del sujeto solicitante durante un período no superior a cuatro semanas.
- Atención diurna:
 - Rehabilitación intensiva en régimen de media pensión: desde las 9 hasta las 18 horas.
- Atención residencial:
 - Alojamiento, manutención y rehabilitación. No podrá ser nunca superior a 18 meses.
- Estancias de seguimiento:
 - Contemplar la posibilidad de reingreso de corta estancia.
 - Su objetivo: revisión técnica del usuario, por un período máximo de 2 semanas.

¿Qué servicios ofrece?

COMO CENTRO ESPECIALIZADO:

- Servicios de Asistencia Personalizada:
 - Servicios de Salud.
 - Servicios de Asistencia Personal.
 - Servicios de Residencia.
- Servicios de Rehabilitación socio-sanitario:
 - Servicios de Rehabilitación funcional.
 - Servicios de entrenamiento de Actividades de la Vida diaria.
 - Servicios de Readaptación al entorno familiar y comunitario.

COMO CENTRO DE REFERENCIA:

- Servicio de Información y Documentación.
- Servicio de Consultoría y Asistencia Técnica.

AYUDAS A LA MOVILIDAD Y AL TRANSPORTE

TARJETA EUROPEA DE ESTACIONAMIENTO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

¿En qué consiste?

La Tarjeta de Estacionamiento es una acreditación para personas con certificado de minusvalía que, además, presenten movilidad reducida o conductas agresivas o molestas de difícil control que dificulten la utilización de medios de transporte normalizados.

El modelo de la tarjeta es único para la Unión Europea, por ello su validez se extiende no sólo a los municipios de la Comunidad de Madrid y del resto de Comunidades Autónomas, sino también a los Estados miembros de la Unión Europea.

¿Quiénes pueden ser beneficiarios de la tarjeta?

Las personas que pueden solicitar esta tarjeta deberán:

- Tener más de tres años de edad.
- Tener un grado de minusvalía igual o superior al 33% y graves dificultades para utilizar transporte público.
- No estar imposibilitado para realizar desplazamiento fuera del domicilio habitual.

¿Qué documentación debe presentarse al solicitarla?

Hay que presentar los siguientes documentos con copia:

- Solicitud debidamente cumplimentada según modelo oficial facilitado por el Ayuntamiento de residencia del interesado.
- DNI del solicitante o de su representante legal y acreditación de dicha condición de representante.
- Certificado de minusvalía reconocido, con un grado igual o superior al 33%.
- Dos fotografías en color, tamaño carnet.

¿Dónde se solicita?

La tarjeta se solicita en el Ayuntamiento o en la Junta de Distrito correspondiente al lugar de residencia de la persona interesada.

¿Cómo debe ser utilizada?

- Es personal e intransferible.
- Puede ser utilizada por su titular en cualquier vehículo en que se traslade, sea o no de su propiedad, y sea transportado en el vehículo o lo conduzca él mismo.
- Debe exhibirse sobre el tablero de instrumentos del automóvil, de forma que el anverso sea claramente visible desde el exterior.
- Debe mostrarse para su control, si la autoridad competente así lo requiere.
- Su uso indebido puede ser sancionado por los Ayuntamientos, que pueden contemplar hasta la retirada de la misma.

¿Qué normativa lo regula?

- Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.
- 98/376/CE Recomendación del Consejo de 4 de Junio de 1998 sobre la creación de una tarjeta de estacionamiento para personas con discapacidad.
- Ley 19/2001, de 19 de diciembre, de reforma del texto articulado de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, aprobado por Real Decreto Legislativo 339/1990, de 2 de marzo.
- Desarrollo normativo posterior dictado por cada Comunidad Autónoma y gestionado, en su caso, por los Ayuntamientos.

AYUDA PARA EL TRANSPORTE EN TAXI

¿En qué consiste?

El Bono taxi es una ayuda económica individual para facilitar el desplazamiento en taxi a personas con minusvalía física, que tengan gravemente afectada su movilidad, y que no puedan utilizar los medios de transporte públicos.

¿Cuáles son los requisitos para obtener esta ayuda?

Los requisitos exigidos son:

- Tener entre 16 y 65 años de edad.
- Utilizar el taxi para desplazarse a centros de formación o de reconversión profesional, academias para aprender a conducir, centros de salud, hospitales, etc. Si el transporte se requiere para asistir al centro de trabajo, será requisito tener menos de 60 años.
- Estar empadronado en el municipio en el que se solicita.
- Tener una discapacidad legalmente reconocida, igual o superior al 33 por ciento, o dificultades tales que hagan prácticamente imposible el uso del transporte colectivo.
- No disponer de vehículo propio.
- No disponer de unos ingresos que superen el doble del Salario Mínimo Interprofesional.

AYUDA PARA LA ADAPTACIÓN DE VEHÍCULOS

¿En qué consiste?

Es una ayuda que conceden las Administraciones locales y autonómicas, tanto para la compra de un vehículo ya adaptado como para proceder a su adaptación.

La Fundación ONCE ofrece también ayudas tras un estudio de cada caso concreto.

¿Qué tipos de adaptaciones pueden realizarse?

Las personas con discapacidad que compren un vehículo para uso propio deberán contar con la ayuda de algún experto que compruebe las adaptaciones que necesitaría realizar en su vehículo y si es posible llevar a cabo las modificaciones necesarias en cada caso.

Si el coche no va a ser conducido por una persona discapacitada, pero se va a utilizar para su transporte, también es preciso acondicionarlo de modo que sea accesible y disponga del suficiente espacio interior para que quepa, por ejemplo, la silla de ruedas.

Cada año se llevan a cabo alrededor de 200 adaptaciones de este tipo en España, pues hoy es posible técnicamente atender casi todas las necesidades de conductores o pasajeros discapacitados.

¿Dónde se pueden adaptar los vehículos?

En la actualidad, hay varias empresas que importan los dispositivos necesarios, y en casi

todas las ciudades españolas hay talleres especializados en la adaptación de coches.