Categoría de medida
Subvención de costes salariales y/o de Seguridad Social
Subvenciones a la contratación indefinida de personas trabajadoras con discapacidad procedentes de enclaves laborales.
Ámbito geográfico
Asturias
Ámbito material
Empleo protegido
Tipo de medida
Ayudas a la creación de empleo
Destinatarios
Empresas ordinarias
Año
2006

**Marco competencial**

1. En virtud del Real Decreto 11/2001, de 12 de enero, se produce el traspaso a la Administración del Principado de Asturias de la gestión que venía realizando el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación, establece que asume la Comunidad Autónoma la gestión y control, dentro de su ámbito territorial, de las subvenciones sobre empleo selectivo y medidas de fomento del empleo de trabajadores con discapacidad, reguladas por el Real Decreto 1451/83, de 11 de mayo.
2. Por otra parte, con fecha 30 de diciembre de 2003, el Gobierno del Principado de Asturias y los agentes sociales más representativos en el ámbito del empleo suscribieron el Acuerdo para el Desarrollo Económico, la Competitividad y el Empleo que, entre otros, tiene el objetivo de fomentar el empleo estable y de calidad entre el colectivo de personas con discapacidad.
3. En base a lo anterior, la Comunidad Autónoma procedió a la adaptación de la normativa estatal a las peculiaridades de gestión de la Administración del Principado de Asturias, en lo relativo a la concesión de subvenciones por la contratación indefinida de personas con discapacidad.
4. Con posterioridad:
    1. La entrada en vigor de la Ley General de Subvenciones, implicó la necesidad de introducir algunas modificaciones en la normativa reguladora de la concesión de estas subvenciones que vuelve a ser modificada por el Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo, por el que se establece la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional.
    2. Por otro lado el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, establece un régimen de bonificaciones diferentes al hasta entonces existente.
5. La presente ficha describe la normativa autonómica en materia de concesión de subvenciones a la contratación de personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales adaptada a este conjunto de cambios normativos. Esta normativa es la misma que la de concesión de subvenciones a la contratación indefinida de trabajadores con discapacidad (*véase ficha específica sobre subvenciones a costes salariales y/o de Seguridad Social para la contratación de personas con discapacidad en la empresa ordinaria*), que, en su disposición adicional única, prevé la aplicación del procedimiento allí establecido a la contratación de personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales.

**Contexto: Enclave laboral y empresa ordinaria**

1. El enclave laboral es 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 la actividad normal de aquélla 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 (*Para conocer las características de los enclaves laborales, véase la ficha específica de nivel estatal dedicada a los mismos)*.
2. En este marco de colaboración, existen medidas destinadas a favorecer el tránsito del empleo protegido al mercado de trabajo ordinario, previéndose la posibilidad de que la empresa colaboradora pueda contratar a trabajadores del enclave en cualquier momento.
3. Preferentemente, se tratará de contratos de carácter indefinido, pero también es posible concertar contratos de otras modalidades si resultan procedentes. En estos supuestos de contratación por la empresa colaboradora, no es posible concertar período de prueba, salvo que el trabajador o la trabajadora vaya a realizar funciones completamente distintas de las que realizaba en el enclave.
4. El trabajador o la trabajadora con discapacidad, al ingresar en la empresa colaboradora, pasa a la situación de excedencia voluntaria en el centro especial de empleo en las condiciones que establezca el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, el artículo 46.2 y 5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

**Incentivos para la contratación por la empresa colaboradora de trabajadores con discapacidad que presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo**

1. De acuerdo con la normativa estatal, las empresas colaboradoras que contraten con carácter indefinido a un/a trabajador/a del enclave que, por su discapacidad, presente especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo pueden acceder a las ayudas económicas que se describen en el punto 3 de este apartado.
2. A efectos de lo anterior, la normativa estatal establece que se considera que presentan especiales dificultades para acceder al mercado ordinario de trabajo las personas con discapacidad que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:
    1. Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por cien.
    2. Las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por cien.
    3. Las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por cien.
3. Las ayudas económicas a las que pueden acceder las empresas colaboradoras que contraten con carácter indefinido a un/a trabajador/a de los referidos en el punto anterior son las siguientes:
    1. Subvención de 7.814 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato es a tiempo parcial, la subvención se reduce proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada. Esta subvención puede ser destinada por la empresa colaboradora, total o parcialmente, a servicios de apoyo del trabajador/a.
    2. Bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta durante toda la vigencia del contrato.
    3. Subvención por adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras u obstáculos, de conformidad con las disposiciones reguladoras del empleo selectivo y de las medidas de fomento del empleo de personas con discapacidad (*véase ficha específica*).

Para tener derecho a estas ayudas, la contratación debe realizarse sin solución de continuidad y transcurrido, al menos, un plazo de tres meses desde el inicio del enclave o desde la incorporación del trabajador si ésta fuera posterior al inicio del enclave.

**Incentivos para la contratación por la empresa colaboradora de otros trabajadores con discapacidad del enclave**

Existe también la posibilidad para la empresa colaboradora de contratar con carácter indefinido a trabajadores o trabajadoras con discapacidad procedentes que no tengan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, en los términos definidos en el punto 2 del apartado anterior. En estos casos la empresa colaboradora puede acceder únicamente a las ayudas previstas en las disposiciones reguladoras del empleo selectivo y de las medidas de fomento del empleo de las personas con discapacidad (**à** *véase ficha específica*).

**Cuantía de las subvenciones**

1. La cuantía de subvención por contratación se determinará en la Convocatoria de concesión de dichas subvenciones. En todo caso, cuando el contrato se concierte a tiempo parcial, la subvención se reducirá en proporción a la jornada.
2. Exclusiones: No podrán ser objeto de estas subvenciones aquellas contrataciones en las que:
    1. El trabajador con discapacidad hubiera tenido una relación contractual indefinida anterior con el mismo empleador, empresa o grupo de empresas y no hubieran transcurrido veinticuatro meses desde su finalización.
    2. El trabajador con discapacidad hubiera tenido una relación contractual indefinida anterior en porcentaje igual o superior al 50% de la jornada habitual y no hubieran transcurrido tres meses desde su finalización.
    3. La anterior exclusión no será de aplicación en los supuestos de discapacidad sobrevenida, siempre que el nuevo contrato tenga fecha de inicio dentro de los doce meses desde que la incapacidad fue declarada y se aporte informe de aptitud negativo para la categoría profesional que venía desarrollando e informe positivo para la nueva.

**Procedimiento**

De conformidad con lo previsto en la disposición adicional única de la normativa autonómica reguladora de las subvenciones a la contratación indefinida de personas con discapacidad, el procedimiento allí previsto es asimismo aplicable a la contratación de personas con discapacidad procedentes de enclaves por parte de la empresa colaboradora:

1. La tramitación de estas subvenciones se realizará en régimen de concesión directa.
2. La Convocatoria determinará:
    1. Créditos presupuestarios a los que se imputan las subvenciones y cuantía máxima de los mismos.
    2. Cuantía de subvención por contrato.
    3. Ámbito temporal de los contratos amparados por la Convocatoria.
    4. Formulario de solicitud y, en su caso, documentación que debe acompañar a la misma.
    5. Plazo y lugar de presentación de solicitudes.
    6. Indicación de los órganos competentes para la instrucción y resolución del procedimiento.
3. El procedimiento de concesión se iniciará a instancia de parte, mediante solicitud expresa del interesado. La obligada comunicación del contrato al Servicio Público de Empleo no surtirá efectos de solicitud.

4. Para la resolución de las solicitudes se tendrá en cuenta el orden cronológico de entrada acompañadas de la documentación completa.
5. Por razones de economía procesal, el órgano instructor podrá disponer la acumulación de expedientes.
6. La presentación de la solicitud implica el conocimiento y aceptación de las presentes bases reguladoras.
7. Las solicitudes se acompañarán de los documentos e informaciones que, en su caso, se determinen en la convocatoria y en particular:
    1. Documentación general:
        - Modelo de solicitud debidamente cumplimentado en todos sus apartados.
        - Fotocopia del NIF del trabajador.
        - Fotocopia del NIF del solicitante o apoderado.
        - Fotocopia de la escritura de constitución de la empresa y sus modificaciones, estatutos y poder del representante.
        - Fotocopia de la tarjeta de identificación fiscal o, en su defecto, etiqueta autoadhesiva de la empresa.
        - Declaración de ayudas solicitadas o recibidas, conforme modelo establecido.
        - Certificación acreditativa de hallarse al corriente de sus obligaciones tributarias con la Hacienda del Estado así como de no ser deudor de la Hacienda del Principado de Asturias por deudas vencidas, líquidas y exigibles, o autorización para su emisión por el Servicio Público de Empleo.
        - Certificación acreditativa de hallarse al corriente de sus obligaciones tributarias con la Hacienda del Estado y con la Seguridad Social.
        - Fichero de acreedores debidamente cumplimentado y diligenciado por la entidad bancaria.
    2. Documentación específica:
        - Copia del contrato de trabajo formalizado en modelo oficial.
        - Fotocopia del certificado de minusvalía del trabajador.
        - Fotocopia del TA/2 de alta en la Seguridad Social.
        - Informe de Aptitud o, en su defecto, descripción del puesto de trabajo en modelo oficial para ser tramitado de oficio ante el órgano competente encargado de emitir el correspondiente Informe de Aptitud.
8. La elección entre las ofertas presentadas, que deberán aportarse en la justificación, se realizará conforme a criterios de eficiencia y economía, debiendo justificarse expresamente en una memoria la elección cuando no recaiga en la memoria económica más ventajosa.
9. Los peticionarios podrán obviar la presentación de la documentación general o específica en su caso, siempre que no haya caducado su validez, y que la hubieran aportado con anterioridad, especificando el organismo y expediente en que se encuentra.
10. Si la solicitud no reuniera los requisitos establecidos en la convocatoria, se requerirá al interesado para que la subsane en el plazo máximo e improrrogable de diez días.
11. El órgano administrativo con nivel de Servicio competente por razón de la materia para instruir el expediente podrá recabar en cualquier momento la documentación original o complementaria que considere necesaria para acreditar mejor el exacto cumplimiento de las condiciones exigidas en estas bases.
12. Instruido el expediente, el órgano instructor formulará la pertinente propuesta de resolución de concesión que habrá de someterse a aprobación del órgano competente para resolver por razón de la materia.
13. Se podrá prescindir del trámite de audiencia cuando no figuren en él, hechos, alegaciones o pruebas que las aducidas por los interesados.
14. El plazo máximo para resolver y notificar la resolución del procedimiento es de tres meses contados desde la fecha de presentación de la solicitud acompañada de la documentación completa. Si transcurrido dicho plazo no se hubiese dictado Resolución, el solicitante podrá entender desestimada su solicitud.

**Justificación y pago**

1. Las subvenciones se harán efectivas en un pago único, previa verificación de la concurrencia de los requisitos exigidos para ser beneficiario, en el caso de las subvenciones a la contratación.
2. En el caso de adaptación de puesto de trabajo, una vez justificada la realización de la inversión subvencionada previa presentación de la documentación que en cada caso establezca la resolución de concesión.

**Obligaciones**

1. Las entidades beneficiarias de estas subvenciones quedan obligados al mantenimiento del empleo subvencionado por un período mínimo de tres años. Si en dicho período de tiempo se extinguiera el contrato o se produjera un traslado a un centro de trabajo radicado fuera del Principado de Asturias, para mantener la subvención los beneficiarios deberán iniciar actuaciones, dentro de los treinta días naturales siguientes a la extinción del contrato al menos ante el Servicio Público de Empleo, encaminadas a la sustitución del trabajador discapacitado.
2. No obstante, en cualquier caso el plazo máximo para la contratación del sustituto, que deberá ser de la misma modalidad que el sustituido, se realizará en un plazo máximo de cuatro meses a contar desde el cese. De igual forma, cualquier incidencia al respecto deberá ser comunicado al órgano que tramitó el expediente de subvención.
3. A efectos del mantenimiento de la subvención, sólo se admitirán sustituciones en los supuestos de contratos cuya Resolución de concesión de subvención ya hubiera sido notificada a sus beneficiarios.
4. La aceptación del sustituto será objeto de pronunciamiento expreso. Si la subvención que correspondiera por el sustituto resultase inferior a la inicialmente concedida, procederá la revocación parcial por la diferencia.

**Seguimiento y control**

1. Sin perjuicio de las facultades que tengan atribuidas otros órganos de la Administración del Estado o de la Comunidad Autónoma, el órgano concedente llevará a cabo la función de control de las subvenciones concedidas así como su evaluación y seguimiento.
2. Para realizar dichas funciones se podrán utilizar cuantos medios estén a disposición de la Administración del Principado de Asturias para comprobar el cumplimiento de los requisitos exigidos en estas bases y demás normas vigentes que resulten de aplicación.

**Modificación de la resolución de concesión**

Podrá dar lugar a la modificación de la resolución de concesión, sin que en ningún caso pueda variarse el destino o finalidad de la subvención, la concurrencia de alguna de las siguientes circunstancias:

1. La alteración de las circunstancias o los requisitos subjetivos y objetivos tenidos en cuenta para la concesión de la subvención.
2. La obtención por el beneficiario de subvenciones concedidas por otros órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma o por otras administraciones o entes públicos para el mismo destino o finalidad.
3. La superación de los límites previstos como consecuencia de la acumulación de subvenciones en los períodos establecidos en la misma.

**Límite máximo de las subvenciones**

El volumen total a conceder dentro de cada ejercicio no superará los importes consignados en la aplicación presupuestaria que determine la convocatoria o los que resulten de su actualización en el caso de que se aprobasen modificaciones presupuestarias de conformidad con la legislación vigente, estando condicionada además la concesión de las correspondientes subvenciones a las disponibilidades presupuestarias.

**Incompatibilidad y concurrencia de subvenciones**

Las subvenciones reguladas en las presentes bases son incompatibles con cualesquiera otras concedidas para la misma finalidad, excepto con las desgravaciones fiscales o bonificaciones de cuotas de los seguros sociales establecidas con carácter general como medida de fomento del empleo. En el caso de que la empresa del empleador esté calificada como I+E se estará a lo dispuesto en la normativa específica.

**Revocación y reintegro**

1. Procederá la revocación y el reintegro total de las cantidades percibidas cuando concurran las causas de invalidez de la resolución de concesión recogidas en el artículo 36 de la Ley General de Subvenciones.
2. También procederá la revocación y reintegro total en los supuestos previstos en el artículo 37 de la citada Ley así como en aquellos otros previstos en las disposiciones normativas de aplicación supletoria señaladas en la base decimocuarta y en particular cuando se incumplan las obligaciones contenidas en estas bases o de las condiciones impuestas en la resolución de concesión de la subvención.
3. La revocación y reintegro serán parciales en función del tiempo que resta para el cumplimiento de los tres años de contrato, cuando no habiéndose producido la sustitución del trabajador cesante por otro trabajador discapacitado, la extinción del contrato subvencionado se hubiera producido por causas de fuerza mayor debidamente apreciadas por la autoridad laboral competente, tuviera causa en los artículos 40 (cuando el trabajador opte por la indemnización), 44, 51 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores o en un despido declarado procedente.
4. La resolución por la que se acuerde el reintegro de la subvención será adoptada por el titular del órgano concedente previa instrucción del expediente en el que, junto a la propuesta razonada del órgano instructor, se acompañarán los informes pertinentes y las alegaciones de la empresa beneficiaria.
5. Las cantidades a reintegrar tendrán la consideración de ingresos de derecho público, y su cobranza se llevará a efecto con sujeción a lo establecido para esta clase de ingresos en la Ley de Régimen Económico y Presupuestario del Principado de Asturias cuyo texto refundido se aprueba por Decreto legislativo 2/1998, de 25 de junio.
6. En todos los supuestos previstos en esta base, además de la devolución total o parcial, según proceda, de los fondos públicos percibidos indebidamente, se exigirá el interés de demora devengado desde la fecha de pago de la subvención y hasta que se acuerde la procedencia de su reintegro.
7. El interés de demora se calculará sobre el importe a reintegrar de la subvención concedida.
8. La falta de reintegro a la Administración del Principado de Asturias de las cantidades reclamadas, en período voluntario, dará lugar a su cobro por vía de apremio con arreglo a la normativa vigente.

**Responsabilidad y régimen sancionador**

Las entidades beneficiarias de estas subvenciones estarán sometidas a las responsabilidades y régimen sancionador que sobre infracciones en esta materia establece el título IV de la Ley General de Subvenciones.

**Cesión de datos**

La presentación de la solicitud de subvención implicará la aceptación de la cesión de los datos contenidos en la misma, así como la de los relativos a la subvención, a efectos de estadística, evaluación y seguimiento se realice a favor de otras administraciones públicas.

Referencia normativa

- Resolución de 19 de octubre de 2006, del Servicio Público de Empleo, de aprobación de bases reguladoras de concesión de subvenciones a la contratación indefinida de trabajadores discapacitados. *BOPA de 9 de noviembre de 2006.*

https://sede.asturias.es/bopa/disposiciones/repositorio/LEGISLACION11/66/7/001U002J6Z0002.pdf

- 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. *BOE de 21 de febrero de 2004.*

http://www.boe.es/boe/dias/2004/02/21/pdfs/A08386-08391.pdf