

Guía Sindical para la integración laboral de las personas con discapacidad



secretaría política social

FINANCIA:



Edita:

CS CC00 PV
Plaza Nápoles y Sicilia, 5
46003 Valencia
www.pv.ccoo.es*

Elabora:

Secretaría de Política Social CC00 PV

Financia:

Generalitat Valenciana

Maquetación:

Expresión Gráfica, S.L.
C/ Milagro, 3 – bajo – 46003 Valencia
Tel. 96 391 19 38

Impresión:

Imprenta Nàcher, S.L.
Milagro, 5 – 46003 Valencia
Tel. 96 392 27 59

* En la web del sindicato puedes acceder a la versión digital de esta publicación.

ÍNDICE

1. Introducción	7
2. Negociación colectiva e inserción laboral de personas con discapacidad	11
2.1 Propuestas dirigidas a los poderes públicos en relación a las políticas públicas de empleo para las personas con discapacidad.....	12
2.2 Propuestas dirigidas a los negociadores en los procesos de negociación colectiva	14
3. Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos. Reserva 2 % de puestos de trabajo	17
4. Incentivos a la contratación de personas con discapacidad	21
4.1. Sistema ordinario de trabajo	21
• Contratación indefinida.....	21
• Contratación temporal	23
• Contratación indefinida a través de enclaves laborales	24
• Contratación en prácticas	24

• Contrato de formación	25
• Empleo con apoyo	25
• Empleo autónomo	26
4.2. Empleo protegido a través de CEE	27
• Creación de empleo estable	27
• Mantenimiento de puestos de trabajo	29
• Unidades de apoyo a la actividad profesional	30
• Proyectos de inserción a través de CEE + I	31
5. Legislación básica	33

1. INTRODUCCIÓN

La inserción laboral de las personas con discapacidad, la defensa de sus derechos y la reivindicación de mejoras sociolaborales ha sido y sigue siendo una tarea permanente de CCOO.

Tanto la Constitución, pilar básico, como la normativa vigente más específica relativa a la integración socio-laboral de las personas con discapacidad, reconocen el derecho que tienen las personas con discapacidad al acceso al empleo en igualdad de oportunidades y a la no discriminación en el mismo.

Ya en el 8º Congreso Confederal de CCOO hemos marcado, dentro de los objetivos generales, que la acción sindical para con los trabajadores con discapacidad tenga un reconocimiento explícito: “Promover la inserción laboral y social de las personas con discapacidad. Impulsar la integración laboral en el empleo ordinario –público y privado–, especialmente a través del cumplimiento efectivo de las cuotas de reserva. Garantizar la igualdad de trato, en la contratación, formación y promoción, en el salario, en la salud y seguridad en el trabajo. Adecuar la regulación del empleo protegido. Asegurar que el derecho a la educación y formación sea una realidad (eliminación de barreras físicas, sistemas de comunicación accesibles, creación y reserva de plazas). Mejorar los sistemas de información e inserción laboral (estadísticas actualizadas, observatorios de empleo y formación, especialización en los Servicios Públicos de Empleo). Garantizar también el derecho a la dignidad y autonomía, a una vida independiente, a la participación ciudadana. Reclamar

la interlocución e intervención del sindicato en la definición, desarrollo y evaluación de las políticas dirigidas a las personas con discapacidad.”

Es obvio que no es ésta la primera vez que desde CCOO nos planteamos este tipo de objetivos y líneas de trabajo en relación a las personas con discapacidad y, sin embargo, debido a los obstáculos presentes en la sociedad en general y, en particular, los que se dan tanto en el acceso a la educación como al empleo, aún estamos lejos de alcanzar plenamente los objetivos perseguidos; así, desde CCOO del País Valenciano debemos seguir removiendo los obstáculos y las dificultades que se producen en el ámbito laboral para contribuir a la integración de las personas con discapacidad en condiciones óptimas, tanto social como laboralmente.

En la Comunidad Valenciana nos encontramos, según los datos de la encuesta de Población Activa, módulo de personas con discapacidades y su relación con el empleo del segundo trimestre de 2002, elaborada por el INE, que:

La tasa de discapacidad en la Comunidad Valenciana se sitúa en un **10,1** entre los habitantes de entre 16 y 65 años, frente a la media estatal que se sitúa en un 8,7 %.

Las tasas de actividad y empleo en la población de 16 a 64 años con y sin discapacidad

	<i>tasa de actividad personas con discapacidad</i>	<i>tasa de empleo personas con discapacidad</i>	<i>tasa de actividad personas sin discapacidad</i>	<i>tasa de empleo personas sin discapacidad</i>
Comunidad Valenciana	37,9	31,1	72,3	65
Total España	33,7	28,5	70	62,4

En estos momentos, la tasa de desempleo de personas con discapacidad dobla la tasa general; es obvio que queda mucho camino que recorrer.

Con esta guía pretendemos acercar a los representantes sindicales, a las personas afiliadas, a los trabajadores, una herramienta que facilite, en el contexto actual, la inserción laboral de las personas con discapacidad.

2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA E INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Tal y como ya hemos señalado, CCOO viene trabajando desde hace tiempo en esta línea y así, en el año 2003, en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación colectiva, junto con UGT, CEOE y CEPYME, se estableció el compromiso de contribuir a la promoción de la integración laboral del colectivo de personas con discapacidad a través de las posibilidades que otorga la Negociación Colectiva.

Este compromiso se plasmó en varios objetivos, como son:

- Analizar aquellos factores externos al lugar de trabajo que influyen en las oportunidades de las personas con discapacidad de obtener un empleo, así como el estudio de medidas que podrían contribuir a eliminar los obstáculos identificados.
- Instar al Gobierno para que impulse el Diálogo Social en esta materia con las organizaciones empresariales y sindicales
- Recopilar y difundir las buenas prácticas ya existentes.
- Analizar y formular las propuestas oportunas sobre el papel que puede jugar la negociación colectiva, para modular el cómputo de la cuota de reserva.

Fruto de este compromiso, la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva aprobó, en enero del 2006, el Informe de Negociación colectiva e inserción laboral de personas con discapacidad.

Este Informe es un documento amplio y pormenorizado, que seguro va a facilitar que un número mayor de personas con discapacidad puedan acceder a un puesto de trabajo y en mejores condiciones.

Resumiremos su contenido, destacando algunas de las conclusiones y propuestas del mismo.

2.1. PROPUESTAS DIRIGIDAS A LOS PODERES PÚBLICOS EN RELACIÓN A LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

A) En relación a la educación y la formación.

En educación, **aplicación efectiva de los principios de normalización, integración y no discriminación.**

Trato diferenciado en la formación en centros de trabajo, firmando convenios con las empresas donde quede reflejado un compromiso de contratación final.

B) En relación al empleo ordinario.

Las políticas públicas en materia de fomento de empleo de las personas con discapacidad deben analizarse, en el marco de diálogo y puesta en común, sistemática y normalizada, con las organizaciones empresariales y sindicales que constitucionalmente tienen reconocida su función de interlocutoras en estas materias.

Abrir el correspondiente proceso de evaluación y análisis de las políticas desarrolladas desde el año 1997 para fomentar el empleo de las personas con discapacidad.

Debemos instar a las Administraciones Públicas a que **promuevan medidas de control, vigilancia e impulso** que ayuden a que las fórmulas de empleo protegido sean un medio efectivo de transición para los trabajadores con discapacidad, de cara a su inserción en el empleo ordinario.

C) La cuota de reserva.

Hay que promover el cumplimiento efectivo de la cuota de reserva para los trabajadores con discapacidad **y la necesidad de establecer reformas legislativas que ayuden a su cumplimiento en aquellos sectores de actividades que tienen especiales dificultades**; para ello, se proponen las siguientes medidas:

- Promoviendo la modificación de la normativa vigente de tal forma que se contemple la posibilidad de actuación de la Negociación Colectiva, a través de la modulación de la cuota, para aquellas empresas que por sus características de actividad tengan dificultades para su cumplimiento.
- Promoviendo en los procesos de Negociación Colectiva el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% en las empresas de más de 50 trabajadores, estableciendo cláusulas específicas de cumplimiento identificando actividades y puestos de trabajo.

D) Las medidas alternativas a la cuota de reserva.

En función de la evaluación que se realice de la aplicación de las medidas alternativas vigentes, en términos de favorecer la integración en el empleo ordinario de las personas con discapacidad, **debería de plantearse el mantenimiento de las mismas o su supresión y sustitución** por otras medidas más adecuadas.

Efectuar tareas de **seguimiento y control** en cuanto al cumplimiento de la normativa reguladora.

E) En relación al empleo público.

Adaptación de las pruebas de selección y establecimiento de turnos específicos de selección, así como promoción de la adaptación de los puestos de trabajo y del entorno laboral, eliminando barreras y facilitando la integración en el puesto de trabajo.

F) En relación al empleo protegido.

Respecto a las fórmulas de empleo protegido, las organizaciones sindicales y empresariales compartimos la conveniencia de mantener la figura de los Centros Especiales de Empleo, siempre que mantengan su finalidad social, y cumplan con el objetivo de facilitar el tránsito al empleo ordinario y realicen su actividad con criterios de viabilidad económica.

2.2. PROPUESTAS DIRIGIDAS A LOS NEGOCIADORES EN LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

A) En relación al empleo ordinario: la cuota de reserva.

Promover, en los procesos de Negociación Colectiva, el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% en las empresas de más de 50 trabajadores. Para facilitar este objetivo, debemos establecer cláusulas específicas de cumplimiento, identificando las actividades y los puestos de trabajo que pueden tener menos dificultades para su cobertura por personas con discapacidad.

B) En relación al empleo protegido.

La negociación colectiva debe ser el mecanismo regulador de las relaciones laborales en el empleo protegido.

Con ello, la negociación colectiva que opera en el empleo protegido facilitará la transición de los trabajadores desde este ámbito a la integración en el empleo ordinario.

C) En relación a los enclaves laborales.

En materia de salud laboral, se considera positivo que los negociadores reproduzcan la normativa laboral sobre prevención de riesgos laborales en relación con los trabajadores que formen parte de enclaves laborales.

Garantizar que las empresas colaboradoras que tengan un enclave laboral, adecuan sus instalaciones y los puestos de trabajo a las necesidades de los trabajadores del CEE, en los términos señalados en la normativa de prevención de riesgos laborales.

3. RESERVA OBLIGATORIA

Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos en su Art. 38. 1. plantea:

Las Empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50 vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2 por 100 de la plantilla.

Ley 66/97 en su disposición adicional 39ª modifica el Art. 38.1 de la LISMI)

Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a contratar un 2% de personas con discapacidad. El cómputo se realizará sobre el total de la plantilla de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa.

De manera excepcional, las empresas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, siempre y cuando aplique las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.

El Real Decreto 27/2000 de 14 de enero establece medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores y **REAL DECRETO 364/2005, de 8 de abril**, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad:

Condiciones de excepcionalidad:

- Cuando los Servicios de Empleo Públicos, o las agencias de colocación, no puedan cubrir la oferta de empleo de la empresa con personas con discapacidad, inscritas en la ocupación indicada o éstas no estén interesadas en ocuparlo, deberán emitir certificación al respecto, con validez de dos años.
- Cuando existan cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla.

Medidas alternativas:

- Realización de un contrato mercantil o civil con un CEE o trabajador autónomo discapacitado para suministro de bienes necesarios para el desarrollo de la actividad de la empresa.
- Realización de un contrato con CEE o trabajador autónomo discapacitado para prestación de servicios accesorios a la actividad de la empresa (en este caso y en el anterior, el valor anual del contrato sería de 3 veces el SMI anual por cada trabajador minusválido no contratado hasta el 2%).
- Donaciones monetarias y acciones de patrocinio para el desarrollo de actividades de inserción laboral o crea-

ción de empleo por fundaciones o asociaciones para discapacitados, por una cantidad anual de 1'5 veces el SMI anual por cada trabajador minusválido no contratado.

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 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.

Determinación de las medidas alternativas

Las empresas, para optar por alguna de las medidas alternativas, deberán solicitarlo con carácter previo a su aplicación, de forma conjunta con la solicitud de declaración de excepcionalidad.

A modo de conclusión

La negociación colectiva ha de servir para mejorar y ampliar los derechos de los trabajadores y trabajadoras. La integración en el mercado ordinario de trabajo de las personas con discapacidad puede mejorarse asegurando el cumplimiento de la cuota de reserva del 2 % en las empresas de 50 trabajadores, evitando así el establecimiento de medidas alternativas.

4. INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La integración laboral de las personas con discapacidad puede darse a dos niveles. A través del sistema ordinario de trabajo y a través del empleo protegido.

Existen diversas ayudas para favorecer estos procesos de inserción.

4.1. SISTEMA ORDINARIO DE TRABAJO.

Contratación indefinida:

Existe la obligación de mantener la contratación del trabajador/a con discapacidad durante al menos tres años. Si hay despido, debe ser sustituido por otro trabajador o trabajadora con discapacidad.

- Subvención a las empresas de 6000 € por contratación de trabajador con discapacidad por tiempo indefinido y a jornada completa. Cuando el contrato se concierte a tiempo parcial se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.
- Bonificación de la cuota de la seguridad social:
 - ❖ 4500 euros/año por trabajador contratado o por transformación de contrato de fomento de empleo de per-

sona con discapacidad o de contrato formativo, durante toda la vigencia del contrato, con un máximo del 100% de la base de cotización.

- ❖ Dicha cuantía se incrementa a 5100 euros anuales para personas con discapacidad del 33% que tengan parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual y para las personas con discapacidad física y sensorial con más del 65% de discapacidad.
- ❖ En caso de personas mayores de 45 años se incrementa en 100 euros/mes.
- ❖ En el caso de mujeres 70,83 euros /mes.
- Subvenciones para adaptación de puestos y medios especiales de protección personal, hasta 902 euros.
- La transformación en indefinido a jornada completa o a tiempo parcial, de los contratos temporales de fomento de empleo para trabajadores con discapacidad, efectuada al amparo de lo dispuesto en la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, así como de la transformación en indefinidos de los contratos temporales de aprendizaje, en prácticas, para la formación, celebrados con trabajadores que en el momento de la transformación ostenten la condición de personas con discapacidad, serán objeto de las mismas ayudas.
- Las Cooperativas de Trabajo Asociado que incorporen a trabajadores/as con discapacidad como socios, tendrán derecho a los mismos beneficios.
- Será deducible de la cuota íntegra del impuesto de sociedades la cantidad de hasta 6000 euros por persona/año, de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad contratados por tiempo indefinido, experimentado durante el período imposi-

tivo, respecto a la plantilla media de trabajadores minusválidos del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

- Para el cálculo del incremento de promedio de plantilla se computarán, exclusivamente, los trabajadores con discapacidad/año con contrato indefinido, que desarrollen jornada completa, en los términos que dispone la legislación laboral.

Contratación temporal.

La duración mínima del contrato es de 12 meses y máximo de tres años.

- Ayuda de 2000 € para contratación inicial temporal por un mínimo de 12 meses, por cada trabajador con discapacidad. Si el contrato se celebra a tiempo parcial la ayuda se reducirá proporcionalmente.
- Subvenciones para adaptación de puestos y medios especiales de protección personal hasta 902 euros.
- Bonificación de la cuota de la seguridad social de:
 - ❖ 3500 euros/año por trabajador contratado, durante toda la vigencia del contrato, con un máximo del 100% de la base de cotización.
 - ❖ Dicha cuantía se incrementa a 4100 euros anuales para personas con discapacidad del 33% que tengan parálisis cerebral, enfermedad mental a discapacidad intelectual y para las personas con discapacidad física y sensorial con más del 65% de discapacidad.
 - ❖ En caso de personas mayores de 45 años se incrementa en 50 euros/mes, hasta un máximo de 4100 o 4700 euros/año y
 - ❖ en el caso de mujeres, 100 euros/mes, hasta un máximo de 4700 o 53000 euros/año.

Contratación indefinida a través de enclaves laborales.

Los enclaves laborales consisten en el contrato mercantil entre una empresa del mercado ordinario (denominada empresa colaboradora) y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios.

- a) Subvención de 7814 euros por cada contrato si es a jornada completa; si es a jornada parcial se reducirá proporcionalmente. Esta subvención podrá ser destinada, total o parcialmente, a servicios de apoyo al trabajador.
- b) Subvenciones para adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras u obstáculos, hasta 902 euros.
- c) Bonificaciones en las cuotas empresariales de la seguridad social.

Contratación en prácticas.

- Se podrá concertar, con trabajadores con discapacidad que estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los seis años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.
- Los contratos en prácticas a tiempo completo con trabajadores con discapacidad tienen bonificación del **50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social** correspondiente a las contingencias comunes.

Contrato de formación.

No se aplica el límite de edad cuando el contrato se concluye con un trabajador o trabajadora con discapacidad.

- La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de 2 años, salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones distintas, que nunca serán inferiores a 6 meses y superiores a 4 años. Hasta 6 años para trabajadores de CEE.
- Reducción del **50% en las cuotas empresariales de Seguridad Social**

Empleo con apoyo.

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

Los destinatarios finales del programa serán trabajadores con discapacidad inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados, así como trabajadores con discapacidad contratados por centros especiales de empleo, siempre que, en ambos casos, se encuentren en alguno de los supuestos siguientes:

- a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.

- b) Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.

Deberán ser contratados por una empresa del mercado ordinario de trabajo mediante un contrato indefinido o de duración determinada, como mínimo de seis meses. En el supuesto de contratación a tiempo parcial, la jornada de trabajo será al menos del 50 por 100 de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Dichas empresas tendrán derecho a los beneficios previstos en la normativa sobre contratación de trabajadores con discapacidad en los términos establecidos en la misma.

Recibirán subvenciones destinadas a financiar costes laborales y de seguridad social que se generen durante el periodo de desarrollo del proyecto de empleo con apoyo, derivados de la contratación de los preparadores laborales, por las entidades promotoras de empleo con apoyo. Dicha contratación se podrá haber realizado tanto durante el desarrollo del proyecto como con anterioridad al inicio del mismo.

La cuantía de dichas subvenciones se establece en función del número de trabajadores y con el tipo de discapacidad y grado de minusvalía y se establecen entre 2.500 € y 6.600 € anuales por cada trabajador. Se reducirán proporcionalmente en función de la duración del contrato de cada trabajador.

Empleo autónomo.

Personas con discapacidad que estando desempleadas deseen establecerse como trabajadoras o trabajadores autónomos o por cuenta propia.

- Subvención de 8.000 € como ayuda en concepto de renta de subsistencia. Cuando la beneficiaria sea una mujer, la cuantía será de 10.000 €.

- Subvención financiera de los intereses de los préstamos destinados a financiar las inversiones necesarias para la constitución en trabajadores autónomos o por cuenta propia. La cuantía de la ayuda será de hasta cuatro puntos de reducción de intereses de préstamos. El importe de los préstamos objeto de la subvención estará comprendido entre 6.000 € y 50.000 €.
- Subvención para la formación durante la puesta en marcha de la empresa: esta ayuda alcanzará hasta el 75 por ciento del coste de los cursos recibidos hasta un máximo de 3.000 euros por solicitante.
- Desde el alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por cuenta propia o autónomos, bonificación del 50% de la cuota, durante los cinco primeros años.

4.2. EMPLEO PROTEGIDO: CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.

Creación de empleo estable:

- Asistencia técnica:
 - a) Estudios de viabilidad, organización, comercialización, diagnóstico y otros de naturaleza análoga.
 - b) Auditorias e informes económicos.
 - c) Asesoramiento en las diferentes áreas de gestión empresarial.

El importe de la subvención no podrá superar el 50% del coste del servicio prestado.

- Para la inversión fija en proyectos de interés social, entendiendo por inversión subvencionable cualquier inmovilizado (excluidos los anticipos) de acuerdo con el plan general contable.

- Para subvencionar parcialmente los intereses de los préstamos que obtengan de entidades de crédito, públicas o privadas, que tengan suscrito al efecto convenio con la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo en las condiciones siguientes:
 - ❖ La subvención financiera será como máximo de 3 puntos del tipo de interés fijado por la entidad de crédito, pagadera de una sola vez, en cuantía calculada como si la subvención se devengase cada año de la duración del mismo, incluido el posible período de carencia.
 - ❖ La cuantía estará comprendida entre 3.005 € y los 50.000 €.
 - ❖ Los préstamos, cuyo importe no supere los 12.021 €, tendrán una duración máxima de 5 años, pudiendo incluir 1 año de carencia.
 - ❖ Para el supuesto de préstamo de cuantía superior, el plazo de amortización podrá ser de hasta ocho años, pudiendo incluir 2 años de carencia.
 - ❖ Los préstamos no podrán ser cancelados durante el primer año de vida.

- Las ayudas serán en su conjunto de hasta:
 - 12.021 € por puesto de trabajo estable y a jornada completa si el CEE supera el 90% de trabajadores con discapacidad respecto del total de la plantilla.
 - 9.016 € si el número de trabajadores con discapacidad del CEE está comprendido entre el 70% y el 90% de la plantilla.

En el caso de contrataciones indefinidas a tiempo parcial, los importes antes señalados serán proporcionales.

- A efectos de determinar el % de trabajadores con discapacidad, no se computará el personal no discapacitado, dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social, así como aquellas actividades o puestos de trabajo que no puedan desempeñar personas con discapacidad.

Mantenimiento de puestos de trabajo:

1. Bonificación del 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social.
2. Subvención salarial del 50% del SMI vigente. En caso de trabajo a tiempo parcial la subvención tendrá una reducción proporcional.
3. Ayudas a los gastos financieros. Los CEE podrán solicitar ayudas destinadas a subsidiar parcialmente los gastos financieros ocasionados como consecuencia de los anticipos mensuales de la ayuda de mantenimiento salarial.

Se subvencionarán, siempre que sean librados por las entidades financieras que tengan convenio con la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, en las condiciones establecidas en el mismo a través de una cuenta de crédito reguladora para el anticipo mensual de la ayuda de mantenimiento salarial inicial, en una cuantía máx. de 120 € por cada 6.000 € que se le pudiera anticipar.

4. Subvenciones de hasta 200 € por asistencia técnica destinada a:
 - a) Estudios de viabilidad, organización, comercialización, diagnóstico y otros de naturaleza análoga, hasta el 50%.

- b) Auditorias e informes económicos, hasta el 50 %.
 - c) Asesoramiento en las diversas áreas de gestión empresarial, hasta el 50%.
5. Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas, como máximo 1.803 € por puesto de trabajo
 6. Subvención, por una sola vez, destinada a equilibrar y sanear financieramente a los CEE, con el fin de lograr una reestructuración para que alcancen niveles de productividad y rentabilidad que garanticen su viabilidad y estabilidad.
 7. Subvención dirigida a equilibrar el presupuesto de aquellos centros que carezcan de ánimo de lucro y sean de utilidad pública.
 8. Ayuda complementaria para los CEE que tengan trabajadores con discapacidad de muy difícil inserción, hasta 200 € mensuales por cada trabajador con discapacidad psíquica con un grado de minusvalía igual o superior al 33%, o 100 € mensuales por cada trabajador con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía igual o superior al 65%.

Unidades de apoyo a la actividad profesional.

Estas ayudas tienen como finalidad apoyar la creación de “Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional” en el marco de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo, como instrumentos de modernización de los mismos.

Los destinatarios finales del presente programa serán los trabajadores con discapacidad de los Centros Especiales de Em-

pleo que se encuentren en alguno de los supuestos que se describen a continuación:

- a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con el grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
- b) Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.

Las subvenciones se destinarán a financiar costes salariales y de Seguridad Social derivados de la contratación indefinida de los trabajadores de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional en los Centros Especiales de Empleo, para el desarrollo de las funciones descritas en el Real Decreto que las crea.

La cuantía de dichas subvenciones se establece en 1.200 € anuales por cada trabajador con el tipo de discapacidad y grado de minusvalía indicados anteriormente, contratados por tiempo indefinido o mediante contrato temporal de duración igual o superior a seis meses.

Dicha subvención de 1.200 € se reducirá de forma proporcional en función de la jornada y duración de los contratos de los trabajadores con discapacidad.

Proyectos de inserción a través de CEE + I.

Estas ayudas tienen como finalidad apoyar proyectos encaminados a facilitar la contratación laboral en empresas ordinarias de personas discapacitadas que previamente han seguido un itinerario de inserción en un CEE + I.

Los CEE + I, además de cumplir los requisitos señalados con carácter general para los CEE establecidos, deberán hacer constar en sus estatutos de constitución que, además de las activi-

dades económicas propias del Centro Especial de Empleo, una de las funciones será la integración laboral en el mercado ordinario de los trabajadores discapacitados que tengan en su plantilla, utilizando para ello un proceso previo de itinerario de inserción. Excepcionalmente, podrá sustituirse dicho requisito por el compromiso de adecuación de los Estatutos en un plazo máximo de un año desde la fecha de publicación de esta orden.

Las cuantías serán:

1. Por cada trabajador, que al finalizar el itinerario de inserción sea contratado por la empresa ordinaria por tiempo indefinido y a jornada completa, el Centro Especial de Empleo tendrá derecho a una subvención por importe de 3.000 euros.
2. Cuando el contrato a tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención de 3.000 euros se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

5. LEGISLACIÓN BÁSICA

Ley 13 /82, de 7 de abril de integración social de minusválidos.

Real Decreto 27 /2000 de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva.

Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo.

Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento de empleo de las personas con discapacidad.

Ley 43 /2006 de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo.

Orden de 20 de diciembre de 2007, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se convocan las ayudas destinadas al fomento del empleo estable y otras medidas para la creación de empleo para el ejercicio 2008.

Orden de 27 de diciembre de 2007, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se convoca y regula la concesión de subvenciones públicas destinadas al fomento del empleo protegido para personas con discapacidad en centros especiales de empleo y enclaves laborales para el ejercicio 2008

Orden de 19 de diciembre de 2007, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se regula y convoca la concesión de subvenciones de fomento del empleo dirigido a emprendedores para el año 2008.

