



GUÍA SOBRE EL EMPLEO
PARA PERSONAS CON
DISCAPACIDAD:
OBLIGACIONES DE LAS
EMPRESAS;
EMPLEO PÚBLICO Y
RESERVA DE PUESTOS
DE TRABAJO PARA
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD;
AYUDAS PÚBLICAS



Ayuntamiento
de Vitoria-Gasteiz
Vitoria-Gasteizko
Udala

eginaren
eginez

www.eginez.org

ÍNDICE

A Obligaciones de las empresas respecto de las personas con discapacidad:

- 1.- La cuota de reserva; Medidas alternativas a la cuota de reserva.
- 2.- Adaptación del puesto de trabajo.

B Obligaciones en el Empleo Público: reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad; sustituciones temporales de empleados/as con discapacidad.

C Ayudas públicas al empleo a favor de las personas con discapacidad:

- 1.- Ayudas públicas al empleo para personas con discapacidad concedidas por el Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco, a través de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo:
 - Ayudas al Empleo Ordinario.
 - Ayudas al Empleo con Apoyo.
 - Ayudas al Empleo Protegido.
- 2.- Ayudas públicas al empleo para personas con discapacidad concedidas por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE):
 - Ayudas al empleo con apoyo en el mercado ordinario de trabajo.
 - Ayudas a los Centros Especiales de Empleo.
- 3.- Ayudas públicas al empleo autónomo.

A Obligaciones de las Empresas respecto de las personas con discapacidad

Concepto: Las empresas, tanto públicas como privadas, tienen una serie de obligaciones respecto de las personas con discapacidad, consistentes básicamente en reservar una cuota de puestos de trabajo para trabajadores/as con discapacidad en el caso de que empleen a un número de 50 o más trabajadores/as, así como eliminar barreras y modificar las condiciones del proceso de trabajo que resulten necesarias para que éste pueda ser realizado por un/a trabajador/a con discapacidad.

1- La cuota de reserva, excepciones y medidas alternativas

1.- Definición: Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores/as vendrán obligadas a que de entre ellos/as, al menos, el 2% sean trabajadores/as con discapacidad.

El cómputo mencionado anteriormente se realiza sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea su número de centros de trabajo y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los/as trabajadores/as de la empresa. Igualmente se entiende que están incluidos/as en dicho cómputo los/las trabajadores/as con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

2.- Excepciones al cumplimiento de la cuota de reserva: De manera excepcional, la normativa ofrece a las empresas públicas y privadas una serie de medidas alternativas al cumplimiento de esta obligación, cuando concurra alguno de los siguientes supuestos excepcionales:

- A- Cuando la no incorporación de un/a trabajador/a con discapacidad a la empresa obligada se deba a la imposibilidad, por parte de los servicios públicos de empleo competentes o de las agencias de colocación, de atender la oferta de empleo presentada después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos de aquélla y concluirla con resultado negativo, por la inexistencia de demandantes de empleo con discapacidad inscritos/as en la ocupación indicada o, aun existiendo, cuando acrediten no estar interesados/as en las condiciones de trabajo ofrecidas en dicha oferta.
- B- Cuando existan, y así se acrediten por la empresa obligada, cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores/as con discapacidad a la plantilla de la empresa.

Como acreditación de dichas circunstancias, los servicios públicos de empleo podrán exigir la aportación de certificaciones o informes de entidades públicas o privadas de reconocida capacidad, distintas de la empresa solicitante.

3.- Medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva:

Las empresas autorizadas en las que concurran alguna de las causas excepcionales previstas en la normativa reguladora podrán optar por aplicar alguna de las siguientes medidas alternativas:

- A- Realización de un contrato mercantil o civil con un Centro de Empleo (CEE) o con un/a trabajador/a autónomo/a discapacitado/a para suministro de bienes necesarios para el desarrollo de la actividad de la empresa.
- B- Realización de un contrato mercantil o civil con un CEE o con un/a trabajador/a autónomo/a con discapacidad para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
- C- La constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un CEE, como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

El importe anual de estos tres contratos será, al menos, 3 veces el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) anual por cada trabajador/a con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del 2%.

- D- Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, a fundaciones y asociaciones que desarrollen actividades de inclusión laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllas y, finalmente, su inclusión en el mercado de trabajo. El importe anual de esta donación será, al menos, 1,5 veces el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) anual por cada trabajador/a con discapacidad dejado/a de contratar por debajo de la cuota del 2%.

4.- Declaración de excepcionalidad y su seguimiento: Los servicios públicos de empleo resolverán sobre la declaración de excepcionalidad solicitada por la empresa y las medidas alternativas aplicadas en una misma resolución administrativa y efectuarán el seguimiento del cumplimiento de la adopción de las medidas y de las obligaciones establecidas.

2- La adaptación del puesto de trabajo

1.- Definición: La adaptación del puesto de trabajo consiste en eliminar barreras y modificar las condiciones del proceso de trabajo para que pueda ser realizado por un/a trabajador/a con discapacidad.

En la mayoría de los casos, los ajustes no tienen por qué suponer grandes costes, pudiendo consistir simplemente en una flexibilización de horario o en adaptaciones del espacio y del mobiliario.

2.- Obligaciones de la empresa en materia de adaptación del puesto de trabajo: En relación con las personas con discapacidad, el principio de igualdad de trato en el ámbito laboral implica que los/as empresarios/as tienen la obligación de realizar "ajustes razonables" en el ámbito laboral, es decir, tomar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el/la empresario/a.

Además, el/la empresario/a debe garantizar la protección de los/as trabajadores/as que, por discapacidad sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, adoptando las medidas preventivas y de protección necesarias, no pudiendo emplearlos/as en aquellos puestos que sean incompatibles con sus características personales.

Para determinar si una carga es excesiva se tiene en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa.

3.- Subvenciones destinadas al empleo con apoyo: La adaptación de los puestos de trabajo puede acogerse a ayudas específicas a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales al/a la trabajador/a con discapacidad contratado/a o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de los/as trabajadores/as con discapacidad.

La empresa tendrá derecho a la obtención de subvención por cada puesto de trabajo que requiera adaptación o por la eliminación de barreras arquitectónicas.

4.- Tramitación de las solicitudes y documentación: Las solicitudes para la obtención de las subvenciones deberán presentarse, mediante el modelo oficial que se encontrará disponible en <http://www.lanbide.net>, en los Servicios Centrales de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, en la Calle José Atxotegi, nº 1, de Vitoria-Gasteiz (CP: 01009) y en las Oficinas Territoriales y Locales de Empleo de Lanbide. Asimismo la presentación de solicitudes podrá realizarse en los registros de cualquier órgano administrativo que pertenezca a la Administración General del Estado, del Gobierno Vasco o de la Diputación Foral de Álava, así como en las oficinas de Correos.

El plazo máximo para resolver será de seis meses desde la fecha de presentación de la solicitud de subvención, transcurrido el cual sin ser dictada Resolución, se entenderá la solicitud estimada por silencio administrativo.

B Obligaciones en el Empleo Público: reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad; sustituciones temporales de empleados/as con discapacidad

1.- Concepto: La Ley reconoce a todas las personas el derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, teniendo los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de la persona y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

De esta forma, se establece como objetivo de la Administración:

- Promover las medidas necesarias para que el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad sea real y efectivo en todos los ámbitos de la vida, y de proteger de forma especialmente intensa los derechos de las personas con discapacidad en materia de empleo.
- Establecer medidas contra la discriminación y medidas de acción positiva, que pueden consistir en prácticas más favorables. La adopción de medidas de acción positiva se considerarán medidas para la igualdad de oportunidades.
- Establecer en materia de empleo discriminaciones indirectas cuando una disposición legal o reglamentaria aparentemente neutra puedan ocasionar una desventaja particular a las personas con discapacidad.
- Aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inclusión laboral de las personas con discapacidad fomentando sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral.
- Reservar en las ofertas de empleo público un cupo para ser cubierto con personas con discapacidad.

2.- Requisitos a cumplir por las Administraciones para la correcta aplicación de las políticas de inclusión en materia de empleo público; Cupos:

En cada oferta de empleo público (OPE) se establece la obligación de reservar un cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad. Todo ello siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales en cada administración pública.

Dentro de la reserva mínima del 7%, al menos el 2% de las plazas ofertadas habrá de serlo para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual, de tal forma que el resto de las plazas ofertadas lo será para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

3.- Puestos vacantes en la Administración Pública destinados inicialmente a personas con discapacidad: Consecuencia de lo anterior, si una persona accede a un puesto de trabajo con motivo de una OPE dentro del cupo de reserva a favor de personas con discapacidad, ese concreto puesto de trabajo deberá estar siempre reservado a favor de personas con discapacidad y así habrá de mantenerse para la cobertura de ese puesto de trabajo. Ello deberá tener lugar necesariamente, incluso con carácter temporal, independientemente del motivo por el que sea necesaria tal cobertura temporal, siempre que en las listas existan personas que ostenten tal condición, en tanto no se cubra la vacante por otro/a funcionario/a de carrera como consecuencia de otra OPE o, en su caso, no se proceda a amortizar el puesto de trabajo.

La finalidad de toda la reciente normativa es conseguir la efectiva y real igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de las personas con discapacidad, lo que obliga a las Administraciones Públicas a aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inclusión laboral de las personas con discapacidad y a fomentar sus oportunidades de empleo en el ámbito público.

Una actuación distinta a la descrita sería contraria a derecho por resultar discriminatoria, al impedir la efectividad de las medidas de acción positiva para el empleo de las personas con discapacidad.

La selección de los/as funcionarios/as interinos/as y personal laboral temporal se llevará a cabo conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen, atendiendo a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, y procurando la máxima agilidad. En todo caso, el personal interino y laboral temporal deberá reunir los requisitos generales de titulación y demás condiciones exigidas para el acceso al puesto que vayan a proveer o para el desempeño de la función que vayan a realizar.

4.- Convocatorias para la cobertura de plazas por personal temporal: En las convocatorias para la cobertura de plazas por personal temporal, también se prevé la obligación de reservar un cupo de plazas del 5% a favor de personas con discapacidad.

En la gestión de las listas de contratación temporal, los puestos de trabajo desempeñados por personas con discapacidad necesariamente han de ser cubiertos por personas con discapacidad y entre éstas, por orden de lista. Con la excepción de que no haya en las listas de contratación temporal personas con discapacidad que cumplan los requisitos del puesto, y ello con independencia de la situación que motive la necesidad de la cobertura temporal, ya sea por sustitución temporal de titular con reserva de puesto, ya sea por vacante.

C Ayudas públicas al empleo a favor de las personas con discapacidad:

1- Ayudas públicas al empleo a favor de personas con discapacidad concedidas por el Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco a través de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo

Concepto: Las ayudas para la consecución de empleo concedidas por el Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco, a través de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, tienen como objetivo la inclusión laboral de colectivos con especiales dificultades, entre los cuales se encuentra el de las personas con discapacidad. Dichas ayudas pueden ser obtenidas en los ámbitos del:

- Empleo ordinario.
- Empleo con apoyo.
- Empleo protegido.

Ayudas al Empleo Ordinario

1.- Concepto: Las ayudas al empleo ordinario tienen por objeto fomentar el empleo de las personas con discapacidad, favoreciendo su incorporación a puestos de trabajo de la empresa ordinaria. Dentro de éste ámbito el Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco distingue dos tipos de ayudas que pueden ser concedidas:

* Ayudas por contratación indefinida o transformación en indefinido de contratos temporales de personas trabajadoras con discapacidad en las empresas.

* Ayudas para la adaptación de puestos de trabajo. Supone la dotación de equipos de protección de personal y eliminación de barreras y obstáculos que impiden o dificultan el trabajo de estas personas.

El crédito presupuestario que se asigne, o el que resulte de su actualización, será el límite de concesión de ayudas.

2.- Beneficiarios/as y requisitos: Respecto al/a la trabajador/a son beneficiarios/as las personas con la condición reconocida de persona con discapacidad, que deberá ser acreditada mediante la aportación del oportuno certificado.

En cuanto a la empresa, ésta deberá no estar excluida de las ayudas de los programas de empleo, ni estar afectada por las exclusiones contempladas en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Además, la concesión de ésta ayuda, junto a otras que puedan concederse por parte de otras Administraciones Pú-

blicas, no pueden superar el 60% de los costes salariales anuales del/de la trabajador/a.

Además, la empresa deberá cumplir las siguientes condiciones:

- No hallarse incurso en procedimiento alguno de reintegro o sancionador iniciado como consecuencia de subvención o ayuda de la misma naturaleza otorgada por la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi o de sus organismos autónomos.
- No hallarse sancionada ni penal ni administrativamente con la pérdida de la posibilidad de obtención de subvenciones o ayudas públicas, ni estar incurso en prohibición legal alguna que le inhabilite para ello.
- No haber sido sancionada administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo, ni sancionada con la prohibición de concurrir a las convocatorias de subvenciones y ayudas de las administraciones públicas vascas, en virtud de la Ley para la Igualdad de hombres y mujeres.
- Que los datos consignados en la solicitud se ajustan a la realidad.

3.- Cuantía de la subvención: Estas ayudas, de fomento del empleo de las personas con discapacidad, se financian con cargo al presupuesto del programa 3211-Empleo, del Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco.

La cuantía presupuestada podrá verse, en su caso, actualizada en el supuesto de que se aprueben las modificaciones presupuestarias oportunas. En el supuesto de que existan dichas modificaciones, se dará a conocer esta circunstancia mediante Resolución del/de la Director/a General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

El volumen total de las ayudas a conceder no superará la citada cantidad o la que resulte de su incremento.

La ayuda para las empresas por la contratación indefinida o transformación en indefinido del contrato temporal de medidas de fomento del empleo será completa en el caso de empleos de jornada completa. Si la jornada pactada fuera distinta a la completa, la cantidad correspondiente será proporcional a aquella.

Además, las empresas que contraten a personas con discapacidad tendrán derecho a bonificaciones en las cuotas de la Seguridad. Las bonificaciones serán mayores en el supuesto de que éstas contraten con carácter indefinido e incorporen a mujeres o a personas con edad igual o superior a 45 años.

En el caso de ayudas para la adaptación de puestos de trabajo, se establece una cuantía máxima, por cada puesto que requiera adaptación o por la eliminación de barreras arquitectónicas.

4.- Compromisos asumidos por la empresa: En el caso de concesión de la ayuda solicitada la empresa asume los siguientes compromisos:

- Mantener al menos durante 3 años al/a la trabajador/a en su puesto de trabajo.
- En caso de despido procedente, sustituir al/a la trabajador/a por otra persona discapacitada.
- Devolver las ayudas percibidas en caso de incumplimiento de los requisitos y compromisos establecidos en la normativa vigente.

5.- Solicitud y documentación: Las solicitudes para la obtención de las subvenciones deberán presentarse, mediante el modelo oficial que se encontrará disponible en <http://www.lanbide.net>, en los Servicios Centrales de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, en la Calle José Atxotegi, nº 1, de Vitoria-Gasteiz (Código Postal 01009) y en las Oficinas Territoriales y Locales de Empleo de Lanbide.

Asimismo la presentación de solicitudes podrá realizarse en los registros de cualquier órgano administrativo que pertenezca a la Administración General del Estado, al Gobierno Vasco o a la Diputación Foral de Álava, así como en las oficinas de Correos.

6.- Órgano encargado de la gestión y tramitación de las solicitudes: Es la Dirección de Activación Laboral de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo y el/la competente para resolver el/la Director/a General de este organismo autónomo.

El plazo máximo para resolver será de seis meses desde la fecha de presentación de la solicitud de subvención, transcurrido el cual sin ser dictada Resolución, se entenderá la solicitud estimada por silencio administrativo.

La resolución del/de la Director/a General pone fin a la vía administrativa, y contra la misma cabe interponer recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de su notificación o directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Vitoria-Gasteiz en el plazo de dos meses desde el siguiente a la notificación de la resolución.

Ayudas al Empleo con Apoyo

1.- Concepto: Son ayudas que Lanbide-Servicio Vasco de Empleo podrá otorgar para el desarrollo de actuaciones de Empleo con Apoyo como medida para incrementar la incorporación en el mercado ordinario de trabajo de las personas con discapacidad con mayores dificultades de inclusión, así como a proporcionar apoyo técnico a las empresas en el proceso de inclusión y consolidación de las personas contratadas.

La subvención tiene por objeto financiar los costes salariales y de Seguridad Social de los/as profesionales que configuren la Unidad de Empleo con Apoyo de las entidades beneficiarias, así como los

gastos generales, de administración, de coordinación y los traslados vinculados a la actividad de Empleo con Apoyo.

2.- Actuaciones subvencionables: Podrán ser objeto de subvención las llevadas a cabo por el personal especializado de las entidades beneficiarias, que constituyen las denominadas Unidades de Empleo con Apoyo y que incluyen las actuaciones previas a la incorporación de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria y las actuaciones que han de llevarse a cabo en el propio puesto de trabajo, garantizándose el desarrollo de las mismas bajo los principios de igualdad de trato y oportunidades y de no discriminación por razón de género, descritas a continuación:

A- Con carácter previo a la incorporación al puesto de trabajo:

- Información y sensibilización en la empresa ordinaria.
- Búsqueda y captación de oportunidades individualizadas de empleo adaptadas al colectivo objeto de la subvención.
- Identificación y análisis detallado de los puestos de trabajo: determinación de las características y condiciones de desarrollo del empleo a fin de obtener toda la información relevante y necesaria.
- Identificación de las personas con discapacidad con las potencialidades necesarias para desempeñar dicho puesto.
- Análisis de la compatibilidad entre el perfil del puesto y la persona con discapacidad seleccionada para su desarrollo.
- Detección de necesidades potenciales de adaptación razonable de las características y exigencias del puesto.

B- En el puesto de trabajo:

- Formación individualizada en el puesto para la adquisición de las competencias profesionales requeridas, con el objeto de optimizar la inclusión del/de la trabajador/a en su puesto y entorno laboral.
- Sensibilización, formación y apoyo a la organización de la empresa en general y, en particular, a los/las trabajadores/as que interactúan funcionalmente con la persona con discapacidad.
- Instrumentación de las adaptaciones razonables requeridas por las características y exigencias del puesto.
- Acompañamiento personalizado y seguimiento individualizado a largo plazo: tras la inclusión se establece la necesidad de mantener un seguimiento con la persona contratada y la empresa para asegurar el correcto desarrollo de la inclusión y cubrir necesidades de formación y adaptación debidas a eventuales modificaciones en la actividad del puesto o cambio en el entorno laboral.
- Evaluación: valoración del desarrollo de todo el proceso y de satisfacción, tanto por parte de la persona con discapacidad, como de la empresa.

Para ser objeto de ayuda, las actuaciones de Empleo con Apoyo han de estar vinculadas al compromiso y logro de objetivos de actividad de prospección de oportunidades de empleo y de inclusión en empresas ordinarias de las personas con discapacidad, objetivos que determinan el acceso a la subvención y su importe.

En relación con el cumplimiento de los objetivos de inclusión laboral, las personas con discapacidad destinatarias de las actuaciones de Empleo con Apoyo, deberán ser contratadas por una empresa del mercado ordinario de trabajo y empleadas efectivamente en un puesto de trabajo perteneciente a la estructura de la empresa, mediante un contrato indefinido o temporal, siempre que la duración del contrato sea como mínimo de 6 meses. Si el contrato celebrado fuera a tiempo parcial, la jornada de trabajo será al menos de un 35% de la jornada de un/a trabajador/a a tiempo completo comparable.

Se tendrán por cumplidos los objetivos de inclusión laboral y por tanto serán objeto de ayuda, las contrataciones realizadas mediante contratos temporales que se concierten inicialmente con una duración mínima de tres meses, cuando sean objeto de prórroga o concatenación de sucesivos contratos, siempre que la suma de la duración del contrato inicial y de las prórrogas o contratos sucesivos sea igual o superior a seis meses, y además se cumplan los siguientes requisitos:

- Que los contratos se formalicen en la misma empresa y para el mismo puesto de trabajo.
- Que la duración mínima de cada prórroga o contrato sucesivo sea de tres meses.
- Que los contratos se celebren de forma sucesiva, sin interrupción alguna entre ellos.

También podrán ser objeto de subvención, las actuaciones de seguimiento y apoyo a las personas contratadas en empresas ordinarias, a fin de asegurar el adecuado desarrollo de la inclusión, así como de cubrir las necesidades de formación y adaptación debidas a eventuales modificaciones en la actividad del puesto o cambio en el entorno laboral y contribuir al mantenimiento de los puestos de trabajo.

3.- Beneficiarios/as y requisitos: Podrán ser beneficiarias de ésta subvención las asociaciones, las fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro, y los Centros Especiales de Empleo, calificados e inscritos como tales, radicados en la CAPV que:

- Tengan por objeto social, entre otros, la inclusión laboral o la creación de empleo a favor de personas con discapacidad.
- Cuenten en su plantilla con personas técnicas prospectoras y preparadoras laborales especializadas, que constituyen la Unidad de Empleo con Apoyo.
- Tengan experiencia acreditada en el desarrollo de programas de inclusión laboral de personas con discapacidad con espe-

ciales dificultades, subvencionados por Administraciones Públicas y/o por Fondos Europeos.

- Desarrollen las actividades de Empleo con Apoyo de modo gratuito, sin que quepa el cobro o la percepción de ningún tipo de cantidad o tarifa a personas trabajadoras o empresas.

Además de lo dispuesto en el párrafo anterior, las entidades beneficiarias deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.
- Acreditar que sus fines u objetivos, sistema de admisión o acceso, funcionamiento, trayectoria, actuación, organización o estatutos no son contrarios al principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.
- No estar sancionada ni administrativa ni penalmente con la pérdida de la posibilidad de obtención de subvenciones o ayudas públicas, ni estar incurso en prohibición legal alguna que le inhabilite para ello, con inclusión de las que se hayan producido por incurrir en discriminación por razón de sexo.

La concesión y, en su caso, el pago de las subvenciones a los/as beneficiarios/as quedarán condicionados a la terminación de cualquier procedimiento de reintegro o sancionador que habiéndose iniciado en el marco de ayudas o subvenciones de la misma naturaleza concedidas por la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus organismos autónomos, se halle todavía en tramitación.

Respecto al/a la trabajador/a son beneficiarios/as las personas con discapacidad inscritas en Lanbide-Servicio Vasco de Empleo como demandantes de empleo no ocupadas, así como las personas trabajadoras con discapacidad contratadas por Centros Especiales de Empleo, siempre que se encuentren en uno de los supuestos que se describen a continuación:

- Personas con discapacidad física o sensorial con un grado reconocido igual o superior al 65% o personas sordas o con discapacidad auditiva con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
- Personas con discapacidad intelectual, personas con enfermedad mental o personas con parálisis cerebral con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.

4.- Composición y funciones de las unidades de Empleo con Apoyo: La unidad básica de Empleo con Apoyo se ha de componer de, al menos, una persona prospectora y una persona preparadora laboral. La dedicación a las actuaciones contempladas en esta convocatoria, deberá ser como mínimo del 50% de las horas anuales a jornada completa, por cada una de las personas que configuren la Unidad de Empleo con Apoyo.

5.- Recursos económicos destinados y cuantía de la subvención:

La cuantía de subvención se establece en función de:

- A- El número de personas trabajadoras, con el tipo y grado de discapacidad destinatarias de las acciones de Empleo con Apoyo, insertadas en centros de trabajo radicados en la CAPV, teniendo presente que las subvenciones se reducirán proporcionalmente en función de la duración de la jornada en el supuesto de que el contrato sea a tiempo parcial, con el límite mínimo del 35% de jornada.
- B- El volumen de actividad de exploración, búsqueda y captación de oportunidades de empleo, en base a las empresas contactadas mediante visitas realizadas por cada profesional experto/a en la materia.
- C- Las actuaciones de seguimiento y apoyo por parte del personal preparador a las personas contratadas en empresas ordinarias.
- D- Los gastos generales, de administración, coordinación y traslados y el informe auditor, imputables como gastos subvencionables.

No obstante, el importe concedido en ningún caso podrá superar los costes salariales y de Seguridad Social de los/as profesionales que participen en las actuaciones de Empleo con Apoyo.

6.- Solicitud y documentación: Las solicitudes para la obtención de las subvenciones deberán presentarse, mediante el modelo oficial que se encontrará disponible en <http://www.lanbide.net>, en los Servicios Centrales de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, en la Calle José Atxotegi, nº 1, de Vitoria-Gasteiz (CP: 01009) y en las Oficinas Territoriales y Locales de Empleo de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

Asimismo la presentación de solicitudes podrá realizarse en los registros de cualquier órgano administrativo que pertenezca a la Administración General del Estado, del Gobierno Vasco o de la Diputación Foral de Álava, así como en las oficinas de Correos.

7.- Órgano competente para la resolución y plazo: El órgano competente para la gestión y tramitación de las solicitudes será la Dirección de Activación Laboral y el/la competente para resolver el/la Director/a General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

El plazo máximo para resolver y notificar la resolución del procedimiento no podrá exceder de seis meses. Una vez transcurrido dicho plazo sin haberse notificado resolución expresa, la solicitud podrá entenderse desestimada.

8.- Criterios de Valoración de las solicitudes y adjudicación: Cuando los recursos económicos destinados no sean suficientes para atender a todas aquellas solicitudes que cumplan los requisitos, se procederá a la valoración de las mismas teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Participación o experiencia en proyectos experimentales o innovadores en inclusión laboral de personas con discapacidad con especiales dificultades o de Empleo con Apoyo.
- Porcentaje de inclusión de mujeres con discapacidad logrado en el desarrollo de programas de inclusión en el mercado ordinario de trabajo, en relación al total de inserciones conseguidas.
- Experiencia en sensibilización empresarial en el ámbito de la discapacidad o en la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en la inclusión laboral de personas con discapacidad.

9.- Compromisos asumidos por la entidad beneficiaria: La entidad beneficiaria de la subvención deberá presentar una Memoria Final descriptiva relativa a la actividad de la Unidad de Empleo con Apoyo durante el periodo subvencionado, en la que se incorpore información cualitativa de las actuaciones desarrolladas, así como las principales conclusiones obtenidas de la actividad realizada. Junto con dicha Memoria, deberá presentarse toda la documentación que sea requerida por la Administración.

10.- Concurrencia con otras subvenciones o ayudas: Estas ayudas de Lanbide son compatibles con la obtención de cualquier otro tipo de subvención, ayuda o ingreso que por el mismo concepto y finalidad le sean otorgadas por otras Administraciones o entidades públicas o privadas y por lo tanto tienen carácter complementario de las mismas, sin que en ningún caso, el importe total de las ayudas o recursos obtenidos a través de las diferentes fuentes de financiación supere el coste aprobado de las actividades objeto de subvención. En caso de superarse dicho coste, la cuantía a subvencionar se verá reducida.

Ayudas al Empleo Protegido

1.- Concepto: Son ayudas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad a través de los Centros Especiales de Empleo, que son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y que tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario, y concedidas por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

Estas ayudas se dirigen a financiar los costes salariales de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad, asegurando la financiación del mantenimiento de los puestos de trabajo existentes, evitando la destrucción de empleo que, en situaciones de crisis, afecta en mayor medida a los colectivos y sectores más débiles.

El crédito presupuestario que se asigne, o el que resulte de su actualización, será el límite de concesión de ayudas.

2.- Beneficiarios/as y compromisos en caso de concesión de la subvención: Podrán ser beneficiarias de ésta subvención aquellas empresas que tengan la consideración de centros especiales de empleo.

En el caso de concesión de la ayuda solicitada la empresa asume los siguientes compromisos:

- Mantener al menos durante 3 años al/a la trabajador/a en su puesto de trabajo.
- En caso de despido procedente, sustituir al/a la trabajador/a por otra persona discapacitada.
- Devolver las ayudas percibidas en caso de incumplimiento de los requisitos y compromisos establecidos en la normativa vigente.

3.- Requisitos del Centro Especial de Empleo: Los Centros Especiales de Empleo solicitantes de subvención salarial deberán cumplir las siguientes condiciones:

- No hallarse incurso en procedimiento alguno de reintegro o sancionador iniciado como consecuencia de subvención o ayuda de la misma naturaleza otorgada por la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi o de sus organismos autónomos.
- No hallarse sancionado ni penal ni administrativamente con la pérdida de la posibilidad de obtención de subvenciones o ayudas públicas, ni estar incurso en prohibición legal alguna que le inhabilite para ello.
- No haber sido sancionado administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo, ni sancionado con la prohibición de concurrir a las convocatorias de subvenciones y ayudas de las administraciones públicas vascas, en virtud de la Ley para la Igualdad de hombres y mujeres.
- Que los datos consignados en la solicitud de subvención salarial se ajustan a la realidad.

4.- Recursos económicos destinados y cuantía de la subvención: Los recursos económicos destinados a la concesión de las ayudas y subvenciones públicas para el fomento de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo se financian con cargo al programa 32110-Empleo, del Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco.

La totalidad de los recursos económicos se destinarán, exclusivamente, a la subvención de los costes salariales correspondientes a los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad, dentro de la línea subvencional que tiene por objeto el mantenimiento de puestos de trabajo, que realicen una jornada de tra-

bajo laboral normal y que estén en alta en la Seguridad Social, por un importe del 50% del salario mínimo interprofesional. En el caso de contratos de trabajo a tiempo parcial, la subvención experimentará una reducción proporcional a la jornada laboral realizada.

El volumen total de las ayudas a conceder no superará la cantidad establecida anualmente o la que resulte de su incremento, en el supuesto de que se aprueben modificaciones presupuestarias, circunstancia a la que se dará la oportuna publicidad mediante Resolución del/de la Director/a General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

5.- Órgano encargado de la gestión y tramitación de las solicitudes: Es la Dirección de Activación Laboral de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo y el/la competente para resolver el/la Director/a General de este organismo autónomo.

El plazo máximo para resolver será de seis meses desde la fecha de presentación de la solicitud de subvención, transcurrido el cual sin ser dictada Resolución, se entenderá la solicitud estimada por silencio administrativo.

La resolución del/de la Director/a General pone fin a la vía administrativa y contra la misma podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a su notificación o directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Vitoria-Gasteiz en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a su notificación.

6.- Solicitud y documentación: Las solicitudes para la obtención de las subvenciones deberán presentarse, mediante el modelo oficial que se encontrará disponible en <http://www.lanbide.net>, en los Servicios Centrales de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, en la Calle José Atxotegi, nº 1, de Vitoria-Gasteiz (CP: 01009) y en las Oficinas Territoriales y Locales de Empleo de Lanbide.

Asimismo la presentación de solicitudes podrá realizarse en los registros de cualquier órgano administrativo que pertenezca a la Administración General del Estado, del Gobierno Vasco o de la Diputación Foral de Álava, así como en las oficinas de Correos.

2- Ayudas públicas al empleo para personas con discapacidad concedidas por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) tiene previstas dos tipos de ayudas, por un lado las destinadas al empleo con apoyo en el mercado ordinario de trabajo y por otro, las ayudas a los Centros Especiales de Empleo.

Ayudas al empleo con apoyo en el mercado ordinario de trabajo

1.- Concepto: Se entiende por empleo con apoyo el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores/as laborales especializados/as, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores/as con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral, en empresas del mercado ordinario de trabajo y en condiciones similares al resto de los/las trabajadores/as que desempeñan puestos equivalentes.

2.- Destinatarios/as finales: Los/as destinatarios/as finales del programa de empleo con apoyo son trabajadores/as con discapacidad inscritos/as en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados/as, así como trabajadores/as con discapacidad contratados/as por Centros Especiales de Empleo, siempre que, en ambos casos, se encuentren en alguno de estos supuestos:

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

Los trabajadores/as deberán ser contratados/as por una empresa del mercado ordinario de trabajo mediante un contrato indefinido o de duración determinada, como mínimo de 6 meses.

En caso de que el trabajador/a con discapacidad contratado/a procediera de la plantilla de un Centro Especial de Empleo, pasará a la situación de excedencia voluntaria en dicho Centro.

3.- Promotores/as de proyectos de empleo con apoyo y beneficiarios/as de las subvenciones: Podrán promover proyectos de empleo con apoyo y ser beneficiarios/as de las correspondientes subvenciones, las siguientes entidades:

- Las asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro que suscriban el correspondiente convenio de colaboración con la empresa que va a contratar a los/las trabajadores/as con discapacidad a los/as que se les va a prestar el empleo con apoyo.

- Los Centros Especiales de Empleo, que suscriban un convenio de colaboración con la empresa que va a contratar a trabajadores/as con discapacidad procedentes de la plantilla del mismo centro o de otros centros especiales de empleo.
- Las empresas del mercado ordinario de trabajo, incluidos/as los/las trabajadores/as autónomos/as, que contraten a los/las trabajadores/as con discapacidad beneficiarios/as de dichas acciones siempre que cuenten en su plantilla con preparadores/as laborales especializados/as.

Las acciones de empleo con apoyo, tendrán una duración entre 6 meses y 1 año, prorrogable hasta otro año más. No obstante, en el caso de personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocida igual o superior al 33%, el plazo máximo de 2 años podrá ampliarse hasta 6 meses más.

4.- Preparadores/as laborales: Las acciones de empleo con apoyo serán llevadas a cabo por preparadores/as laborales, los/as cuales deberán estar en posesión de una titulación mínima de formación profesional de grado medio o equivalente y acreditar una experiencia previa de al menos un año en actividades de inclusión laboral de personas con discapacidad que les capacite para la realización de las funciones propias de su puesto.

5.- Subvenciones destinadas al empleo con apoyo: Las subvenciones se destinan 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/as preparadores/as laborales. Dicha contratación se podrá haber realizado tanto durante el desarrollo del proyecto como con anterioridad al inicio del mismo. La cuantía de dichas subvenciones variará en función de la discapacidad del/de la trabajador/a.

Estas subvenciones se reducirán proporcionalmente en función de la duración del contrato de cada trabajador/a con discapacidad así como en función de su jornada en el supuesto de que el contrato sea a tiempo parcial y se concederán por periodos máximos de un año.

En cualquier caso, la concesión de las subvenciones estará condicionada a la existencia de disponibilidades presupuestarias para dicho fin, según lo consignado anualmente en los Presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal.

6.- Procedimiento de concesión: las solicitudes de subvención se tramitarán en régimen de concurrencia competitiva y deberán ajustarse a los plazos y procedimientos que se establezcan en sus respectivas convocatorias que aprueben los/as Directores/as Provinciales del SPEE del País Vasco, que se publicarán en los Boletines Oficiales de cada provincia.

Ayudas a los Centros Especiales de Empleo

1.- Concepto: Los Centros Especiales de Empleo (CEE) son empresas cuyo objetivo principal es el de proporcionar a los/las trabajadores/as con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la inclusión laboral de éstos/as en el mercado ordinario de trabajo.

Los centros especiales de empleo pueden ser creados por las Administraciones Públicas, directamente o en colaboración con otros organismos, por Entidades, por personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes. La calificación e inscripción habrá de realizarse en el Registro de Centros del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE), o, en su caso, en el correspondiente de las Administraciones Autonómicas. La gestión de los Centros Especiales de Empleo está sujeta a las mismas normas que afectan a cualquier empresa.

2.- Tipos de Ayudas: Las ayudas que pueden recibir consisten en:

A- Financiación parcial de proyectos generadores de empleo (tanto para proyectos de creación de Centros Especiales de empleo como para proyectos de ampliación de plantilla de CEE ya en funcionamiento):

- Se concederán por cada puesto de trabajo creado con carácter estable, siendo la cuantía diferente en función de si el CEE supera el 90% de trabajadores/as con discapacidad respecto del total de su plantilla, o de si el número de trabajadores/as con discapacidad del CEE está comprendido entre el 70 por 100 y el 90 por 100 del total de la plantilla.
- El CEE debe justificar que la subvención es para sufragar una inversión en una de las siguientes acciones: para asistencia técnica (para realizar estudios de viabilidad o de comercialización o similares, para realizar auditorías o informes económicos, o para asesoramiento en las diversas áreas de gestión empresarial), o para sufragar la inversión en proyectos de interés social, o para sufragar parcialmente los intereses de los préstamos que obtengan de las entidades de crédito que cumplan los requisitos normativamente establecidos.

B- Apoyo al mantenimiento de puestos de trabajo en CEE: Las ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo, consisten en:

- Bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta.
- Subvenciones del coste salarial por un importe del 50% del salario mínimo interprofesional. En el caso de contrato de trabajo a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente a la jornada laboral realizada.

- Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas.
- Subvención, por una sola vez, destinada a equilibrar y sanear financieramente a los centros especiales de empleo para su reestructuración (para que alcancen niveles de productividad y rentabilidad que garanticen su viabilidad y estabilidad).
- Subvención destinada a equilibrar el presupuesto de centros especiales de empleo sin ánimo de lucro y que sean de utilidad pública.

C- Subvenciones para las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional:

- Las unidades de Apoyo a la Actividad Profesional son los equipos multiprofesionales, enmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo, que permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los/las trabajadores/as con discapacidad de dichos centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia en el mismo.
- La subvención para las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional se destina a financiar costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación indefinida de los/las trabajadores/as de estas unidades de apoyo.
- Los/as **destinatarios/as finales** de estas ayudas son los/las trabajadores/as con discapacidad de los Centros Especiales de Empleo que tengan uno de los siguientes tipos y grados de discapacidad:
 - Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
 - Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.(Las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional podrán prestar servicio también a los/las trabajadores/as con discapacidad del Centro Especial de Empleo no incluidos anteriormente, siempre y cuando la dedicación a estos/as trabajadores/as no menoscabe la atención de los/as incluidos/as en los supuestos anteriores)
- **La cuantía de la subvención** se establece en una cantidad anual por cada trabajador/a con discapacidad (con el tipo y grado de discapacidad de los/as destinatarios/as finales) contratado/a por tiempo indefinido o mediante contrato temporal de duración igual o superior a seis meses. La subvención se reducirá proporcionalmente en función de la duración de los contratos, así como en función de la du-

ración de la jornada en el supuesto de que el contrato sea a tiempo parcial. El importe de las subvenciones (aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos) no podrá superar los costes laborales y Seguridad Social derivados de la contratación indefinida de los/las trabajadores/as de estas unidades de apoyo.

- Estas subvenciones se concederán por periodos máximos de un año y estarán condicionadas a la existencia de disponibilidades presupuestarias para dicho fin, según lo consignado anualmente en los Presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal.
- Podrán ser beneficiarios/as de estas subvenciones tanto las entidades titulares de los Centros Especiales de Empleo como dichos Centros, cuando estos tengan personalidad jurídica propia.

3.- Tramitación: La solicitud de ayudas para proyectos generadores de empleo y mantenimiento de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo, se tramitan directamente en las Direcciones Provinciales del SPEE de País Vasco. En cuanto a las bonificaciones de los contratos, éstas serán aplicadas directamente por los/as empleadores/as en los boletines de cotización ante la TGSS (Tesorería General de la Seguridad Social).

En el caso de las ayudas para las Unidades de Apoyo las solicitudes de subvención se tramitarán en régimen de concurrencia competitiva y deberán ajustarse a los plazos y procedimientos que se establezcan en sus respectivas convocatorias que aprueben los/as Directores/as Provinciales del SPEE del País Vasco, y se publicarán en los Boletines Oficiales de cada provincia.

3- Ayudas públicas al empleo autónomo

1.- Definición: Son ayudas que pueden concederse en aquellos casos en los que la persona crea un puesto de trabajo para sí misma, aporta el capital necesario para ello y dirige su propia actividad.

2.- Ayudas para la constitución de trabajadores/as con discapacidad desempleados/as como autónomos/as: El Ministerio de Empleo y Seguridad Social reconoce las siguientes ayudas a las personas con discapacidad que, encontrándose en situación de desempleo, deseen darse de alta en el Régimen Especial de los/as Trabajadores/as por Cuenta Propia:

A- Subvención parcial de los intereses de los préstamos que obtengan de aquellas entidades de crédito, públicas o privadas, que tengan suscrito un convenio a tal objeto con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Esta subvención será, como máximo, de tres puntos del tipo de interés fijado por la entidad que concede el crédito al/a la solicitante, abonándose de una sola vez, por una cantidad calculada como si la subvención

se devengase cada año de la duración del mismo, incluido el posible período de carencia.

Las resoluciones sobre las solicitudes de subvención se adoptarán teniendo en cuenta, además, los siguientes criterios:

- La trascendencia social y sobre el empleo en el entorno geográfico en que se desarrolle la actividad, especialmente si ésta incide en el ámbito de los nuevos sectores de empleo.
- La aportación económica del/de la trabajador/a, especialmente cuando haya recibido indemnizaciones de las empresas a las que hubiera pertenecido o percibido la prestación por desempleo de una sola vez.
- La situación de los débitos que pudieran existir por parte del/de la solicitante con la Seguridad Social y la Hacienda Pública, de forma que se facilite el cumplimiento de las obligaciones que tenga contraídas.

B- Subvención económica para inversión en capital fijo.

Los/as posibles beneficiarios/as que soliciten las ayudas citadas deberán acreditar:

- Hallarse al corriente en sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- Figurar inscrito como Centro Especial de Empleo en el Registro correspondiente.
- En el caso de las solicitudes para constituirse en trabajador/a autónomo/a, ser desempleado/a y figurar inscrito/a como demandante de empleo en la Oficina correspondiente, así como el certificado de discapacidad.

Las solicitudes para la obtención de subvenciones deberán presentarse en la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal de Álava, en la Calle Pintor Jesús Apellaniz nº 11, de Vitoria-Gasteiz (CP: 01008). A la solicitud deberá acompañarse:

- Certificado de la Oficina de Empleo, acreditativo de su condición de estar inscrito/a como demandante de empleo.
- Memoria justificativa del proyecto empresarial, acompañada de un plan financiero que acredite la viabilidad del proyecto.
- Fotocopia compulsada de la tarjeta acreditativa del número de identificación fiscal y del documento nacional de identidad del/de la solicitante.
- En los casos en que se solicite subvención financiera, se aportará fotocopia compulsada del contrato de préstamo, el certificado o la comunicación de la entidad de crédito concediendo el préstamo y sus características.
- El correspondiente certificado de discapacidad.

Las ayudas y subvenciones serán concedidas mediante resolución del/de la Director/a Provincial del Servicio Público de Empleo Es-

tatal de Álava, en el plazo de 15 días desde la fecha de elevación de la propuesta de resolución. Transcurrido el plazo máximo para resolver el procedimiento sin que haya recaído resolución expresa, la concesión podrá entenderse desestimada.

El importe de las ayudas o subvenciones concedidas no podrá ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con subvenciones o ayudas de otras Administraciones Públicas o de otros Entes, supere el coste de la actividad a desarrollar por el/la beneficiario/a.

3.- Incentivos en el Régimen Especial de Trabajadores/as: El Régimen Especial de Trabajadores/as por cuenta propia o autónomos/as, reconoce una serie de incentivos a aquellas personas que presenten una discapacidad igual o superior al 33%, consistentes en lo siguiente:

A- El alta inicial en el Régimen Especial de los/as Trabajadores/as por Cuenta Propia tiene reconocida una reducción de la cuota del 80% durante los seis primeros meses. (La reducción del 80% de la cuota durante los seis primeros meses no será de aplicación si se emplea a trabajadores/as por cuenta ajena)

Además, éstas personas disfrutarán de una bonificación del 50% de la cuota durante los 54 meses siguientes.

B- Aquellos/as menores de 35 años de edad que presenten una discapacidad igual o superior al 33% y causen alta inicial o no hubieran estado en situación de alta en los cinco años inmediatamente anteriores a contar desde la fecha de efectos de alta en el Régimen Especial de los/as Trabajadores/as por Cuenta Propia tienen reconocida una reducción del 80% durante los doce primeros meses. (La reducción del 80% durante los seis primeros meses no será de aplicación si se emplea a trabajadores/as por cuenta ajena, ni será aplicable a socios/as de sociedades mercantiles. Por el contrario, sí lo será a socios/as trabajadores/as de Cooperativas, que hayan optado por éste régimen)

Además, disfrutarán de una bonificación del 50% de la cuota durante los 48 meses siguientes.

Normativa de interés

- Constitución española (BOE núm. 311, de 29 de Diciembre de 1978).
- Estatuto de Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para el País Vasco (BOPV de 12 de Enero de 1980 y BOE de 22 de Diciembre de 1979).
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DOUE núm. 303, de 2 de diciembre de 2000).
- Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo al emprendedor (BOE núm. 233, de 28 de septiembre de 2013).
- Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (BOE núm. 184, de 2 de Agosto de 2011).
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE núm. 89, de 13 de Abril de 2007).
- Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones (BOE núm. 276, de 18 de noviembre de 2003).
- Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (BOE núm. 298, de 13 de Diciembre de 2002).
- Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE núm. 285, de 27 de noviembre de 1992).
- Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca (BOPV núm. 144, de 28 de Julio de 1989 y BOE núm. 60, de 10 de Marzo de 2012).
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2013).
- Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo (BOE núm. 168, de 14 de julio de 2007).
- 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 (BOE núm. 96, de 22 de abril de 2006).
- 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 (BOE núm. 94, de 20 de abril de 2005).

- Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, de centros especiales de empleo de minusválidos (BOE nº 294, de 09 de Diciembre de 1985).
- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos (BOE núm. 133, de 4 de Junio de 1983).
- Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco (BOPV núm. 11, de 19 de Enero de 1998).
- Decreto 698/1991, de 17 de diciembre, por el que se regula el régimen general de garantías y reintegros de las subvenciones con cargo a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi y se establecen los requisitos, régimen y obligaciones de las Entidades colaboradoras que participan en su gestión (BOPV de 7 de febrero de 1992).
- Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la inclusión laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo (BOE núm. 279, de 21 de Noviembre de 1998).
- Orden de 13 de abril de 1994, por la que se regula la concesión de las ayudas y subvenciones sobre fomento del empleo de los trabajadores minusválidos que establece el Capítulo II del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo (BOE núm. 107, de 5 de Mayo de 1994).

ESTA PUBLICACIÓN FUE EDITADA EN NOVIEMBRE DE 2015 Y SU CONTENIDO ESTÁ BASADO EN LA NORMATIVA VIGENTE A ESA FECHA.