Categoría de medida
Subvención de costes salariales y/o de Seguridad Social
Subvenciones a la contratación temporal de personas con discapacidad en el sector privado.
Ámbito geográfico
Castilla y León
Ámbito material
Empleo ordinario
Tipo de medida
Ayudas a la creación de empleo
Destinatarios
Entidades sin ánimo de lucro
Empresas ordinarias
Año
2009

Objeto

Estas subvenciones tienen por objeto facilitar la integración laboral de las personas trabajadoras con discapacidad en las empresas ordinarias de trabajo fomentando su contratación, durante al menos 12 meses, dentro del marco de las políticas activas de empleo.

Beneficiarios

1. Pueden acceder a estas ayudas las personas físicas o jurídicas privadas con ámbito de actuación en la Comunidad de Castilla y León que cumplan las siguientes condiciones:

1. Desarrollar una actividad con o sin ánimo de lucro.
2. Formalizar contrataciones con los requisitos y condiciones descritos en esta ficha.
3. Además de lo anterior, cumplir la normativa sobre integración laboral de personas con discapacidad, o la no sujeción a la misma, o, en su caso, la exención de dicha obligación, en los términos previstos en la normativa reguladora el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de las y los trabajadores con discapacidad.

1. No pueden ser beneficiarios de estas subvenciones:

1. Las personas, entidades en quienes concurra alguna de las prohibiciones establecidas en los apartados 2 y 3 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
2. Los Centros Especiales de Empleo.
3. Las empresas cuya actividad se encuentre incluida en los sectores del carbón, del acero, de la construcción naval, sector de las fibras sintéticas.
4. Las empresas que estén sujetas a una orden de recuperación pendiente tras una decisión previa de la Comisión que haya declarado una ayuda ilegal e incompatible con el mercado común o las empresas en crisis.

Obligaciones de los beneficiarios

1. Los beneficiarios deben cumplir, además de las obligaciones del artículo 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, las siguientes obligaciones:

1. Presentar a la finalización del período de contratación subvencionado un informe de vida laboral de la empresa, referido a ese período y justificantes de las retribuciones percibidas por el/los trabajador/ es con discapacidad contratado/s objeto de la subvención, a través de las nóminas firmadas por el empresario y el trabajador y justificante de transferencia bancaria, en su caso. En el supuesto, de que la contratación haya finalizado antes de la notificación de la resolución de concesión dicha documentación deberá presentarse en el plazo de un mes desde la notificación. La mencionada documentación se dirigirá a la Oficina Territorial de Trabajo de la provincia que corresponda.
2. Garantizar el mantenimiento de las circunstancias que motivaron el otorgamiento de la subvención.
3. Facilitar toda la información que les sea requerida por los órganos de tramitación o control de la Administración.

Duración de los contratos

1. La duración de los contratos debe ser igual o superior a 12 meses.
2. La contratación debe representar un incremento neto de plantilla respecto de la media de los doce meses previos a la fecha de la contratación, salvo cuando la contratación de la persona trabajadora por la que se solicita la subvención sea para cubrir un puesto de trabajo vacante a causa de:

- Dimisión de la persona trabajadora.
- Discapacidad.
- Jubilación por motivo de edad.
- Reducción voluntaria del tiempo de trabajo.
- Despido disciplinario procedente y no de resultas de su despido.

1. Si cualquiera de las personas trabajadoras cuya contratación ha sido subvencionada causa baja en la empresa, la entidad queda obligada a sustituirle en el plazo máximo de 3 meses a contar desde la baja en el puesto de trabajo, por otra que reúna los mismos requisitos exigidos para poder ser destinatario de estas ayudas y con igual o superior jornada a la que tenía el anterior.
2. Esta nueva contratación en ningún caso da lugar a una nueva ayuda, salvo la establecida, en su caso, para la bonificación de cuotas a la Seguridad Social. Dicha contratación debe ser comunicada al órgano que concedió la subvención en el plazo de 4 meses desde que se produjo la baja.
3. La exigencia de sustitución no opera cuando la extinción del contrato esté motivada por las causas contempladas en los artículos 40, 51 y 52 c) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, si bien en tal caso la ayuda concedida se reduce o cancela parcialmente en proporción al tiempo que falte para cumplir el período subvencionado.
4. Si ante la extinción de un contrato de trabajo, no se produce la sustitución, o aun habiéndose producido ésta, la suma de los distintos períodos de contratación referidos a ese puesto de trabajo es inferior al período de contratación subvencionado, se procede a la cancelación parcial de la ayuda concedida por importe proporcional al período de tiempo no cubierto por ningún/a trabajador/a.

Cuantía de la subvención

1. La subvención consiste en una cantidad a tanto alzado, por puesto de trabajo ocupado por trabajadores con discapacidad, de 2.705 euros.
2. Esta cantidad se incrementa en un 10%, si la persona contratada es una persona con discapacidad que ha trabajado en un Centro Especial de Empleo ubicado en la Comunidad de Castilla y León o si tiene una discapacidad psíquica o sensorial.

3. Para el cálculo de la cuantía de la subvención por contrataciones a tiempo parcial, las cantidades mencionadas se reducen en proporción al prorrateo que resulte de aplicar sobre la jornada ordinaria a tiempo completo de 40 horas semanales o jornada aplicable en la empresa o sector, el número de horas de trabajo correspondientes al contrato subvencionado.
4. En todo caso, la intensidad de la ayuda concedida no puede superar el 75% de los costes subvencionables.

Gastos subvencionables

Son subvencionables las actuaciones consistentes en la contratación temporal de personas con discapacidad con un grado de minusvalía reconocido por el órgano administrativo competente ya sea física, psíquica o sensorial igual o superior al 33% que figuren inscritos como desempleadas en el Servicio Público de Empleo y que cumplan los siguientes requisitos:

1. Los contratos se formalicen en las fechas que se determine en la convocatoria.
2. Los contratos se formalicen por escrito y cumplan el preceptivo trámite de registro, o en su caso, comunicación al Servicio Público de Empleo.
3. La contratación puede ser a jornada completa o parcial. En este último caso, la jornada de trabajo debe ser igual o superior al 50% de la jornada ordinaria.
4. Las personas trabajadoras deben ser contratadas en centros de trabajo ubicados en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.
5. Las personas trabajadoras contratadas no deben haber mantenido relación laboral de ningún tipo con la empresa solicitante en los seis meses anteriores a la contratación subvencionable.
6. Las personas trabajadoras contratadas deben estar inscritas como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo en el momento de su contratación.
7. La retribución de la persona trabajadora con discapacidad contratada debe ser la fijada en el Convenio Colectivo aplicable a la empresa para el puesto que vaya a ocupar. En defecto de Convenio, la cuantía no puede ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional, o parte proporcional para contratos a tiempo parcial.

Compatibilidad

1. Las empresas beneficiarias acogidas a este régimen de ayudas no pueden disfrutar de otras ayudas que se convoquen con la misma finalidad, a excepción de las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social establecidas por la Administración General del Estado, en su caso, como medida de fomento del empleo, y las desgravaciones fiscales, siempre que ambas estén previstas con carácter general.
2. La subvención concedida puede acumularse con ayudas siempre que la acumulación no dé lugar a una intensidad de ayuda superior al 100% de los costes pertinentes durante cualquier periodo en el que se emplee a dichas personas trabajadoras.

Procedimiento de concesión

1. Procedimiento de concesión. Las subvenciones previstas en estas bases se resuelven por el orden de presentación de solicitudes desde que el expediente esté completo, en función del cumplimiento de los requisitos establecidos, y de acuerdo a las disponibilidades presupuestarias.
2. Iniciación del procedimiento. El procedimiento de concesión de las subvenciones se inicia mediante convocatoria aprobada por el órgano competente, publicada en el Boletín Oficial de Castilla y León, así como en la página Web de la Junta de Castilla y León.
3. Solicitudes.

1. Los interesados que reúnan los requisitos establecidos en estas bases pueden presentar la solicitud, en el plazo que se determine en la convocatoria, dirigidas a la Delegación Territorial en la provincia respectiva, o en cualquiera de los medios indicados en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.
2. Por razones de complejidad en la tramitación y naturaleza de la documentación a presentar no se admiten las solicitudes de subvención por telefax para su registro administrativo.
3. Las solicitudes deben ir acompañadas de los documentos que se señalen en las convocatorias.
4. Además los solicitantes deben acreditar el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.

Instrucción

1. El órgano competente para la instrucción del procedimiento es la Oficina Territorial de Trabajo de la provincia donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.
2. El órgano instructor debe llevar a cabo las actuaciones necesarias para comprobar y determinar los datos en virtud de los cuales haya de pronunciarse la resolución.

Resolución

1. El órgano competente para resolver las solicitudes de subvención es el Delegado Territorial de la Junta de Castilla y León en la provincia donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.
2. La resolución debe ser motivada y debe concretar la actuación subvencionable así como la cuantía de la subvención concedida. Además se debe indicar que está cofinanciado por el Fondo Social Europeo y el porcentaje de esta cofinanciación.
3. El plazo de resolución y notificación es de seis meses contados desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro del órgano competente para su tramitación. Transcurrido dicho plazo sin que se haya notificado resolución expresa, la solicitud puede entenderse desestimada por silencio administrativo.
4. Contra dicha resolución que pone fin a la vía administrativa, puede interponerse, potestativamente, recurso de reposición ante el órgano de que dictó la resolución, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de su notificación o publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León, o bien, directamente recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, computado desde el día siguiente al de su notificación o publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León.

Modificación de la resolución de concesión

1. Toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención puede dar lugar a la modificación de lo establecido en la resolución de concesión.
2. Cualquiera de las causas que puedan dar lugar a la modificación no deben alterar la finalidad perseguida por la concesión de la subvención, ni dañar los derechos de terceros
3. Estas modificaciones, en ningún caso, deben suponer un incremento de la cuantía de la subvención concedida.

Justificación y pago

1. El abono de la subvención concedida se efectúa de acuerdo con la normativa vigente y con lo establecido en la resolución de concesión.

2. Los beneficiarios deben presentar en el plazo de dos meses desde la finalización del período de contratación subvencionado un informe de vida laboral de la empresa, referido a ese período, y justificantes de las retribuciones percibidas por las personas trabajadoras con discapacidad contratadas objeto de la subvención, a través de las nóminas firmadas por la persona empresaria y la persona trabajadora y justificante de transferencia bancaria, en su caso. En el supuesto, de que la contratación haya finalizado antes de la notificación de la resolución de concesión dicha documentación debe presentarse en el plazo de un mes desde la notificación.

Criterios de graduación de incumplimientos

1. Los incumplimientos de los beneficiarios de las condiciones a que esté sujeta la subvención dan lugar a las siguientes consecuencias:

1. A que no proceda el abono de la subvención.
2. A una reducción de la cuantía concedida.
3. En su caso, al reintegro total o parcial de la cantidad percibida incrementada en los interés de demora correspondiente.

1. El procedimiento para determinar el incumplimiento debe tener en cuenta el grado de ejecución de la acción subvencionada y el grado de consecución de la finalidad prevista en la convocatoria y debe garantizar siempre el derecho de audiencia del interesado.
2. En el supuesto de incumplimiento de la acción se procede a la reducción de la cuantía de la subvención teniendo en cuenta el tiempo que ha estado contratado la persona trabajadora destinataria de la subvención.
3. El plazo máximo para resolver y notificar la resolución que recaiga es de 12 meses contados desde el inicio del expediente.
4. Es competente para el inicio y resolución de este expediente, el órgano concedente de la subvención.

Referencia normativa

- ORDEN EYE/411/2009, de 23 de febrero, por la que se establecen las Bases Reguladoras de las subvenciones dirigidas a la contratación de trabajadores con discapacidad en las empresas ordinarias. *BOCYL de 3 de marzo de 2009.*

http://bocyl.jcyl.es/boletines/2009/03/03/pdf/BOCYL-D-03032009-12.pdf