

## **Proyecto de Decreto por el que se regulan los programas y servicios relacionados con la empleabilidad de promoción del empleo de las personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma del País Vasco y el Registro Vasco de Centros Especiales de Empleo.**

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, recoge en su artículo 27 el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, que incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

El Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, regula el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación.

Se establece en el citado cuerpo legislativo que será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación. Para ello, prevé que las administraciones públicas competentes fomentarán sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral, y promoverán los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.

Asimismo, se establece que las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo a través de los siguientes tipos de empleo:

- a) Empleo ordinario, en las empresas y en las administraciones públicas, incluido los servicios de empleo con apoyo.
- b) Empleo protegido, en centros especiales de empleo y en enclaves laborales.
- c) Empleo autónomo.

El citado Texto Refundido recoge expresamente la necesidad del fomento del empleo de las personas con discapacidad mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su inclusión laboral, entre las que contempla las subvenciones para la contratación, la adaptación de los puestos de trabajo y la eliminación de todo tipo de barreras que dificulten su acceso, movilidad, comunicación o comprensión en los centros de producción.

En el ámbito del empleo protegido, la citada disposición normativa regula en su artículo 43 los centros especiales de empleo, definiéndolos como aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, 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. Igualmente, prevé que los centros especiales de empleo deberán

prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad.

Esta norma incorpora, asimismo, un mandato a las administraciones públicas para promover la creación y puesta en marcha de centros especiales de empleo y fomentar la creación de puestos de trabajo para personas con discapacidad

En coherencia con tales previsiones encaminadas a garantizar el acceso al empleo de las personas con discapacidad, el Texto Refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, incluye, como uno de los ejes en los que se articula la Estrategia Española de Activación de Empleo, en los que se integran los objetivos en materia de políticas de activación para el empleo y el conjunto de los servicios y programas desarrollados por los servicios públicos de empleo, el Eje 3.- Oportunidades de empleo, que incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración, entre otros, a la situación de las personas con discapacidad.

Las comunidades autónomas han de diseñar y desarrollar los servicios y programas de políticas activas de empleo que den cobertura a los citados Ejes y para ello la Ley de Empleo establece, en su art. 38, que han de tener en cuenta los contenidos comunes de aplicación en todo el territorio del Estado, que prevé serán regulados reglamentariamente. Asimismo, determina que este desarrollo reglamentario incluirá un marco legal de medidas estatales de políticas activas de empleo dirigidas de manera integrada a favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad, que establecerá los contenidos mínimos que serán de aplicación en el conjunto del Estado.

Sin embargo, aún no ha sido aprobado el previsto desarrollo reglamentario de los programas. A este respecto, la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, aprobada mediante el Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, establece que, en tanto no se lleve a cabo este desarrollo normativo, los que se desarrollen se basarán en los principios recogidos en la propia Estrategia. Las comunidades autónomas pueden optar por realizar servicios y programas de ámbito estatal regulados en la normativa estatal vigente o bien realizar servicios y programas de políticas activas de empleo propias, distintos de los anteriores, adaptados a la realidad de las personas desempleadas y del tejido productivo de su ámbito territorial.

En los últimos años, gracias al firme compromiso y a la actuación aunada de las Administraciones Públicas, los interlocutores sociales y el tejido asociativo y empresarial vinculado a la discapacidad, se ha desplegado una relevante actividad normativa, programática y presupuestaria para favorecer el acceso al empleo de las personas con discapacidad que ha ofrecido resultados alentadores, reflejados en una creciente incorporación de personas con discapacidad al mercado de trabajo.

En Euskadi, no cabe duda alguna que la fórmula del trabajo protegido, a través de los centros especiales de empleo, se ha revelado fundamental para la integración laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma de Euskadi, puesto que facilitan la adquisición de hábitos sociales y de trabajo a las personas con discapacidad a los que dan ocupación, mejoran su empleabilidad y facilitan su incorporación al sistema productivo ordinario.

Si bien, no ha de perderse de vista el deseable objetivo final de conseguir el mayor grado posible de incorporación de personas con discapacidad en el empleo ordinario y por ello se ha de avanzar en la ejecución de las políticas activas de empleo, desarrollando nuevas fórmulas cuya prioridad sea la inserción laboral de este colectivo en el mercado de trabajo ordinario.

El Estatuto de Autonomía de País Vasco reconoce en su art. 12.2 la competencia de la CAE para la ejecución de la legislación laboral, procurando que las condiciones de trabajo se adecuen al nivel del desarrollo y progreso social, promoviendo la cualificación de los trabajadores y su formación integral.

Con fecha de efectos 1 de enero de 2011 fueron objeto de traspaso a la CAE las funciones y servicios que, en materia de ejecución de la legislación laboral en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación profesional para el empleo, realizaba hasta entonces el Servicio Público de Empleo Estatal, en los términos previstos en el Acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias de fecha 28 de octubre de 2010, aprobado mediante el Decreto 289/2010, de 9 de noviembre. Entre ellos, se traspasaron las funciones ejecutivas en materia de integración laboral de las personas con discapacidad y la calificación de los Centros Especiales de Empleo y su registro.

El Decreto 24/2016, de 26 de noviembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, atribuye al Departamento de Empleo y Políticas Sociales la política de empleo.

Adscrito a este Departamento, el organismo autónomo Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, tiene encomendadas, entre otras funciones, la gestión de los programas de empleo, de formación para el empleo y de fomento del autoempleo y la creación de empresas, así como la elaboración de programas de empleo específicos dirigidos a colectivos con especiales dificultades para la inserción sociolaboral. Igualmente, este organismo autónomo ejerce las funciones relativas al registro de centros especiales de empleo.

El presente decreto tiene como objeto regular, por un lado, en su Capítulo II, el marco general de las ayudas que el Gobierno Vasco podrá otorgar, a través de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, con la finalidad de promover el acceso de las personas con discapacidad a la actividad laboral estable y de calidad. En el capítulo III, establece el marco que regula las iniciativas de mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad. Por otro lado, en su Capítulo IV, crea y regula el Registro Vasco de centros especiales de empleo y establece el procedimiento para la calificación e inscripción de los mismos.

En relación con los programas de ayudas, desde el ejercicio 2011 Lanbide-Servicio Vasco de Empleo viene gestionando una variedad de ellos destinados al fomento del empleo de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito del empleo ordinario como del empleo protegido. En la ejecución de parte de ellos, como son los relativos a las ayudas a la integración en centros especiales de empleo o las ayudas a la contratación en empresas ordinarias, aplicaba directamente las bases reguladoras establecidas en la normativa estatal, asignando únicamente la dotación económica para su financiación. En relación con otros programas, sin embargo, como el relativo al empleo con apoyo, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo ha aprobado convocatorias específicas de ayudas que, aun manteniendo siempre la finalidad y contenidos básicos de la regulación estatal del programa, incluía en las bases reguladoras algunas especialidades propias.

El presente Decreto constituye la primera norma que recoge en un único instrumento normativo la diversidad de programas a gestionar en la Comunidad Autónoma de Euskadi, que responden al mismo objetivo de promoción del empleo de las personas con discapacidad.

De este modo, el Capítulo II del presente Decreto contiene las bases reguladoras de los distintos programas de ayudas, que podrán ser objeto de convocatoria o dotación presupuestaria una vez se encuentre en vigor cada año la correspondiente Ley de Presupuestos Generales de la CAE que les dé cobertura.

No supone este Decreto una regulación novedosa en cuanto a la tipología de los programas de ayudas que recoge o a sus condiciones, en relación con la ejecución llevada a cabo hasta el momento. Se mantienen los aspectos básicos que configuran en la actualidad los distintos programas gestionados por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, desarrollando algunos extremos para una mayor garantía del principio de legalidad y de seguridad jurídica en su ejecución, adaptándolos a las especialidades organizativas y sociales de esta comunidad autónoma y dotándoles de un tratamiento homogéneo y coherente entre ellos.

Asimismo, se han configurado las ayudas de manera que sean compatibles con la normativa europea sobre la competencia, cumpliendo los requisitos y condiciones previstos en el Reglamento (UE) nº 651/2014, de la Comisión, de 17 de junio, por el que se declaran determinadas categorías de ayudas compatibles con el mercado interior o el Reglamento (UE) nº 1407/2013 de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (*mínimis*).

Además de los programas regulados este Decreto, el empleo de las personas con discapacidad se fomenta mediante bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social que, reguladas por el Estado, son financiadas con cargo a los Presupuestos Generales de la CAE.

Junto a los programas de promoción del empleo, la atención a las personas con discapacidad en el ámbito de la política de empleo del Gobierno Vasco, atendiendo al principio de transversalidad de las políticas y de las líneas de actuación, se completa con los servicios de orientación y formación para el empleo. En el diseño y ejecución de la prestación de estos servicios por parte de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo se tienen en consideración las necesidades específicas de este colectivo, recurriendo a la colaboración de entidades especializadas para la orientación de las personas con discapacidad y para el diseño de itinerarios personalizados de inserción, e incorporando a la oferta formativa acciones adaptadas para la mejora de sus competencias y de su empleabilidad. Por ello, se crea el capítulo III, que pretende regular las actuaciones de orientación y formación para el empleo para las persona con discapacidad.

Por otro lado, se crea y regula en el Capítulo IV de este Decreto el Registro Vasco de centros especiales de empleo y se establece el procedimiento para la calificación e inscripción de los mismos.

El marco legal general en esta materia lo constituye el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por los que se aprueba el Reglamento de Centros Especiales de Empleo. En su artículo 7 dispone que la creación de los mencionados Centros exigirá su calificación e inscripción en el Registro de Centros que las Administraciones crearán dentro del ámbito de sus competencias.

El Registro Vasco de centros especiales de empleo se adscribe a la Dirección de Activación Laboral de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, órgano que tiene atribuidas las funciones de gestión y soporte de los programas del organismo autónomo en materia de inclusión laboral.

Se regulan los requisitos que los Centros especiales de empleo deben cumplir para poder ser calificados como tales e inscritos en el Registro, así como el procedimiento que debe seguirse para ello, la organización del Libro de inscripción, las actuaciones de seguimiento y control y, finalmente, las causas y el procedimiento de descalificación y cancelación registral.

En virtud de todo lo anterior, a propuesta de la Consejera de Empleo y Políticas Sociales, y previa deliberación y aprobación del Consejo de Gobierno en su sesión celebrada el día ... de ..... de ...,

## **DISPONGO**

### **CAPÍTULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

##### **Artículo 1.- Objeto.**

El objeto del presente Decreto es regular los programas de ayudas y servicios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad que podrá otorgar el Gobierno Vasco, a través de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, con la finalidad de promover el acompañamiento y acceso a la actividad laboral estable y de calidad, así como el mantenimiento en el empleo de las mismas.

Asimismo, es objeto de este Decreto la creación del Registro Vasco de Centros Especiales de Empleo, así como la regulación de los requisitos y procedimiento para la calificación e inscripción en el mismo.

##### **Artículo 2.- Ámbito de aplicación.**

1.- El ámbito territorial de aplicación de este Decreto es la Comunidad Autónoma del País Vasco.

2.- Las ayudas reguladas en este Decreto serán de aplicación a las actuaciones vinculadas a centros de trabajo radicados en la Comunidad Autónoma del País Vasco y que se realicen a partir del 1 de enero de 2019. En el supuesto de las ayudas a los centros especiales de empleo, éstos deberán estar, además, inscritos en el Registro Vasco de centros especiales de empleo.

3.- La regulación del Registro Vasco de centros especiales de empleo resultará de aplicación a los centros especiales de empleo que tengan el domicilio social y fiscal en la Comunidad Autónoma del País Vasco, así como a aquellos que se incorporen al citado Registro en virtud de lo dispuesto en la Disposición transitoria segunda.

**Artículo 3.-** Definición de persona con discapacidad a efectos de este Decreto.

1. A los efectos de este Decreto, se consideran personas con discapacidad aquellas que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

Se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 % las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

2. Se consideran personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral:

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

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

**Artículo 4.-** Definición de procesos de mejora de la empleabilidad. (nuevo)

Teniendo en cuenta las especiales circunstancias de las personas con discapacidad, el Gobierno Vasco a través de Lanbide, Servicio Vasco de Empleo, asegurará el diseño de itinerarios individualizados y personalizados de empleo que combinen las diferentes medidas y políticas debidamente ordenadas y ajustadas al perfil profesional y a las necesidades específicas de las personas con discapacidad.

Asimismo, podrá incorporar en la oferta formativa, acciones adaptadas para la mejora de las competencias de las personas con discapacidad.

## **CAPÍTULO II**

### **PROGRAMAS DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

#### **SECCIÓN 1ª**

#### **Ayudas al fomento del empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo**

**Artículo 5.-** Objeto de esta Sección.

Es objeto de esta Sección la regulación de las ayudas destinadas al fomento del empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, a través de dos líneas subvencionales:

a) Ayudas a la contratación, en los términos previstos en la Subsección 1ª.

b) Ayudas para la adaptación de puestos trabajo y eliminación de barreras, previstas en la Subsección 2ª.

**Artículo 6.-** Empresas beneficiarias de las ayudas.

1.- Podrán ser beneficiarias de las ayudas previstas en esta Sección las empresas que realicen contrataciones de personal o medidas de adaptación de puestos de trabajo o eliminación de barreras en los términos previstos en los artículos 8 y 15, respectivamente, cuando tales actuaciones sean para la prestación de servicios en centros de trabajo radicados en la CAPV.

Quedan excluidas las Administraciones Públicas, y los organismos autónomos, entes públicos de derecho privado y demás entidades que integran el sector público.

2.- Las y los trabajadores autónomos, además de las ayudas en relación con el personal de su plantilla, podrán ser beneficiarios de las ayudas reguladas en la Subsección 2ª con relación a su propio puesto de trabajo.

**Artículo 7.-** Dotación presupuestaria.

Mediante Acuerdo del Consejo de Administración de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo se establecerá anualmente el importe de los recursos económicos destinados a la financiación de las ayudas reguladas en esta Sección.

El volumen total de las ayudas a conceder dentro de un ejercicio presupuestario no superará la citada consignación o la que resulte de su incremento, en el caso de que se aprueben modificaciones presupuestarias de conformidad con la legislación vigente.

De la dotación presupuestaria inicial y de las posibles modificaciones se dará publicidad en el BOPV mediante Resolución del/La Directora/a General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

**Artículo 8.-** Procedimiento de concesión de las ayudas. Resolución.

1.- Las solicitudes serán estudiadas por orden de presentación, sin distinguir entre una u otra línea subvencional, y se concederán las ayudas en el mismo orden a aquellas que cumplan los requisitos y condiciones previstos en la convocatoria, hasta el agotamiento de la dotación presupuestaria.

2.- En caso de agotamiento del crédito presupuestario se dará la oportuna publicidad en el BOPV mediante Resolución del Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

Las solicitudes que no hayan podido ser atendidas por falta de crédito en un ejercicio, podrán ser financiadas con el crédito presupuestario del ejercicio siguiente sin necesidad de presentar nueva solicitud.

3.- El plazo máximo para resolver y notificar la resolución es de seis meses desde la presentación de la solicitud. Una vez transcurrido dicho plazo sin haberse notificado resolución expresa, las solicitudes podrán entenderse estimadas.

## **Ayudas a la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo**

### **Artículo 9.- Actuaciones subvencionables.**

1.- Podrá subvencionarse la contratación indefinida, así como la incorporación de socios o socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas o sociedades laborales, de personas con discapacidad desempleadas, esto es, aquellas que no figuren de alta en ningún régimen de la Seguridad Social y que estén inscritas en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo.

Asimismo, podrá subvencionarse la transformación en indefinidos de contratos temporales de fomento de empleo y de contratos formativos.

2.- La condición de persona desempleada no se exigirá en el supuesto de transformación en indefinidos de contratos temporales.

Del mismo modo, esta condición no se exigirá en el supuesto de transición desde un centro especial de empleo de la CAPV a la contratación directa por la empresa beneficiaria, incluida la incorporación a la empresa colaboradora en el supuesto de los enclaves laborales. En estos supuestos la contratación por la empresa debe de realizarse sin solución de continuidad.

3.- En el caso de contratación de personas con discapacidad del enclave laboral, el contrato por parte de la empresa colaboradora debe de realizarse una vez transcurrido, al menos, un plazo de tres meses desde el inicio del enclave o desde la incorporación de la trabajadora o trabajador si ésta fuera posterior al enclave.

3.- Las contrataciones podrán ser realizadas a jornada completa o a tiempo parcial. En este último caso, la jornada habrá de representar, al menos, el 50% de la jornada completa o, al menos, el 35% en el supuesto de contratación de personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral.

4.- Para ser subvencionable la contratación, ha de constatarse la adecuación al puesto de trabajo de la persona contratada, mediante informe emitido por las Diputaciones Forales, que será solicitado por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo con carácter previo a la resolución.

5.- No serán subvencionables:

a) La contratación del cónyuge del empresario o empresaria individual, ni de sus ascendientes, descendientes o colaterales por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado inclusive. Tampoco la de dichos parientes de cualquier socio o socia en empresas que revistan forma societaria de carácter personalista, así como de los mismos parientes de los socios y socias o miembros de los órganos de gobierno y dirección en las constituidas como sociedades, asociaciones o corporaciones de toda clase.

b) La contratación de socios y socias, excepto en las sociedades cooperativas y las sociedades laborales.

c) Las contrataciones celebradas con trabajadores o trabajadoras que en los 24 meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la



empresa solicitante u otra perteneciente al mismo grupo empresarial mediante un contrato por tiempo indefinido.

Por grupo empresarial se entiende aquel que responde a la definición de única empresa contenida en el artículo 2.2 del Reglamento (UE) nº 1407/2013 o de grupo de sociedades previsto en el artículo 42 del Código de Comercio.

d) Las contrataciones celebradas para la cobertura de puestos de trabajo que hubieran quedado vacantes por despido reconocido o declarado improcedente.

#### **Artículo 10.-** Cuantía de la subvención.

1.- El importe de la subvención por la celebración de las contrataciones previstas en el artículo anterior, a jornada completa, asciende a 4.000 euros.

2.- En el supuesto de la contratación de una persona del enclave laboral por parte de la empresa colaboradora, cuando la persona contratada sea una persona con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral, el importe de la subvención asciende a 8.000 euros.

3.- Cuando el contrato de trabajo se concierte a tiempo parcial, el importe de la subvención prevista en los apartados anteriores se reducirá en proporción a la jornada pactada.

4.- Si la persona contratada fuese mujer, la cuantía de la subvención se incrementará en un 10%.

5.- La subvención no podrá superar el 75% del coste salarial anual del contrato celebrado, entendiéndose por tal la suma de la retribución bruta y la cotización a la Seguridad Social.

#### **Artículo 11.-** Presentación de solicitudes y documentación preceptiva.

1.- El plazo de presentación de solicitudes de subvención por contratación será de un mes a contar desde el inicio del contrato o conversión en indefinido.

2.- Las solicitudes de subvención deberán cumplimentarse en todos sus términos y deberán venir acompañadas necesariamente de la siguiente documentación:

a) Copia del contrato de trabajo celebrado. En el supuesto de conversión en indefinido de contratos temporales, copia del contrato de fomento del empleo o formativo y del documento de conversión en indefinido.

En el supuesto de cooperativas o sociedades laborales, copia del contrato de sociedad celebrado con las socias y socios trabajadores o de trabajo.

b) Certificado expedido por el organismo competente que acredite el tipo y el grado de discapacidad o resolución de reconocimiento de la pensión de incapacidad permanente.

#### **Artículo 12.-** Pago de la subvención.

La subvención se abonará en un único pago en el momento de la concesión de la misma.

### **Artículo 13.-** Obligación de mantenimiento del empleo.

1.- Las empresas beneficiarias de las ayudas por contratación reguladas en esta Subsección están obligadas a mantener la estabilidad en el empleo de las personas contratadas.

En el supuesto de que el trabajador o trabajadora cause baja en la empresa antes de tres años desde el inicio del contrato o la transformación en indefinido, para mantener el derecho a la subvención la empresa beneficiaria de la subvención está obligada a sustituirle por otro trabajador o trabajadora con discapacidad en situación de desempleo en el plazo de un mes, no generando esta sustitución derecho a nueva ayuda.

2.- En caso de que no se sustituya, si la extinción del contrato ha sido debido a causa imputable a la empresa beneficiaria, ésta estará obligada a reintegrar la ayuda percibida en su totalidad.

En el supuesto de que la baja en la empresa sea debida a cualquier causa ajena a la voluntad de la empresa, procederá el reintegro del importe de subvención en proporción al tiempo que reste desde el cese hasta el cumplimiento de los tres años.

### **Artículo 14.-** Compatibilidad de las ayudas con el mercado interior.

Las subvenciones reguladas en esta Subsección tienen la consideración de ayudas de «minimis» y quedan sujetas al Reglamento (Unión Europea) nº 1407/2013 de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. A consecuencia de esta calificación, el importe total de las ayudas de «minimis» concedidas a una única empresa no excederá de 200.000 euros durante cualquier período de tres ejercicios fiscales.

Para la aplicación de este límite habrá de estarse a la definición de «única empresa» prevista en el artículo 2.2 del citado Reglamento.

La empresa solicitante de la ayuda deberá declarar sobre estas ayudas de minimis recibidas en el ejercicio fiscal correspondiente y durante los dos ejercicios fiscales anteriores, con objeto de determinar que la nueva ayuda de minimis no supera el límite máximo establecido en el citado Reglamento.

### **Artículo 15.-** Concurrencia con otras ayudas.

Las subvenciones previstas en esta Subsección podrán acumularse con otras ayudas concedidas por la misma contratación, siempre que tal acumulación no dé lugar a una intensidad de ayuda superior al 75% del coste salarial anual, entendiéndose por tal la retribución bruta y la cotización a la Seguridad Social.

## **Subsección 2ª**

### **Ayudas para la adaptación de puestos trabajo y la eliminación de barreras.**

### **Artículo 16.-** Actuaciones subvencionables.

1.- Podrán ser objeto de subvención las actuaciones de carácter individual conducentes a la superación de las desventajas en la que se encuentran las personas con discapacidad en relación con otras personas en el ámbito del empleo, tanto las actuaciones destinadas a garantizar la accesibilidad, como a realizar los ajustes razonables en el puesto de trabajo, en el entorno laboral o en el proceso productivo, y que consistan en:

a) Eliminación de barreras físicas que impidan o dificulten el acceso de las personas con discapacidad a los lugares de trabajo, así como eliminación de barreras para la movilidad o comunicación dentro de los mismos.

b) Adaptación a las personas con discapacidad de los equipos de trabajo, tales como mobiliario, máquinas o equipos informáticos, así como del entorno físico del puesto o del proceso productivo.

c) Instalación de programas informáticos y de comunicación adecuados para su utilización por dichas personas.

2.- Las actuaciones subvencionables al amparo de este capítulo, podrán referirse a más de un puesto de la misma empresa.

3.- Las medidas llevadas a cabo por las empresas deberán estar relacionadas con nuevas contrataciones de carácter indefinido o conversiones en indefinido de contratos temporales, así como con nuevos contratos temporales o de duración determinada de, al menos, un año de duración.

4.- Lanbide-Servicio Vasco de Empleo podrá solicitar informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o a la entidad u organismo que resulte competente para verificar la adecuación y necesidad de la medida a subvencionar para garantizar la accesibilidad o la adaptación del puesto de trabajo o del proceso productivo.

#### **Artículo 17.-** Cuantía de la subvención.

1.- La cuantía de la subvención por la implantación de medidas de adaptación individual, será de un máximo de 1.000 euros por cada persona trabajadora con discapacidad para la que se haya realizado dicha adaptación.

2.- El importe de la subvención no podrá ser superior al coste de la medida de adaptación subvencionada.

#### **Artículo 18.-** Presentación de solicitudes y documentación preceptiva.

1.- Las solicitudes de subvención podrán presentarse en el plazo de un mes desde la fecha de la materialización de la actuación subvencionada, entendiéndose por tal la fecha de la factura de la obra, del material adquirido o de la prestación del servicio requerido.

2.- Las solicitudes deberán cumplimentarse en todos sus términos y deberán venir acompañadas necesariamente de la siguiente documentación:

a) Relación de personas con discapacidad y puestos afectados por la adaptación o eliminación de barreras.

b) Memoria explicativa de las adaptaciones o eliminaciones de barreras.

c) Facturas justificativas pagadas para la adaptación o eliminación de barreras.

**Artículo 19.-** Pago de la subvención.

La subvención se abonará en un único pago en el momento de la concesión de la misma.

**Artículo 20.-** Compatibilidad de las ayudas con el mercado interior.

Las subvenciones reguladas en esta Subsección quedan sujetas al Reglamento (UE) nº 651/2014 de la Comisión de 17 de junio de 2014, por el que se declaran determinadas categorías de ayudas compatibles con el mercado interior en aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y, en particular, al artículo 34 de dicho Reglamento.

**Artículo 21.-** Concurrencia con otras ayudas.

Las subvenciones por adaptación de puestos podrán acumularse con otras ayudas, incluidas las ayudas de minimis, relativas a los mismos costes subvencionables siempre que tal acumulación no dé lugar a una intensidad de ayuda superior al 100% de los costes subvencionables.

## **SECCIÓN 2ª**

### **Ayudas a las actuaciones de Empleo con Apoyo**

**Artículo 22.-** Actuaciones subvencionables.

1.- Podrán ser objeto de las subvenciones reguladas en la presente Sección las actuaciones de Empleo con Apoyo desarrolladas anualmente, del 1 de enero al 31 de diciembre del ejercicio correspondiente.

Se entiende por actuaciones de Empleo con Apoyo las dirigidas a la integración laboral en el mercado ordinario de trabajo de personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral, incluyendo en este colectivo y a los efectos de este programa, a las personas sordas o con discapacidad auditiva con un grado igual o superior al 33%, que se encuentren inscritas en Lanbide-Servicio Vasco de Empleo como demandantes de empleo no ocupadas, así como las contratadas por centros especiales de empleo, llevadas a cabo por el personal especializado de las entidades beneficiarias, que constituyen las denominadas Unidades de Empleo con Apoyo, con la composición y funciones reguladas en el artículo 23, 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 trabajador o trabajadora en su puesto y entorno laboral.

- Sensibilización, formación y apoyo a la organización de la empresa en general y, en particular, a los trabajadores y trabajadoras 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 integración se establece la necesidad de mantener un seguimiento con la persona contratada y la empresa para asegurar el correcto desarrollo de la inserción 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.

2.- 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 inserción en empresas ordinarias de las personas con discapacidad, en los términos previstos en el artículo 24, objetivos que determinan el acceso a la subvención y su importe.

En relación con el cumplimiento de los objetivos de inserción 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 una trabajadora o trabajador a tiempo completo comparable.

Asimismo se tendrán por cumplidos los objetivos de inserción laboral y por tanto

serán objeto de ayuda, las contrataciones realizadas mediante contratos temporales que se concierten inicialmente con una duración inferior a 6 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 los contratos se celebren de forma sucesiva, sin interrupción alguna entre ellos.

3.- Asimismo, podrán ser objeto de subvención las actuaciones de seguimiento y apoyo desarrolladas durante el periodo anual subvencionado, con relación a personas contratadas en ejercicios anteriores, a fin de asegurar el adecuado desarrollo de la inserción, 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.

#### **Artículo 23.-** Entidades beneficiarias.

Podrán ser beneficiarias de las subvenciones para el desarrollo de las actuaciones de Empleo con Apoyo, las asociaciones, las fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro, y los centros especiales de empleo, calificados e inscritos como tales en el Registro Vasco de centros especiales de empleo, radicados en la CAPV, que cumplan los siguientes requisitos:

- Tener por objeto social, entre otros, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de personas con discapacidad.

- Contar en su plantilla con personas técnicas prospectoras y preparadoras laborales especializadas, que constituyen la Unidad de Empleo con Apoyo, en los términos previstos en el artículo siguiente.

- Tener experiencia acreditada en el desarrollo de programas de integración laboral de personas con discapacidad con especiales dificultades, subvencionados por Administraciones Públicas y/o por Fondos Europeos.

- Desarrollar 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.

#### **Artículo 24.-** Composición y funciones de las unidades de Empleo con Apoyo.

1.- A los efectos de participación en esta convocatoria, la unidad básica de Empleo con Apoyo se ha de componer de, al menos, una persona prospectora y una persona preparadora laboral.

Para ser considerado miembro de la unidad de Empleo con Apoyo a los efectos de computar su actividad y subvencionar sus costes, cada una de las personas que la configuran, deberá dedicar a las actuaciones contempladas en esta convocatoria, como mínimo, el 50% de las horas que represente la jornada laboral anual a tiempo completo (según convenio laboral o de empresa aplicable) en el periodo subvencionable a que se hace referencia en el art. 21.1. No se tendrá en

consideración el personal prospector o preparador cuya dedicación efectiva sea inferior a la indicada.

A los efectos de computar el tiempo de dedicación efectiva, no se restarán los días de vacaciones ni los permisos retribuidos. Tampoco los periodos de baja por incapacidad temporal, reducción de jornada o excedencia con reserva del puesto de trabajo, siempre que tales periodos no superen el 15% de las horas mínimas exigidas en el párrafo anterior.

2.- Podrá considerarse que las personas que conformen los equipos de Empleo con Apoyo puedan desarrollar de forma compartida y polivalente las funciones de cada uno de los perfiles, siempre que reúnan los requisitos de experiencia y titulación establecidos en el párrafo 4 de este artículo.

Cuando un equipo esté configurado por más de dos personas, al menos, la mitad de los o las profesionales que lo conforman deberán reunir los requisitos de titulación y de experiencia establecidos en los párrafos 4 y 5 de este artículo, pudiendo la otra mitad del equipo suplir el requisito de titulación a través de la experiencia profesional establecida en los párrafos 4 y 5 del presente artículo para estos supuestos de falta de titulación.

3.- En todo caso, las Unidades de Empleo con Apoyo deberán estar configuradas de forma que se mantenga el equilibrio necesario en la composición de los equipos entre ambas figuras profesionales para garantizar el logro de los objetivos de inserción.

4.- Las acciones de prospección serán llevadas a cabo por profesionales con una titulación mínima de formación universitaria de grado, que acreditarán una experiencia previa de al menos un año en prospección de oportunidades de empleo relacionadas con la discapacidad y/o en procesos de acompañamiento para la integración laboral de personas con discapacidad con especiales dificultades.

El requisito de titulación mínima de formación universitaria de grado no será exigible en el caso en que se acredite una experiencia profesional en prospección de oportunidades de empleo relacionadas con la discapacidad y/o en procesos de acompañamiento para la integración laboral de personas con discapacidad con especiales dificultades de, al menos, 5 años.

En ambos casos, la experiencia se acreditará mediante la presentación de los contratos de trabajo celebrados por la persona propuesta, junto con un certificado de empresa que acredite las funciones realizadas.

Las funciones a desarrollar por las personas prospectoras, con carácter previo a la incorporación de la persona con discapacidad en el puesto de trabajo, son las siguientes:

- Información y sensibilización a las empresas ordinarias.
- Búsqueda y captación de oportunidades individualizadas de empleo adaptadas al colectivo objeto de las actuaciones.
- 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.

- Detección de necesidades potenciales de adaptación razonable de las características y exigencias del puesto.

5.- Las personas preparadoras laborales deberán estar en posesión de una titulación mínima de formación profesional de grado superior o equivalente y acreditar una experiencia previa de al menos un año en actividades de formación y/o de acompañamiento para la integración laboral de personas con discapacidad con especiales dificultades.

El requisito de titulación mínima de formación profesional de grado superior o equivalente no será exigible en el caso en que se acredite una experiencia profesional en actividades de formación y/o de acompañamiento para la integración laboral de personas con discapacidad con especiales dificultades de, al menos, 5 años.

En ambos casos, la experiencia se acreditará mediante la presentación de los contratos de trabajo celebrados por la persona propuesta, junto con un certificado de empresa que acredite las funciones realizadas.

Las funciones a desarrollar por las personas preparadoras laborales en el puesto de trabajo son las siguientes:

- Formación individualizada en el puesto para la adquisición de las competencias profesionales requeridas, con el objeto de optimizar la inclusión del trabajador o trabajadora en su puesto y entorno laboral.

- Sensibilización, formación y apoyo a la organización de la empresa en general y, en particular, a los trabajadores y trabajadoras que interactúan funcionalmente con la persona con discapacidad.

- Acompañamiento personalizado y seguimiento individualizado a largo plazo: tras la integración se establece la necesidad de mantener un seguimiento con la persona contratada y la empresa para asegurar el correcto desarrollo de la inserción 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.

6.- De forma conjunta las personas prospectoras y las preparadoras laborales desarrollarán las siguientes funciones:

- Identificación de las personas con discapacidad con las potencialidades necesarias para desempeñar cada puesto.

- Análisis de la compatibilidad entre el perfil del puesto y la persona con discapacidad seleccionada para su desarrollo.

- Instrumentación de las adaptaciones razonables requeridas por las características y exigencias del puesto.

7.- En el caso de los Centros Especiales de Empleo, las actuaciones de Empleo con Apoyo deberán desarrollarse por profesionales distintos de aquellos que configuran las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional, debiendo acreditar esta condición mediante declaración responsable.



8.- Cuando por causas justificadas, durante el desarrollo de las actuaciones, se produzcan vacantes en el personal que integra las Unidades de Empleo con Apoyo, éstas deberán ser sustituidas manteniendo los criterios y requisitos establecidos en este artículo. En cualquier caso, la suma de las horas de dedicación de la persona sustituida y de la sustituta a las actuaciones subvencionadas deberá alcanzar el mínimo previsto en el apartado 1 de este artículo.

Las modificaciones que pudieran tener lugar en el equipo profesional de Empleo con Apoyo, deberán ser comunicadas previamente a Lanbide - Servicio Vasco de Empleo, que deberá aprobar las mismas. Cuando se trate de la sustitución de personal preparador y/o prospector laboral, la solicitud de modificación indicará qué persona es sustituida y se acompañará de curriculum vitae y de documentación acreditativa de la titulación y experiencia profesional requerida, adjuntando los contratos de trabajo y el certificado de empresa que acredite las funciones realizadas, de la persona propuesta a incorporar. Las personas propuestas para la sustitución de personal preparador y/o prospector laboral, pertenecerán a la misma categoría profesional y salarial que las personas sustituidas.

#### **Artículo 25.-** Cuantía de la subvención.

1.- La subvención tiene por objeto financiar los costes salariales y de Seguridad Social de los y las 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, generados todos ellos en el periodo anual correspondiente.

Todos los gastos que se financien deberán estar vinculados al compromiso y logro de objetivos, tanto de la actividad de prospección de oportunidades de empleo como de inserción en empresas ordinarias de personas con discapacidad.

Se entenderá por gastos generales, los gastos corrientes correspondientes al uso de locales, comunicaciones y material fungible y de oficina.

Tendrá también la consideración de gasto subvencionable el coste del informe auditor, en el supuesto que se exija en la respectiva convocatoria como documentación necesaria para justificar la subvención.

2.- La cuantía de subvención se establece en función de:

a) El número de personas trabajadoras destinatarias de las acciones de Empleo con Apoyo, insertadas en centros de trabajo radicados en la CAPV, en los siguientes términos:

- 7.800 euros por cada inserción con contrato de al menos un año de una persona con discapacidad intelectual, con enfermedad mental o con parálisis cerebral con un grado reconocido igual o superior al 33%.

- 6.600 euros por cada inserción con contrato de al menos 6 meses de una persona con discapacidad intelectual, con enfermedad mental o con parálisis cerebral con un grado reconocido igual o superior al 33%.

- 4.700 euros por cada inserción con contrato de al menos un año de una persona con discapacidad física o sensorial con un grado reconocido igual o superior al 65% o de una persona sorda o con discapacidad auditiva con un grado de discapacidad

reconocido igual o superior al 33%.

- 4.000 euros por cada inserción con contrato de al menos 6 meses de una persona con discapacidad física o sensorial con un grado reconocido igual o superior al 65% o de una persona sorda o con discapacidad auditiva o con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.

- Si la persona con discapacidad a insertar y contratada fuese mujer las cuantías de subvención previstas en los párrafos anteriores se incrementarán en un 10%.

Las cuantías arriba indicadas se establecen para contratos a jornada completa; dichas cuantías se reducirán proporcionalmente en función del porcentaje de jornada, en el supuesto de que el contrato sea a tiempo parcial, con el límite mínimo del 35% de jornada, establecido en el artículo 21.2.

b) El volumen de actividad de prospección, búsqueda y captación de oportunidades de empleo se subvencionará con un máximo de 39.100 euros correspondiente al número máximo de visitas financiable que será de 170 visitas realizadas por cada profesional de prospección, estableciéndose un importe de 230 euros por empresa visitada, adecuadamente documentada y justificada.

Si la dedicación fuera a jornada parcial, el máximo de empresas a visitar se prorrateará en función del porcentaje de jornada de dedicación a estas actuaciones de prospección. En todo caso, la dedicación mínima de jornada será del 50% de las horas anuales a jornada completa.

c) Las actuaciones de seguimiento y apoyo por parte del personal preparador a las personas contratadas en empresas ordinarias en ejercicios anteriores al de la respectiva convocatoria, serán subvencionadas con un importe de 850 euros por persona a la que se realice el seguimiento, sin que, en ningún caso, el importe total por los seguimientos realizados pueda superar el 25% del coste salarial y de Seguridad Social imputable en función de la jornada de dedicación a las actuaciones de la respectiva convocatoria por cada persona preparadora laboral que realice dichas actuaciones de seguimiento y apoyo.

d) Los gastos generales, de administración, coordinación y traslados, y el informe auditor, imputables como gastos subvencionables, cuya cuantía será de un 15% de la suma de los costes salariales y de Seguridad Social del personal que configure la Unidad de Empleo con Apoyo que resulten subvencionables y sean justificados con el logro de los objetivos previstos.

3.- El importe concedido por los conceptos señalados en las letras a), b) y c) del párrafo anterior, en ningún caso podrá superar los costes salariales y de Seguridad Social de los profesionales que participen en las actuaciones de Empleo con Apoyo.

#### **Artículo 26.- Convocatoria.**

Las subvenciones a las que se refiere esta Sección serán convocadas mediante Acuerdo del Consejo de Administración de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, en el que se establecerá, como mínimo, el importe de los recursos económicos destinados a su financiación, el plazo de presentación de solicitudes, así como el plazo de justificación de la subvención y la documentación precisa para ello.

De la convocatoria se dará publicidad en el BOPV mediante Resolución de la Directora o Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

**Artículo 27.-** Presentación de solicitudes y documentación preceptiva.

Las solicitudes deberán cumplimentarse en todos sus términos y venir acompañadas de la siguiente documentación:

a) Memoria descriptiva de la entidad destinataria de la subvención en la que al menos se especificará:

- Detalle de su ubicación física y ámbito territorial de actuación.
- Objeto social, ámbitos de actuación y organigrama de la entidad.
- Relación de las personas preparadoras y prospectoras laborales que configuren la Unidad de Empleo con apoyo, currículum vitae de las mismas, refiriendo específicamente la formación en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso al empleo, vinculada con la integración laboral de personas con discapacidad, realizada por las personas que integran dicha Unidad, así como documentación acreditativa de la titulación y experiencia requerida, jornada anual y porcentaje de dedicación a la actividad de prospección y/o de preparación laboral vinculadas a las actuaciones de Empleo con Apoyo. La experiencia se acreditará mediante los contratos de trabajo realizados a cada una de las personas propuestas, así como mediante el certificado de empresa que acredite las funciones realizadas.
- Memoria acreditativa de la experiencia en inserción de personas con discapacidad con especiales dificultades mediante procesos de Empleo con Apoyo, programas de integración laboral en empresa ordinaria y de acompañamiento formativo y en puesto de trabajo de personas con discapacidad, subvencionados por Administraciones Públicas y/o por Fondos Europeos.

b) Plan de gestión anual que al menos detallará:

- Actuaciones a desarrollar y objetivos de inserción a lograr, incluyendo objetivos y actuaciones específicas dirigidas a reducir la brecha de género existente en la inserción de mujeres y hombres con discapacidad.
- Tipología y número de personas con discapacidad a atender desagregando: mujeres y hombres; nuevas inserciones y procesos de seguimiento de personas contratadas en ejercicios anteriores.
- Metodología a desarrollar, especificando las medidas a desarrollar dirigidas a garantizar la participación de las mujeres con discapacidad en los procesos de inserción, especialmente de aquellas en situación de mayor vulnerabilidad.
- Sistema de Evaluación, detallando y aportando documentación de los procesos de evaluación a desarrollar con objeto de medir la calidad tanto de los procedimientos de trabajo, como de los resultados obtenidos: variables o dimensiones evaluadas, herramientas, agentes participantes, y fases o tipos de evaluación.

- Temporalización de las acciones.
- Infraestructura, recursos y medios instrumentales disponibles.
- Condiciones de la prestación del servicio.

- Subvención solicitada detallada por conceptos: costes salariales y de seguridad social de las personas que integran la Unidad de Empleo con Apoyo y 15% sobre estos costes de personal, destinados a la financiación de los gastos generales, de administración, de coordinación y traslados.

c) Fotocopia del DNI o autorización para verificar electrónicamente sus datos de identidad y acreditación de la representación legal que ostenta la persona que firma la solicitud.

d) Certificado acreditativo de los costes salariales del personal integrado en las Unidades de Empleo con Apoyo cuya contratación se solicita subvencionar, desglosando la retribución anual bruta y el coste de seguridad social de cada una de las personas trabajadoras.

e) En el caso de asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro, documentación acreditativa de su constitución y, en su caso, estatutos, en los que figuren su objeto social y ubicación.

f) En el caso de los Centros Especiales de Empleo, declaración responsable de la persona representante de la entidad solicitante, de que los profesionales dedicados a las actuaciones de Empleo con Apoyo son distintos de aquellos que configuran las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional.

g) Declaración responsable de la persona representante de la entidad solicitante relativa al número de personas trabajadoras que configuran la plantilla de la misma y si tal entidad dispone de un Plan para la Igualdad. En caso de que la entidad resulte beneficiaria de la subvención, se pondrá requerir en cualquier momento copia de dicho plan.

#### **Artículo 28.-** Procedimiento de concesión de la subvención. Resolución.

1.- Terminado el plazo de presentación de solicitudes, se concederán aquellas que reúnan los requisitos previstos en este Decreto.

En el supuesto de que los recursos económicos asignados a la financiación de este programa no sean suficientes para la cobertura de todas las solicitudes que hayan de ser aprobadas, se procederá al reparto de los fondos entre todas ellas en proporción a la ayuda que le hubiese correspondido a cada una sin tener en cuenta la limitación de los recursos económicos.

2.- El plazo máximo para resolver y notificar la resolución del procedimiento es de seis meses desde la publicación en el BOPV de la convocatoria. Una vez transcurrido dicho plazo sin haberse notificado resolución expresa, las solicitudes podrán entenderse desestimadas.

#### **Artículo 29.-** Pago de la subvención.

Las ayudas concedidas para la realización de las acciones previstas en esta Sección se abonarán en dos pagos fraccionados, de la siguiente forma:

a) Un primer pago, por un importe del 50% de la subvención, tras la concesión de la misma.

b) Un segundo pago, del 50% restante o de la cantidad que resulte tras el ajuste que deberá realizarse en consonancia con los gastos realmente ejecutados y justificados y con el cumplimiento de los objetivos de inserción y de actividad de prospección.

Este segundo pago se realizará tras la finalización de las actuaciones y previa justificación de su realización y de la aplicación de la subvención, en la forma y plazo previstos en la convocatoria.

**Artículo 30.-** Supuestos específicos de modificación de la subvención y de incumplimiento.

1.- En el supuesto que de la documentación justificativa final de la subvención se dedujese que el importe de la subvención abonada supera el coste de los gastos subvencionables generados por la ejecución de las actuaciones de Empleo con Apoyo, se modificará el importe de la subvención ajustándola a tal coste, tramitándose el correspondiente procedimiento de modificación o reintegro.

2.- Asimismo, la extinción de los contratos de trabajo de las personas con discapacidad con anterioridad a su término o al término del periodo de duración mínimo que ha servido de base para la concesión del importe de la ayuda, supondrá la pérdida del derecho a la subvención concedida por los mismos, previa tramitación del correspondiente procedimiento de modificación o reintegro.

No obstante, se reducirá proporcionalmente la subvención en función del tiempo efectivo de contratación, en los supuestos de extinción por causas ajenas a la voluntad de la empresa, debidamente acreditadas.

**Artículo 31.-** Concurrencia con otras ayudas.

Las subvenciones reguladas en esta Sección 2ª podrán acumularse con otras ayudas relativas a los mismos costes subvencionables siempre que tal acumulación no dé lugar a una intensidad de ayuda superior al 100% de los costes subvencionables.

## **SECCIÓN 3ª**

### **Ayudas al empleo en los centros especiales de empleo**

**Artículo 32.-** Objeto de esta Sección.

Es objeto de esta Sección la regulación de las ayudas destinadas a la integración laboral de personas con discapacidad en los centros especiales de empleo, a través de las siguientes líneas subvencionales:

a) Ayudas al mantenimiento de puestos de trabajo, en los términos previstos en la Subsección 1ª.

b) Ayudas a la inversión generadora de empleo estable, previstas en la Subsección 2ª.

c) Ayudas para el equilibrio presupuestario y la viabilidad de los centros especiales de empleo, en los términos previstos en la Subsección 3ª.

d) Ayudas a las Unidades de Apoyo a la actividad profesional, reguladas en la Subsección 4ª.

#### **Artículo 33.- Beneficiarios de las ayudas.**

1.- Podrán ser beneficiarios de las ayudas previstas en la presente Sección 3ª, los centros especiales de empleo calificados e inscritos como tales en el Registro Vasco de centros especiales de empleo, en relación con las actuaciones subvencionables vinculadas a los centros de trabajo radicados en la CAPV.

2.- Únicamente podrán beneficiarse de las ayudas previstas en la Subsección 2ª, Ayudas a la inversión generadora de empleo estable y en la Subsección 3ª, Ayudas para el equilibrio presupuestario y la viabilidad de los centros especiales de empleo, aquellos centros calificados e inscritos en el Registro como centros de iniciativa social.

#### **Artículo 34.- Obligaciones específicas de los beneficiarios.**

1.- Además de las obligaciones generales reguladas en el art. 71, los centros especiales de empleo que perciban las ayudas previstas en esta Sección 3ª, deberán presentar una memoria comprensiva de la actividad del centro especial de empleo durante el primer semestre de cada ejercicio, respecto del año natural anterior.

En dicha memoria habrá de constar lo siguiente:

- Datos de ubicación y actividad del centro especial de empleo.
- Ámbitos de actuación.
- Composición de la plantilla.
- Servicios de Ajuste Personal y Social prestados a sus trabajadores y trabajadoras.
- Valoración del cumplimiento de los objetivos de los Planes Individuales de Desarrollo Laboral que se hayan llevado a cabo con las personas con discapacidad.
- Información detallada de las medidas alternativas previstas en el art. 42 del 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, en las que haya participado el centro especial de empleo como proveedor, prestador de servicios, receptor de donaciones o realizando un enclave laboral.
- Datos económicos: liquidación del presupuesto, balance de situación y cuenta de explotación y cumplimiento de sus objetivos económicos.

2.- El Plan Individual de Desarrollo Laboral, en cuya elaboración participará la persona trabajadora con discapacidad, contendrá los siguientes elementos:

- Aplicación de itinerarios de inserción laboral y de desarrollo profesional, tanto dentro como hacia fuera del Centro Especial de Empleo, para favorecer la movilidad entre mercados.

- Disposición de medidas de intervención y acompañamiento activo, tales como orientación y tutoría laboral, habituación laboral y social y formación.

### **Subsección 1ª**

#### **Ayudas al mantenimiento de puestos de trabajo de personas con discapacidad**

##### **Artículo 35.- Actuación subvencionable.**

1.- Las subvenciones previstas en esta Subsección tienen como objeto la financiación del coste salarial de las personas con discapacidad contratadas en el centro especial de empleo durante la vigencia de cada contrato.

La subvención se solicitará y, en su caso, se concederá, por semestres naturales.

Se consideran coste salarial las pagas extraordinarias y las indemnizaciones por finalización de contratos, excepto las relativas a despidos improcedentes.

2.- Las nuevas contrataciones han de suponer un incremento neto del número de personas empleadas en comparación con la media de los 12 meses previos, salvo que el puesto o puestos hubiesen quedado vacantes a raíz de la dimisión del trabajador o trabajadora, de su discapacidad, de su jubilación por motivos de edad, de la reducción voluntaria del tiempo de trabajo o de su despido disciplinario procedente y no de resultas de su despido.

##### **Artículo 36.- Cuantía de la subvención.**

1.- La subvención para la cobertura del coste salarial de las personas con discapacidad contratadas será del 50% del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, por cada trabajador o trabajadora contratada a jornada completa, por el tiempo que esté de alta y prestando efectivamente sus servicios en la empresa durante el periodo semestral subvencionado.

En el caso de contrato de trabajo a tiempo parcial y/o contrato de bajo rendimiento, la subvención experimentará una reducción proporcional a la jornada laboral realizada y/o bajo rendimiento que conste en el contrato.

Asimismo, en el supuesto de que la trabajadora o trabajador no esté de alta o no trabaje durante el periodo semestral completo, la subvención será proporcional a los días efectivamente trabajados, considerando el mes equivalente a 30 días para el cálculo diario de la subvención.

2.- Se subvencionarán en la misma cuantía del 50% del SMI las pagas extraordinarias y las indemnizaciones por fin de contratos por los días a que correspondan.

##### **Artículo 37.- Dotación presupuestaria.**

Mediante Acuerdo del Consejo de Administración de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo se establecerá anualmente el importe de los recursos económicos destinados a la financiación de las ayudas reguladas en esta Subsección.

El volumen total de las ayudas a conceder dentro de un ejercicio presupuestario no superará la citada consignación o la que resulte de su incremento, en el caso de que se aprueben modificaciones presupuestarias de conformidad con la legislación vigente.

De la dotación presupuestaria inicial y de las posibles modificaciones se dará publicidad mediante Resolución de la Directora o Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

**Artículo 38.-** Presentación de solicitudes y documentación preceptiva.

1.- El plazo de presentación de las solicitudes de subvención será el siguiente:

- En el mes de mayo de cada año, en relación con los costes salariales correspondientes al segundo semestre (de julio a diciembre).

- En el mes de noviembre de cada año, en relación con los costes salariales correspondientes al primer semestre del año siguiente.

La subvención por las pagas extraordinarias e indemnizaciones por fin de contrato se solicitará de forma conjunta con la relativa al resto del coste salarial del semestre en el que sean abonadas o junto con la relativa al coste salarial del semestre siguiente, si no pudieron ser previstos.

2.- En el caso de centros especiales de empleo de nueva creación, la presentación de solicitudes de subvención se sujetará a los siguientes plazos:

a) Si inician su actividad en el primer semestre:

- Para la financiación de los costes salariales del primer semestre: el mes siguiente al del inicio de actividad.

- Para la financiación de los costes salariales del segundo semestre: el mes de mayo, salvo que el inicio se produzca en los meses de mayo o junio, en cuyo caso se podrá presentar la solicitud desde la fecha de inicio de actividad hasta el último día del mes siguiente.

b) Si inician su actividad en el segundo semestre:

- Para la financiación de los costes salariales del segundo semestre: el mes siguiente al del inicio de actividad.

- Para la financiación de los costes salariales del primer semestre del ejercicio siguiente: el mes de noviembre, salvo que el inicio se produzca en los meses de noviembre o diciembre, en cuyo caso se podrá presentar la solicitud desde la fecha de inicio de actividad hasta el último día del mes siguiente.

3.- Las solicitudes de subvención deberán cumplimentarse en todos sus términos y deberán venir acompañadas necesariamente de la siguiente documentación:



- Relación de personas con discapacidad contratadas y previstas contratar por cada mes del semestre, detallando la jornada de trabajo y los día de trabajo, así como la subvención correspondiente, todo ello conforme al modelo que establezca Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

#### **Artículo 39.-** Procedimiento de concesión de la subvención. Resolución.

1.- Las solicitudes serán estudiadas por orden de presentación y se concederán las ayudas en el mismo orden a aquellas que cumplan los requisitos y condiciones previstos en este Decreto, hasta el agotamiento de la dotación presupuestaria.

2.- En su caso, del agotamiento del crédito presupuestario se dará la oportuna publicidad en el BOPV mediante Resolución del Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

Las solicitudes que no hayan podido ser atendidas por falta de crédito en un ejercicio, podrán ser financiadas con el crédito presupuestario del ejercicio siguiente sin necesidad de presentar nueva solicitud.

3.- Las resoluciones correspondientes a las subvenciones para la cobertura de los costes salariales del primer semestre de cada ejercicio se dictarán en el ejercicio a que correspondan, con cargo al presupuesto del mismo, en el plazo máximo de seis meses desde la presentación de la solicitud.

El plazo máximo para resolver y notificar las resoluciones correspondientes a las solicitudes relativas a los costes salariales del segundo semestre del año, será de seis meses desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

Transcurridos los plazos citados sin haber notificado la resolución se entenderá estimada la solicitud de subvención.

#### **Artículo 40.-** Pago de la subvención.

1.- La subvención se abonará en el momento de la concesión de la misma, del siguiente modo:

- El importe a pagar será el 90% del importe total de la subvención concedida, siempre que esta cuantía no supere el importe de subvención correspondiente al último semestre justificado y liquidado.

- En caso de que el 90% de la subvención concedida supere tal cantidad, el importe a pagar será el equivalente al importe de la última subvención justificada y liquidada.

2.- Si el pago superase el importe de 180.303,63 euros, o la cuantía que, en cada momento, fije la normativa reguladora, con carácter previo deberán presentar aval bancario, según el modelo y las instrucciones que le serán facilitados por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

3.- Si, una vez presentada la documentación justificativa de cada semestre, resultara un saldo a favor del centro especial de empleo beneficiario, se procederá a abonar la diferencia, con el límite, en principio, de la subvención concedida.

En el caso de que de que el saldo a favor del centro especial de empleo superase la cuantía de la subvención concedida, se dictará una Resolución complementaria concediendo la subvención por la diferencia.

4.- En el supuesto de que la subvención concedida y abonada fuese superior al gasto justificado, se procederá a tramitar el correspondiente procedimiento para el reintegro de la diferencia.

#### **Artículo 41.-** Justificación de la subvención.

1. La justificación de los costes salariales se presentará mensualmente, dentro del mes siguiente al de referencia, con independencia de que haya sido dictada o no la resolución de concesión de la subvención.

2.- La documentación a presentar es la siguiente:

a) Relación mensual del personal con discapacidad contratado en el centro especial de empleo, en el modelo que establezca Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, que incluirá información sobre los días de trabajo efectivo de cada mes y jornada de trabajo.

Se hará referencia a las desviaciones acaecidas sobre el cálculo presentado con la solicitud de subvención.

b) Copia de las nóminas de las personas con discapacidad contratadas.

c) Acreditación bancaria del pago de las nóminas de las personas con discapacidad contratadas.

d) Copia de los contratos de trabajo de las personas con discapacidad por las que solicita subvención. En el supuesto de que esta documentación ya haya sido aportada a Lanbide, únicamente copia de los contratos de trabajo de las nuevas personas incorporadas en el mes por el que se solicita la subvención.

e) Certificado expedido por el organismo competente que acredite el tipo y el grado de discapacidad de las personas por las que solicita subvención. En el supuesto de que esta documentación ya haya sido aportada a Lanbide, únicamente se presentarán los certificados relativos a las nuevas personas incorporadas en el mes por el que se solicita la subvención.

f) Declaración responsable de que las nuevas contrataciones de personas con discapacidad, representan un incremento neto del número de personas empleadas en el centro especial de empleo en comparación con la media de los doce meses previos, o bien, justificación de que el puesto que ocupan ha quedado vacantes por la dimisión del trabajador o la trabajadora, de su discapacidad, de su jubilación por motivos de edad, de la reducción voluntaria del tiempo de trabajo o de su despido disciplinario procedente y no de resultados de su despido.

#### **Artículo 42.-** Compatibilidad de las ayudas con el mercado interior.

Las subvenciones reguladas en esta Subsección quedan sujetas al Reglamento (UE) nº 651/2014 de la Comisión de 17 de junio de 2014, por el que se declaran determinadas categorías de ayudas compatibles con el mercado interior en aplicación

de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y, en particular, al artículo 33 de dicho Reglamento.

**Artículo 43.-** Concurrencia con otras ayudas.

Las subvenciones previstas en esta Subsección podrán acumularse con otras ayudas, incluidas las ayudas de *mínimis*, relativas a los mismos costes subvencionables, siempre que tal acumulación no dé lugar a una intensidad de ayuda superior al 75% de tales costes.

Asimismo, las subvenciones previstas en esta Subsección podrán acumularse con otras ayudas exentas en virtud del Reglamento (UE) n.º 651/2014 de la Comisión, de 17 de junio de 2014, en relación con los mismos costes subvencionables si tal acumulación no da lugar a una intensidad de ayuda superior al 100% de los mismos.

**Subsección 2ª**

**Ayudas a la inversión generadora de empleo estable para personas trabajadoras con discapacidad.**

**Artículo 44.-** Actuación subvencionable.

1.- Podrán ser subvencionadas al amparo de esta Sección las inversiones en activos no corrientes pertenecientes a las siguientes categorías según la definición establecida por el Plan General de Contabilidad: 206 Aplicaciones informáticas, 211 Construcciones, 212 Instalaciones técnicas, 213 Maquinaria, 214 Utillaje, 215 Otras instalaciones, 216 Mobiliario, 217 Equipos para procesos de información, 218 Elementos de transporte y 219 Otro Inmovilizado material, que generen puestos de trabajo de carácter estable en el Centro Especial de Empleo en que se realiza la inversión, que supongan la contratación indefinida de personas con discapacidad que se encuentren desempleadas e inscritas como demandantes de empleo en los Servicios Públicos de Empleo, o bien la conversión en indefinidos de contratos de carácter temporal o de duración determinada, incluidos los formativos.

2.- En cualquier caso, las contrataciones o conversiones en indefinido de contratos temporales han de suponer un incremento de la plantilla fija de las personas con discapacidad del centro especial de empleo, manteniéndose, en todo caso, el número total de personas en plantilla, en relación con la media de los seis meses anteriores.

3.- Se entenderá que las contrataciones de personal han sido generadas por la inversión por la que se solicita subvención cuando, además de justificar esa relación, hayan sido celebradas en el periodo comprendido entre los dos meses antes y los dos meses después de la realización de tal inversión.

4.- Se considerará gasto subvencionable, además del coste del activo no corriente en el que se materializa la inversión, el coste por asistencia técnica realizada por

empresa especializada externa, siempre que esté relacionada directamente con la inversión y con el límite del 10% del importe de la inversión. Esta asistencia técnica podrá consistir en alguna de las modalidades siguientes:

- Estudios de viabilidad, organización, comercialización, diagnosis y otros de naturaleza análoga.

- Auditorías e informes económicos.

- Asesoramiento en las diversas áreas de gestión empresarial.

5.- Para acceder a la subvención el centro especial de empleo ha de realizar un esfuerzo mínimo inversor, financiando con medios propios, al menos, el 30% del gasto total subvencionable.

6.- Cuando el importe del gasto subvencionable supere las cuantías establecidas en la normativa reguladora de los contratos del sector público para el contrato menor, el beneficiario deberá solicitar como mínimo tres ofertas de diferentes proveedores, con carácter previo a la contratación del compromiso para la prestación del servicio o la entrega del bien, salvo que por las especiales características de los gastos subvencionables no exista en el mercado suficiente número de entidades que lo suministren o presten o salvo que el gasto se hubiese realizado con anterioridad a la concesión de la subvención.

La elección entre las ofertas presentadas, se realizará conforme a criterios de eficiencia y economía, debiendo justificarse expresamente en una memoria la elección cuando no recaiga en la propuesta económica más ventajosa.

#### **Artículo 45.-** Cuantía de la subvención.

1.- La cuantía de la subvención se establece por cada una de las contrataciones indefinidas generadas por la inversión, en función del porcentaje de trabajadores y trabajadoras con discapacidad en la plantilla del centro especial de empleo, de acuerdo con los siguientes límites:

- 12.000 euros si el número de trabajadores y trabajadoras con discapacidad supera el 90% de la plantilla del centro.

- 9.000 euros si el número de trabajadores y trabajadoras con discapacidad está comprendido entre el 70% y el 90% de la plantilla del centro especial de empleo.

2.- Las cuantías previstas en el párrafo anterior corresponden a contratos celebrados de jornada completa. Cuando el contrato de trabajo se concierte a tiempo parcial, dichas cuantías se reducirán en proporción a la jornada pactada.

3.- Si la persona contratada fuese mujer, la cuantía de la subvención prevista en los párrafos anteriores, se incrementará en un 10%.

4.- La cuantía de la subvención en ningún caso podrá superar el importe del gasto total subvencionable.

#### **Artículo 46.-** Convocatoria.

Las subvenciones a las que se refiere esta Subsección 2ª serán convocadas mediante Acuerdo del Consejo de Administración de Lanbide-Servicio Vasco de

Empleo, en el que se establecerá el importe de los recursos económicos destinados a su financiación, el ámbito temporal dentro del cual serán subvencionables las inversiones con cargo a tales recursos, el plazo de presentación de solicitudes y la forma y plazo de justificación de la subvención.

El volumen total de las ayudas a conceder dentro de un ejercicio presupuestario no superará el importe del crédito presupuestario previsto en la convocatoria o la que resulte de su incremento, en el caso de que se aprueben modificaciones presupuestarias de conformidad con la legislación vigente.

De la convocatoria y de las posibles modificaciones del crédito presupuestario se dará publicidad mediante Resolución de la Directora o Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

**Artículo 47.-** Presentación de solicitudes y documentación preceptiva.

Las solicitudes de subvención deberán cumplimentarse en todos sus términos y deberán acompañarse necesariamente de la siguiente documentación:

a) Memoria descriptiva del proyecto que justifique el interés del proyecto en términos de creación de empleo estable.

b) Detalle valorado del plan de inversión fija (adjuntar facturas; presupuestos; etc.).

c) Estado financiero de los dos últimos años y previsiones.

d) Estudio económico-financiero de viabilidad del proyecto, detallando el plan financiero completo y las fuentes de financiación.

e) Declaración de otras ayudas percibidas para el mismo fin.

f) En el supuesto previsto en el apartado 6 del artículo 43, justificación relativa a las tres ofertas solicitadas y, en su caso, de la elección de la propuesta económica que no sea la más ventajosa. Si en el momento de la solicitud no se ha realizado aún la búsqueda y elección de proveedores, esta documentación deberá aportarse con la justificación final de la subvención.

**Artículo 48.-** Procedimiento de concesión de la subvención. Resolución.

1.- Las solicitudes serán estudiadas por orden de presentación y se concederán las ayudas en el mismo orden a aquellas que cumplan los requisitos y condiciones previstos en la convocatoria, hasta el agotamiento de la dotación presupuestaria.

Una vez agotada la dotación presupuestaria se procederá a la publicación de esta circunstancia en el BOPV mediante resolución de la Directora o Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo y se denegarán las subvenciones a las solicitudes pendientes.

2.- El plazo máximo para resolver y notificar las resoluciones será de seis meses desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, transcurrido el cual sin haber notificado la resolución se entenderá estimada la solicitud de subvención.

**Artículo 49.-** Pago de la subvención.

1.- La subvención se abonará en dos pagos, del siguiente modo:

- El 20% en el momento de la concesión.

- El resto, tras la justificación de la inversión realizada y los gastos relativos a la misma, así como de los contratos de trabajo generados, según los términos que se establezcan en la convocatoria y en la Resolución de concesión, en función del proyecto presentado.

2.- En el supuesto que de la documentación justificativa final de la subvención se dedujese que el importe de la subvención abonada supera el coste de los gastos subvencionables justificados o que no se han realizado los contratos de trabajo en los términos previstos, en cuanto a número y jornada, se modificará el importe de la subvención, tramitándose el correspondiente procedimiento de modificación o reintegro.

#### **Artículo 50.-** Obligación de mantenimiento del empleo.

1.- Las empresas beneficiarias de las ayudas previstas en esta sección están obligados a mantener el nivel de empleo fijo alcanzado con las contrataciones generadas por la inversión subvencionada, por un tiempo mínimo de tres años, teniendo la obligación de sustituir por otro trabajador o trabajadora con discapacidad las vacantes que se produzcan, en el plazo de un mes desde la baja.

En caso de que no se sustituya, si la vacante ha sido debida a causa imputable a la empresa beneficiaria, ésta estará obligada a reintegrar la ayuda percibida en su totalidad.

En el supuesto de que la vacante sea debida a cualquier causa ajena a la voluntad de la empresa, procederá el reintegro del importe de subvención en proporción al tiempo que reste desde el cese hasta el cumplimiento de los tres años.

#### **Artículo 51.-** Compatibilidad de las ayudas con el mercado interior.

Las subvenciones reguladas en esta Subsección quedan sujetas al Reglamento (UE) nº 651/2014 de la Comisión de 17 de junio de 2014, por el que se declaran determinadas categorías de ayudas compatibles con el mercado interior en aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y, en particular, al artículo 34 de dicho Reglamento.

#### **Artículo 52.-** Concurrencia con otras ayudas.

Las subvenciones previstas en esta Subsección podrán acumularse con otras ayudas, incluidas las ayudas de minimis, relativas a los mismos costes subvencionables siempre que tal acumulación no dé lugar a una intensidad de ayuda superior al 100% de los costes subvencionables.

### **Subsección 3ª**

#### **Ayudas para el equilibrio presupuestario y la viabilidad de los centros especiales de empleo**

#### **Artículo 53.-** Actuación subvencionable.

La subvención prevista en esta Subsección tiene como objeto contribuir a la superación de los desequilibrios presupuestarios de los centros especiales de empleo de iniciativa social, con el fin de ayudar a la viabilidad de los mismos y al mantenimiento de los puestos de trabajo de personas con discapacidad contratadas en los centros de trabajo radicados en la CAE.

Se considera que un centro especial se halla en situación de desequilibrio presupuestario cuando el resultado de explotación de la cuenta en pérdidas y ganancias o, en su caso de la cuenta de resultados, arroje un saldo negativo durante los dos ejercicios consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud.

Para acceder a la subvención los resultados económicos adversos han derivar de causa ajena a una gestión deficiente del centro especial de empleo.

Esta subvención solamente se podrá conceder una vez por centro especial de empleo.

**Artículo 54.-** Cuantía de la subvención.

La cuantía de la ayuda será equivalente al 50% del saldo presupuestario negativo del ejercicio anterior, con el límite de 60.000 euros.

**Artículo 55.-** Convocatoria.

Las subvenciones a las que se refiere esta Subsección serán convocadas mediante Acuerdo del Consejo de Administración de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, en el que se establecerá el importe de los recursos económicos destinados a su financiación, el plazo de presentación de solicitudes, así como el plazo de justificación de la subvención y la documentación precisa para ello.

De la convocatoria se dará publicidad en el BOPV mediante Resolución del/la Director/a General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

**Artículo 56.-** Presentación de solicitudes y documentación preceptiva.

Las solicitudes de subvención deberán cumplimentarse en todos sus términos y deberán venir acompañadas necesariamente de la siguiente documentación:

a) Memoria explicativa del desequilibrio financiero, incluyendo cuenta anual de pérdidas y ganancias o, en su caso, cuenta de resultados, de los dos años anteriores, debidamente auditadas por un auditor de cuentas externo al centro y a las empresas del grupo al que pertenece, en su caso.

El informe de la persona auditora de cuentas deberá contener información concreta sobre el desequilibrio presupuestario de los dos últimos años y concluir que el mismo pone en peligro la subsistencia y el mantenimiento de los puestos de trabajo de las personas con discapacidad contratadas en los centros de trabajo radicados en la CAE.

b) Estudio de viabilidad económica y financiera del centro especial de empleo, incluyendo balance y cuenta de pérdidas y ganancias previsionales para el ejercicio en curso y el siguiente, realizado por personal técnico competente externo al centro y a las empresas del grupo al que pertenece, en su caso.

En este estudio se deberá incluir la finalidad concreta de la aplicación de la subvención solicitada.

**Artículo 57.-** Procedimiento de concesión de la subvención. Resolución.

1.- Las solicitudes serán estudiadas por orden de presentación y se concederán las ayudas en el mismo orden a aquellas que cumplan los requisitos y condiciones previstos en la convocatoria, hasta el agotamiento de la dotación presupuestaria.

Una vez agotada la dotación presupuestaria se procederá a la publicación de esta circunstancia en el BOPV mediante resolución del Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo y se denegarán las subvenciones a las solicitudes pendientes.

2.- El plazo máximo para resolver y notificar las resoluciones será de seis meses desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, transcurrido el cual sin haber notificado la resolución se entenderá estimada la solicitud de subvención.

**Artículo 58.-** Pago de la subvención.

La subvención se abonará en un único pago en el momento de la concesión de la misma.

**Artículo 59.-** Compatibilidad de las ayudas con el mercado interior.

Las subvenciones reguladas en esta Subsección tienen la consideración de ayudas de «minimis» y quedan sujetas al Reglamento (Unión Europea) nº 1407/2013 de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. A consecuencia de esta calificación, el importe total de las ayudas de «minimis» concedidas a una única empresa no excederá de 200.000 euros durante cualquier período de tres ejercicios fiscales.

Para la aplicación de este límite habrá de estarse a la definición de «única empresa» prevista en el artículo 2.2 del citado Reglamento.

La entidad solicitante de la ayuda deberá declarar sobre estas ayudas de minimis recibidas en el ejercicio fiscal correspondiente y durante los dos ejercicios fiscales anteriores, con objeto de determinar que la nueva ayuda de minimis no supera el límite máximo establecido en el citado Reglamento.

**Artículo 60.-** Concurrencia con otras ayudas.

Las subvenciones previstas en esta Subsección podrán acumularse con otras ayudas destinadas a la misma finalidad, siempre que tal acumulación no dé lugar a una intensidad de ayuda superior al 100% del saldo presupuestario negativo del ejercicio anterior.

**Subsección 4ª**

**Ayudas a las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional.**



## **Artículo 61.- Actuación subvencionable.**

1.- Las ayudas previstas en esta Subsección tienen como objeto la financiación, con carácter anual, del 1 de enero al 31 de diciembre del ejercicio correspondiente, de los costes salariales y de Seguridad Social del personal de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional en los Centros Especiales de Empleo contratados con carácter temporal o por tiempo indefinido, para el desarrollo de las funciones descritas en el párrafo siguiente, prioritariamente en relación con las personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral, y siempre que tales Unidades tengan la composición descrita en el apartado 3 de este artículo.

Se entiende por Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional los equipos multiprofesionales enmarcados dentro de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo que, mediante el desarrollo de las funciones y cometidos previstos en el párrafo siguiente, permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los trabajadores y trabajadoras con discapacidad de dichos centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia y progresión en el mismo.

El personal temporal deberá estar contratado, al menos, durante todo el periodo anual subvencionado.

2.- El personal integrado en las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional definidas en el apartado anterior desarrollará las siguientes funciones:

a) Detectar y determinar, previa valoración de capacidades de la persona y análisis del puesto de trabajo, las necesidades de apoyo para que la persona trabajadora con discapacidad pueda desarrollar su actividad profesional.

b) Establecer las relaciones precisas con el entorno familiar y social de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, para que éste sea un instrumento de apoyo y estímulo a la persona trabajadora en la incorporación a un puesto de trabajo y la estabilidad en el mismo.

c) Desarrollar cuantos programas de formación sean necesarios para la adaptación de la persona trabajadora al puesto de trabajo, así como a las nuevas tecnologías y procesos productivos.

d) Establecer apoyos individualizados para cada persona trabajadora en el puesto de trabajo.

e) Favorecer y potenciar la autonomía e independencia de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, principalmente, en su puesto de trabajo.

f) Favorecer la integración de nuevos trabajadores y trabajadoras en el centro especial de empleo mediante el establecimiento de los apoyos adecuados a tal fin.

g) Asistir a la persona trabajadora del centro especial de empleo en el proceso de incorporación a enclaves laborales y al mercado de trabajo.

h) Detectar e intervenir en los posibles procesos de deterioro evolutivo de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad a fin de evitar y atenuar sus efectos.

3.- Para acceder a las ayudas previstas en esta Subsección, las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional de los centros especiales de empleo deberán tener, como mínimo, la siguiente composición, en función del número de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral que prestan servicios en los mismos:

Nº de trabajadores y trabajadoras con discapacidad	Personal de apoyo a la inserción social y laboral		Personal encargado de apoyo a la producción	
	Nº	Jornada	Nº	Jornada
Hasta 15	1	20%	1	100%
16-30	1	80%	2	100%
31-45	1	100	3	100%
	1	50		
46-60	2	100%	4	100%
61-75	2	100%	5	100%
	1	50%		
A partir de 76	Proporcionalmente, según los criterios anteriores			

Cuando el número de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades no se corresponda con los topes de cada módulo, el tiempo de dedicación del personal de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional será proporcional al número de dichos trabajadores o trabajadoras con discapacidad.

4.- Cuando se produzcan vacantes del personal que integra estas Unidades, deberán ser cubiertas a fin de mantener la proporcionalidad establecida anteriormente.

**Artículo 62.-** Cuantía de la subvención.

1.- La cuantía de la subvención se establece en un importe fijo anual por cada persona con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral contratadas en el centro especial de empleo, según el tipo de contrato y jornada laboral:

- Contrato indefinido a jornada completa: 1.200 euros.

- Contrato temporal de duración igual o superior a seis meses a tiempo completo: 600 euros.

2.- La subvención prevista en el párrafo anterior se reducirá en proporción a la jornada cuando el contrato, tanto del personal integrante de la Unidad de Apoyo, como de las personas destinatarias finales, sea a tiempo parcial.

3.- El importe de la subvención en ningún caso podrá ser de tal cuantía que supere los costes salariales y de Seguridad Social de los trabajadores y trabajadoras de las Unidades de Apoyo contratados con carácter temporal o por tiempo indefinido, correspondientes al periodo subvencionado.

#### **Artículo 63.-** Convocatoria.

Las subvenciones a las que se refiere esta Subsección serán convocadas mediante Acuerdo del Consejo de Administración de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, en el que se establecerá, como mínimo, el plazo de presentación de solicitudes, el importe de los recursos económicos destinados a su financiación, así como el plazo de justificación de la subvención y la documentación precisa para ello.

#### **Artículo 64.-** Presentación de solicitudes y documentación preceptiva.

Las solicitudes de subvención deberán cumplimentarse en todos sus términos y deberán venir acompañadas necesariamente de la siguiente documentación:

a) Memoria descriptiva de la UAAP en la que al menos se especificará:

- Detalle de su ubicación física.
- Campo de actuación.
- Composición de la Unidad, distinguiendo entre el personal de apoyo a la inserción social y laboral y el personal encargado de apoyo a la producción.
- Organigrama funcional.

b) Plan Gestor de carácter anual que al menos detallará:

- Objetivos a desarrollar.
- Temporalización de las acciones.
- Descripción de las tareas del personal integrante de la UAAP.
- Infraestructura, recursos y medios instrumentales disponibles.
- Condiciones de la prestación del servicio.

c) Fotocopia del DNI, salvo que se haya autorizado a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo la verificación electrónica de datos de identidad, y acreditación de la representación que ostenta la persona que firma la solicitud.

#### **Artículo 65.-** Procedimiento de concesión de la subvención. Resolución.

1.- Terminado el plazo de presentación de solicitudes, se concederán aquellas que reúnan los requisitos previstos en este Decreto.

En el supuesto de que los recursos económicos asignados a la financiación de este programa no sean suficientes para la cobertura de todas las solicitudes que hayan de ser aprobadas, se procederá al reparto de los fondos entre todas ellas en proporción a la ayuda que le hubiese correspondido a cada una sin tener en cuenta la limitación de los recursos económicos.

2.- El plazo máximo para resolver y notificar la resolución del procedimiento es de seis meses desde la publicación en el BOPV de la convocatoria. Una vez transcurrido dicho plazo sin haberse notificado resolución expresa, las solicitudes podrán entenderse desestimadas.

#### **Artículo 66.-** Pago de la subvención.

La subvención se abonará en un único pago en el momento de la concesión de la misma.

Si el pago superase el importe de 180.303,63 euros, o la cuantía que, en cada momento, fije la normativa reguladora, con carácter previo deberán presentar aval bancario, según el modelo y las instrucciones que le serán facilitados por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

#### **Artículo 67.-** Compatibilidad de las ayudas con el mercado interior.

Las subvenciones reguladas en esta Subsección quedan sujetas al Reglamento (UE) nº 651/2014 de la Comisión de 17 de junio de 2014, por el que se declaran determinadas categorías de ayudas compatibles con el mercado interior en aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y, en particular, al artículo 34 de dicho Reglamento.

#### **Artículo 68.-** Concurrencia con otras ayudas.

Las subvenciones previstas en esta Subsección podrán acumularse con otras ayudas, incluidas las ayudas de minimis, relativas a los mismos costes subvencionables siempre que tal acumulación no dé lugar a una intensidad de ayuda superior al 100% de los costes subvencionables.

## **SECCIÓN 4ª**

### **Disposiciones comunes**

**Artículo 69.-** Requisitos generales para acceder a la condición de entidad beneficiaria de las ayudas.

Además de los requisitos específicos previstos en cada programa de ayudas, para acceder a la condición de entidad beneficiaria, se deberán de cumplir los siguientes requisitos:

a) Hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y de la Seguridad Social.

La acreditación del cumplimiento de las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social se verificará automáticamente por el órgano gestor sin necesidad del consentimiento de los mismos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50.3 del Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco, aprobado por el Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre.

No obstante, el solicitante podrá denegar expresamente el consentimiento, debiendo aportar entonces certificados actualizados que acrediten esta condición.

b) Hallarse al corriente de pago de obligaciones por reintegro de subvenciones.

c) No estar sancionadas 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, en virtud de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, o de la Ley Orgánica 3/2007, de 30 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

d) No estar sujeta a una orden de recuperación pendiente tras una decisión previa de la Comisión de la Unión Europea, que haya declarado una ayuda ilegal e incompatible con el mercado común.

e) No tener la consideración de empresas en crisis conforme a la definición contenida en el artículo 2.18 del citado Reglamento (UE) n.º 651/2014.

f) No estar incurso en ninguna de las restantes circunstancias previstas en los apartados 2 y 3 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, para obtener la condición de beneficiaria de subvenciones.

#### **Artículo 70.-** Presentación de solicitudes.

1.- La tramitación de las solicitudes de ayudas previstas en el presente Decreto se realizará utilizando medios electrónicos.

2.- Las instrucciones sobre la tramitación de las solicitudes, así como los modelos de solicitud y otra documentación complementaria, estarán disponibles en la página web de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo y en la sede electrónica del Gobierno Vasco.

3. Si las solicitudes de ayudas no vinieran cumplimentadas en todos sus términos, o no fueran acompañadas de la documentación preceptiva, se requerirá a la persona o entidad solicitante para que, en un plazo de diez días hábiles, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistida de su petición, estando obligada la Administración a dictar resolución expresa sobre esa solicitud, así como a notificarla.

#### **Artículo 71.-** Gestión, resolución, recursos y publicidad.

1.- El órgano competente para la gestión de las ayudas reguladas en el presente Decreto será la Dirección de Activación Laboral de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, y el órgano competente para resolver, el Director o Directora General del citado organismo autónomo.

2.- La resolución del Director o Directora General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo pondrá fin a la vía administrativa y contra la misma las personas interesadas podrán interponer recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la 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.

3.- La concesión y, en su caso, el pago de las ayudas a las entidades beneficiarias, quedarán condicionadas a la terminación de cualquier procedimiento de reintegro o sancionador que, habiéndose iniciado en el marco de las ayudas o subvenciones de la misma naturaleza concedidas por la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, se halle todavía en tramitación.

4.- A fin de dar cumplimiento al principio de publicidad, mediante resolución del Director o Directora de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo- se publicará en el Boletín Oficial del País Vasco la relación de las personas y entidades que hayan resultado beneficiarias de las ayudas concedidas al amparo de la presente disposición, con expresión de las cuantías percibidas, así como la de aquellas respecto de las que se haya procedido a modificar la ayuda concedida.

**Artículo 72.-** Obligaciones generales de las entidades beneficiarias de las ayudas.

Las entidades beneficiarias de las ayudas reguladas en este Decreto deberán cumplir con las obligaciones previstas con carácter general en los artículos 14 y 46 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en el 50.2 del Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco, aprobado por Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, y en particular con las siguientes:

a) Justificar ante Lanbide-Servicio Vasco de Empleo el cumplimiento de los requisitos y condiciones, así como la realización de la actividad, que determinen la concesión o el disfrute de la ayuda.

b) Someterse a las actuaciones de comprobación y control que lleven a cabo Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, la Oficina de Control Económico del Departamento competente en materia de Hacienda Pública, el Departamento competente en materia de empleo y el Tribunal Vasco de Cuentas Públicas, así como a las que pueda efectuar, en su caso, la Comisión y el Tribunal de Cuentas Europeo, en el supuesto de cofinanciación por el Fondo Social Europeo.

c) Comunicar a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo la modificación de cualquier circunstancia tanto objetiva como subjetiva que hubiese sido tenida en cuenta para la concesión de la subvención.

d) Comunicar a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo la obtención de subvenciones o ayudas, recursos o ingresos para la misma finalidad, procedente de cualesquiera Administración o entes tanto públicos como privados.

e) Comunicar los procedimientos de reintegro o sancionadores 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 hallen aún en tramitación.

f) Cumplimentar telemáticamente la información requerida en los sistemas y registros que Lanbide–Servicio Vasco de Empleo proporcione a las entidades beneficiarias para la gestión y el seguimiento de las actuaciones subvencionadas.

g) Hacer constar expresamente la cofinanciación de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo y, en su caso, del Fondo Social Europeo, en todos los materiales y acciones de comunicación, difusión o publicación de las actuaciones subvencionadas al amparo de los programas regulados en este Decreto.

#### **Artículo 73.-** Modificación de la subvención.

Toda alteración de las condiciones determinantes para la concesión de las ayudas, y, en todo caso, la obtención concurrente de ayudas o subvenciones otorgadas por otras Administraciones o entes públicos o privados y, en su caso, de cualesquiera otros ingresos o recursos para la misma finalidad, podrá dar lugar a la modificación de la resolución por la que se concedieron aquellas, siempre que se salvaguarden los requisitos mínimos establecidos para ser beneficiario de las mismas.

#### **Artículo 74.-** Inspección y control.

El organismo autónomo Lanbide-Servicio Vasco de Empleo podrá realizar las acciones de inspección y control necesarias para garantizar el cumplimiento de las finalidades perseguidas por este Decreto.

#### **Artículo 75.-** Incumplimientos

En el supuesto de que las personas o entidades beneficiarias de las ayudas previstas en el presente Decreto incurriesen en alguno de los supuestos previstos en el art. 37 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en el 53.1 del Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco, aprobado por el Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, o incumpliesen las condiciones específicas establecidas en los distintos programas de ayudas regulados en el presente Capítulo, el Director o Directora General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, mediante la correspondiente resolución, declarará la pérdida del derecho a la percepción de las cantidades pendientes y, en su caso, la obligación de reintegrar a la Tesorería General del País Vasco las cantidades percibidas más el interés de demora que corresponda desde el momento del pago de la subvención, sin perjuicio de las demás acciones que procedan, de conformidad con lo establecido en el Decreto 698/1991, de 17 de diciembre.

Las referidas cantidades tendrán la consideración de ingresos públicos a los efectos legales pertinentes, siendo el régimen de responsabilidades el previsto en el artículo 64 del Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco.

#### **Artículo 76.-** Procedimiento de reintegro

El procedimiento para el reintegro de las ayudas percibidas en los casos de incumplimiento previstos en el artículo anterior será el siguiente:

a) El Director o Directora General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo iniciará el procedimiento y se comunicará a la persona o a la entidad interesada informándoles de las causas que lo fundamentan, concediéndole un plazo de 15 días para que formule las alegaciones y aporte las pruebas que estime oportunas. La iniciación del procedimiento suspenderá, en su caso, los pagos que aún quedaran pendientes.

b) Recibidas las alegaciones o transcurrido el plazo sin que se hubiesen formulado, se pondrá fin al procedimiento por resolución del Director o Directora General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo. El plazo máximo para resolver el procedimiento de reintegro es de 12 meses. Dicha resolución será recurrible mediante recurso potestativo de reposición en el plazo de un mes desde el día siguiente a su resolución.

Si la resolución estimase la existencia de incumplimiento declarará la pérdida, total o parcial, del derecho a la percepción de la subvención y, en su caso, la obligación de reintegrar a la Tesorería General del País Vasco las cantidades que procedan en un plazo máximo de dos meses desde la notificación de la resolución. Este plazo se considerará como plazo de período voluntario.

c) La falta de reintegro en el período voluntario determinará el inicio de los trámites correspondientes para su recuperación por vía de apremio.

#### **Artículo 77.- Cofinanciación del Fondo Social Europeo.**

Las ayudas reguladas en este Decreto podrán ser objeto de cofinanciación por parte del Fondo Social Europeo, en cuyo caso se garantizará el cumplimiento de las condiciones y requisitos previstos en la normativa reguladora de los programas cofinanciados por el Fondo Social Europeo.

En los Acuerdos del Consejo de Administración de Lanbide que aprueben las respectivas convocatorias de ayudas o asignen los recursos económicos destinados a su financiación, se determinará el concreto Programa Operativo que respalda la cofinanciación del Fondo Social Europeo y se establecerán, en su caso, los requisitos o condiciones específicas derivadas de tal cofinanciación.

### **CAPITULO III.-**

#### **INICIATIVAS DE MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD**

##### **Artículo 78.- Actuaciones financiadas**

Podrán ser objeto de financiación las actuaciones referidas en el Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo que en su artículo 7 establece que estos son los siguientes:

- a) Servicios de orientación profesional.
- b) Servicio de colocación y de asesoramiento a empresas.
- c) Servicio de formación y cualificación para el empleo.
- d) Servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.



#### **Artículo 79.- Entidades beneficiarias**

.- Podrán ser beneficiarios de la financiación prevista en la presente Sección, los centros especiales de empleo calificados e inscritos como tales en el Registro Vasco de centros especiales de empleo, en relación con las actuaciones financiadas vinculadas a los centros de trabajo radicados en la CAPV.

En particular, en el caso del artículo 78.b) Lanbide, Servicio Vasco de Empleo, exigirá que sean agencias de colocación.

Asimismo en el caso del artículo 78.c) las entidades cumplirán la normativa establecida en el Decreto 82/2016, de 31 de mayo, por el que se ordena la formación profesional para el empleo en Euskadi.

#### **Artículo 80.- Dotación presupuestaria**

Mediante Acuerdo del Consejo de Administración de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo se establecerá anualmente el importe de los recursos económicos destinados a la financiación de las acciones reguladas en esta Sección.

El volumen total de la financiación a conceder dentro de un ejercicio presupuestario no superará la citada consignación o la que resulte de su incremento, en el caso de que se aprueben modificaciones presupuestarias de conformidad con la legislación vigente.

De la dotación presupuestaria inicial y de las posibles modificaciones se dará publicidad en el BOPV mediante Resolución del/la Directora/a General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo

#### **Artículo 81.- Financiación y gestión**

Estos servicios y programas se gestionarán mediante la fórmula jurídica ajustada a derecho que el Gobierno Vasco, a través de Lanbide, Servicio Vasco de Empleo establezca para los mismos.

La financiación a las que se refiere este capítulo serán convocadas mediante Acuerdo del Consejo de Administración de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, en el que se establecerá, como mínimo, el importe de los recursos económicos destinados a su financiación, así como el plazo de justificación y la documentación precisa para ello.

De la convocatoria se dará publicidad en el BOPV mediante Resolución del/la Director/a General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

#### **Artículo 82.- Procedimiento de concesión de la financiación. Resolución y pago.**

1.- El procedimiento de concesión de la financiación, resolución si la hubiera y pago de las acciones del presente capítulo se establecerán en cada uno de los instrumentos jurídicos que se establezcan para cada actuación.

2.- El plazo máximo para resolver y notificar la resolución del procedimiento es de seis meses desde la publicación en el BOPV de la convocatoria. Una vez transcurrido dicho plazo sin haberse notificado resolución expresa, las solicitudes podrán entenderse desestimadas.

## **CAPÍTULO IV**

### **REGISTRO VASCO DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO**

**Artículo 83.-** Creación, naturaleza jurídica y adscripción del Registro.

1.- Se crea el Registro Vasco de Centros Especiales de Empleo, de naturaleza administrativa y carácter público, y se configura como un registro único para toda la Comunidad Autónoma del País Vasco, de los centros especiales de empleo que tengan el domicilio social y fiscal en la Comunidad Autónoma del País Vasco, para sus centros de trabajo radicados en la misma.

2.- El citado Registro se adscribe al organismo autónomo Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, a través de la Dirección competente en materia de inclusión laboral, que será la responsable de su organización, gestión y funcionamiento.

**Artículo 84.-** Requisitos para obtener la calificación como Centro Especial de Empleo.

1.- Podrán ser calificados como Centros Especiales de Empleo aquellas entidades constituidas por personas físicas o jurídicas, de carácter público o privado, que con arreglo a las disposiciones vigentes tengan capacidad jurídica y de obrar para ser empresario.

2.- La empresa o entidad que pretenda obtener la calificación de Centro Especial de Empleo debe acreditar el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) La personalidad del titular.
- b) En caso de tratarse de personas jurídicas, estar previamente constituidas recogiendo en sus estatutos como fin dentro de su objeto social la integración laboral de las personas con discapacidad.
- c) Justificar, mediante el oportuno estudio económico, la viabilidad técnica y financiera y las posibilidades de subsistencia en orden al cumplimiento de sus fines. El estudio debe especificar de manera precisa y detallada el concreto centro de trabajo, o en su caso centros de trabajo, al que se refiere, así como el tamaño y distribución de la plantilla adscrita al mismo, al que circunscribe de manera específica sus conclusiones sobre la viabilidad del Centro Especial de Empleo. De referirse el estudio a varios centros de trabajo, las conclusiones deberán desglosarse respecto a cada uno de ellos.
- d) Disponer de una plantilla formada por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por al menos un 70% o, en el supuesto de no haber iniciado la actividad con anterioridad a su solicitud de calificación, asumir el compromiso de conformar de esta manera su plantilla. A estos efectos no se computará el personal sin discapacidad que preste los servicios de ajuste

personal y social. El personal discapacitado dispondrá de contrato de trabajo escrito, suscrito al amparo de la normativa reguladora de la relación laboral de carácter especial de personas con discapacidad en centros especiales de empleo.

- e) Disponer de o asumir el compromiso de incorporar a la plantilla del Centro, el personal técnico y de apoyo que la actividad del centro precise y se encuentre en posesión de las titulaciones profesionales adecuadas.
- f) Detallar los servicios de ajuste personal y social que se prestarán a las personas con discapacidad que se integren en la plantilla del Centro.
- g) Estar domiciliada dentro del territorio de la Comunidad Autónoma del País Vasco, donde debe igualmente ubicarse el centro, o en su caso centros de trabajo a los que se refiera la calificación.

3.- En caso de entidades de nueva creación que no hayan iniciado la actividad con anterioridad, la calificación de la misma como Centro Especial de Empleo queda demorada a la justificación, dentro de los seis meses siguientes a la notificación de la resolución, del cumplimiento de los compromisos especificados en las letras d) y e) del párrafo anterior y detallar el volumen y distribución de la plantilla en ese momento, facilitando una explicación detallada de las desviaciones que, en su caso, se hayan producido respecto a las previsiones del estudio contemplado en la letra c). En caso contrario, la resolución por la que se califica como centro especial de empleo quedará sin efecto.

4.- La calificación como Centro Especial de Empleo puede realizarse, en su caso, con mención específica a su naturaleza de centro especial de empleo de iniciativa social.

Podrán calificarse como centros especiales de empleo de iniciativa social aquellos que cumplan los requisitos previstos para su consideración como tales en el artículo 43.4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

5.- Los requisitos previstos en el párrafo 2 de este artículo habrán de ser acreditado en relación con cada uno de los centros de trabajo de la empresa o entidad que solicita la calificación.

Una vez calificada la empresa o entidad como centro especial de empleo e inscrito en el Registro, la apertura de un nuevo centro de trabajo requerirá la tramitación de un nuevo procedimiento de calificación y registro, en el que se comprobará el cumplimiento por parte del nuevo centro de trabajo de los requisitos exigidos en el apartado 2 de este artículo y el mantenimiento de los mismos por parte de la empresa o entidad previamente calificada a la que pertenece el nuevo centro de trabajo.

6.- La calificación es previa a la inscripción en el Registro Vasco de Centros Especiales de Empleo, tramitándose en un único procedimiento.

**Artículo 85.-** Iniciación del procedimiento.

1.- El procedimiento dirigido a la calificación e inscripción en el Registro Vasco de Centros Especiales de Empleo se iniciará mediante solicitud dirigida a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

2.- Las solicitudes se presentarán exclusivamente de forma telemática, a través del formulario disponible en la sede electrónica del Gobierno Vasco, en la siguiente dirección [http:// www.euskadi.eus](http://www.euskadi.eus).

**Artículo 86.-** Documentación que debe acompañar a la solicitud.

Junto con la solicitud deberá presentarse la siguiente documentación:

- a) Copia de DNI de la persona titular del centro, o autorización expresa al órgano gestor para verificar sus datos de identidad, en el supuesto de que el o la solicitante sea una persona física.

Si quien solicita es persona jurídica, fotocopia del CIF de la entidad.

- b) Estatutos de la persona jurídica que solicite la calificación, acompañados de documentación acreditativa de la constitución e inscripción en los correspondientes registros públicos, así como copia del DNI de la persona representante o autorización para su verificación electrónica y del poder de representación que ostenta.
- c) Autorizaciones y licencias de los organismos competentes que resulten necesarias para la apertura y funcionamiento de la empresa o centro y de la actividad o actividades a desarrollar, específicamente referidas al centro, o en su caso centros de trabajo al que se refiera la solicitud.
- d) Alta en el Impuesto de Actividades Económicas y Código CNAE de la actividad o actividades económicas para las que se solicita la calificación.
- e) Código o códigos de cuenta de cotización en la Seguridad Social.
- f) Referencia detallada de la ubicación del centro de trabajo, concretando los inmuebles, terrenos o locales donde se desarrollan o van a desarrollar las actividades y acreditando su titularidad legal. En caso de existir arrendamiento, cesión de uso, donación o cualesquiera derechos reales sobre dichos inmuebles, terrenos o locales, se deberá acreditar la existencia del mismo a nombre, en todo caso, de la empresa o entidad solicitante.
- g) Relación nominal de los trabajadores y trabajadoras del centro, tanto con discapacidad como sin discapacidad, y copia de los contratos laborales suscritos con cada uno de ellos y ellas.
- h) Memoria comprensiva de:
  - 1. Antecedentes de la empresa o entidad solicitante.
  - 2. Situación actual de la misma, desde el punto de vista jurídico, social, económico y financiero, con especial referencia a sus características de orden personal y material.

3. Actividad o actividades que desarrolla o pretende desarrollar, indicando los resultados que aspire a obtener y su rentabilidad.
  4. Identificación precisa del centro, o en su caso centros de trabajo, señalando su ubicación, características y medios, así como la titularidad de los mismos y documentos que acrediten el derecho a su utilización.
  5. Estudio económico sobre la viabilidad técnica y financiera del proyecto empresarial detallando los aspectos técnicos de producción y comercialización, así como el plan de inversiones, plan de financiación, cuentas de pérdidas y ganancias y balances de situación previsionales de los tres ejercicios posteriores, programa social del centro especial de empleo y previsión de resultados sociales de los tres ejercicios posteriores. De referirse la solicitud a varios centros de trabajo, los aspectos anteriores deberán reflejarse desglosados por centros de trabajo.
  6. Descripción detallada de los servicios de ajuste personal y social que el centro ofrece o proyecta ofrecer a sus trabajadores y trabajadoras con discapacidad.
  7. Memoria de actividad en la que se refleje el número de personas trabajadoras con discapacidad con los que cuenta o contará el Centro, desglosada en su caso por centros de trabajo.
- i) En el supuesto de que la empresa o entidad solicitante no hubiese iniciado la actividad, habrá de incorporar los compromisos a que hacen referencia los apartados d) y e) del art. 78.2.

**Artículo 87.-** Subsanción.

1.- Si la solicitud no viniera cumplimentada en todos sus términos, o no fuera acompañada de la documentación preceptiva, se requerirá a la persona solicitante para que, en un plazo de diez días subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistida en su petición, estando obligada la Administración a dictar resolución expresa sobre esta solicitud, así como a notificarla.

2.- El requerimiento previsto en el apartado anterior puede igualmente referirse a la aportación de información y/o documentación adicional que resulte necesaria para precisar o aclarar el cumplimiento de los requisitos establecidos para la calificación.

**Artículo 88.-** Tramitación y resolución del procedimiento.

1.- Corresponde a la Dirección competente en materia de inclusión laboral de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo la realización de las actuaciones necesarias para la tramitación de la solicitud y la verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos para la calificación como Centro Especial de Empleo.

2.- La competencia para resolver sobre la calificación y, en su caso, inscripción como Centro Especial de Empleo, corresponderá al Director o Directora General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

La resolución especificará de manera detallada el centro, o en su caso centros de trabajo al que concretamente se refiere la calificación e inscripción como Centro

Especial de Empleo y, en su caso, su naturaleza de centro especial de empleo de iniciativa social.

3.- El plazo máximo para adoptar y notificar la resolución sobre calificación e inscripción en el Registro Vasco de Centros Especiales de Empleo es de seis meses, contados desde el día en que la solicitud haya tenido entrada en el registro del órgano competente para su tramitación. Transcurrido dicho plazo sin que se hubiese dictado y notificado resolución expresa, se entenderá desestimada la solicitud presentada.

En todo caso, la notificación de la resolución se efectuará por medios electrónicos y se practicará mediante comparecencia de las personas interesadas en la sede electrónica del Gobierno Vasco [www.euskadi.eus](http://www.euskadi.eus).

4.- La resolución del Director o Directora General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo pone fin a la vía administrativa y contra la misma se podrá interponer recurso potestativo de reposición en el plazo de un mes a contar desde el 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.

5.- En los supuestos en los que la calificación e inscripción se solicite con anterioridad al inicio de actividades, el Centro Especial de Empleo deberá justificar, dentro de los seis meses siguientes a la notificación de la resolución, el cumplimiento de los requisitos necesarios para la calificación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 78.2.

6.- La calificación como Centro Especial de Empleo e inscripción en el Registro no llevará aparejada por sí sola el derecho al disfrute de subvenciones, ayudas o compensaciones económicas públicas, aunque será requisito inexcusable para obtener el derecho a las mismas, debiendo cumplirse, en todo caso, los requisitos que para ello se establezcan en la normativa reguladora de las ayudas.

#### **Artículo 89.-** Libro de inscripción.

1.- El Registro Vasco de Centros Especiales de Empleo llevará un Libro de Inscripción de centros especiales de empleo en el que constarán los siguientes datos:

- a) Denominación del Centro Especial de Empleo e indicación del CIF o NIF del mismo, así como mención, en su caso, a su naturaleza de centro de iniciativa social, en los términos previstos en el artículo 78.4.
- b) Número de registro asignado.
- c) Fecha de la resolución inicial de calificación e inscripción, así como de las resoluciones posteriores de modificación o cancelación, con reseña de su contenido dispositivo.
- d) Domicilio social y datos de contacto: teléfono, fax y correo electrónico.
- e) Forma jurídica.
- f) Descripción del objeto social.
- g) Actividad o actividades a las que alcanza la calificación.

- h) Centro o centros de trabajo a los que se refiere la calificación.
- i) Representante legal del Centro Especial de Empleo.
- j) Otras incidencias y datos de interés.

2.- La alteración de los datos registrales contenidos en las letras g) y h) del apartado anterior requerirá que se realice una solicitud específica por parte del Centro Especial de Empleo, de acuerdo con el procedimiento previsto en los artículos 79 y siguientes.

3.- Cualquier otra alteración de los datos registrales debe ser comunicada al Registro Vasco de Centros Especiales de Empleo, en el plazo de un mes desde la fecha en que se produzcan las incidencias de las que traigan causa, aportando la documentación acreditativa oportuna a efectos de que se realicen las modificaciones correspondientes en el Registro. El incumplimiento de esta obligación puede determinar el inicio del procedimiento para la pérdida de la calificación.

#### **Artículo 90.- Seguimiento y control.**

1. Los Centros Especiales de Empleo están obligados a someterse a las actuaciones de control establecidas por el órgano al que se adscribe el Registro necesarias para comprobar la adecuación de su funcionamiento y características a las condiciones establecidas para su calificación.

2. Asimismo, durante el primer semestre de cada año, vendrán obligados a presentar en el Registro, una memoria comprensiva de los siguientes extremos:

- a) Identificación del Centro Especial de Empleo.
  - 1. Denominación.
  - 2. Titularidad.
  - 3. Localización territorial, domicilio social y centro o centros de trabajo.
  - 4. Actividades principales y complementarias, determinando el grado o nivel de cumplimiento de objetivos económicos y de ajuste personal o social, con indicación de las causas o factores que hubieran tenido repercusión positiva o negativa en el Centro.
  - 5. Código de cuenta o cuentas de cotización en la Seguridad Social.
  - 6. Indicación del CIF/NIF correspondiente al Centro.
- b) Circunstancias referentes a la plantilla: Relación nominal de todas las personas trabajadoras de la plantilla a fecha 31 de diciembre del año anterior. Respecto de las personas con discapacidad, dicha relación agrupará a las mismas según el tipo de discapacidad en física, psíquica o sensorial y, en su caso, grado. Toda la información deberá mostrar datos desagregados por sexo.

En dicha relación deberán contenerse los siguientes datos por cada persona trabajadora que haya estado en plantilla en el año:

1. Nombre, apellidos, edad y sexo.
  2. NIF.
  3. Número de afiliación a la Seguridad Social.
  4. En su caso, porcentaje reconocido de discapacidad, fecha de reconocimiento y revisiones.
  5. Categoría profesional.
  6. Fecha de alta en el trabajo y en la Seguridad Social.
  7. Tipo de contrato, jornada.
- c) Informe relativo a los trabajadores y trabajadoras que han causado baja en el centro especial de empleo en el año anterior, indicando:
1. La fecha de baja.
  2. La causa de la baja. En el caso de baja voluntaria, con especial mención a si ha sido debida a su inclusión en el mercado ordinario de trabajo.
- d) Circunstancias de la actividad económica:
1. Liquidación del presupuesto anual.
  2. Balance de situación.
  3. Cuenta de explotación comprensiva de los resultados económicos, con especificación de pérdidas y ganancias.
  4. Acreditación de haber sido presentados en el Registro Mercantil o en los Registros competentes, de acuerdo con la naturaleza jurídica de la persona titular del Centro, los documentos anteriores o aquellos que sean necesarios con sujeción a las normas legales y reglamentarias que fueran de aplicación.

3. El incumplimiento de la presentación de la memoria anual, o la constatación, una vez revisada la misma, de la existencia de cualquier dato que hubiera debido ser comunicado por la entidad en el plazo establecido para ello en el artículo 83.3, podrá ser causa de descalificación y cancelación en el Registro de Centros Especiales de Empleo.

**Artículo 91.-** Descalificación y cancelación registral.

1. Pueden ser causas de pérdida de calificación las siguientes:
  - a) El incumplimiento de alguno de los requisitos recogidos en el artículo 78.
  - b) La inactividad del Centro por un período superior a seis meses.
  - c) El cese voluntario de la actividad a instancias del titular del Centro.



- d) El incumplimiento de la obligación de presentación de la memoria anual prevista en el artículo 84.
- e) El incumplimiento de las obligaciones derivadas de la concesión de ayudas, subvenciones y cualquier tipo de compensaciones económicas de las Administraciones Públicas.
- f) El incumplimiento de las obligaciones en materia de reintegro de subvenciones siempre y cuando no se haya efectuado el aplazamiento y/o fraccionamiento del mismo en vía voluntaria o ejecutiva.
- g) El incumplimiento de cualquier otra obligación legal o reglamentariamente establecida, derivada de su condición de centro especial de empleo.
- h) Cualquier otra causa que implique un uso indebido de la calificación obtenida.

2. El procedimiento de descalificación se iniciará a instancia de parte o de oficio por el órgano competente para la calificación e inscripción, el Director o Directora General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

Una vez iniciado de oficio el procedimiento de descalificación, la Dirección competente en materia de inclusión laboral de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, dará traslado al Centro Especial de Empleo afectado para que, en el plazo de 15 días hábiles desde la recepción de la notificación, presente las alegaciones que estime oportunas.

Concluido dicho plazo, y una vez valoradas las alegaciones presentadas, la Dirección competente en materia de inclusión laboral de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo emitirá, en su caso, propuesta de descalificación, la cual se elevará al Director o Directora General del organismo autónomo para su resolución.

3. Una vez dictada la resolución de descalificación se procederá de oficio a la cancelación de la inscripción del centro especial de empleo en el Registro Vasco de Centros Especiales de Empleo y al cierre de su hoja registral, practicándose el asiento que en su caso proceda.

4.- La resolución del Director o Directora General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo pone fin a la vía administrativa y contra la misma se podrá interponer recurso potestativo de reposición en el plazo de un mes a contar desde el 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.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

**Primera.-** Tratamiento de datos de los expedientes de subvenciones.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento General de Protección de Datos y demás normativa vigente en materia de protección de datos, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo destinará los datos personales obtenidos mediante la

cumplimentación de las solicitudes de las ayudas reguladas en el presente Decreto a la gestión y control de las mismas.

Asimismo, los interesados podrán ejercitar los derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad de sus datos, así como a la limitación u oposición a su tratamiento, enviando comunicación escrita en este sentido a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo (C/ José Atxotegi, 1 de Vitoria-Gasteiz).

Se podrá consultar la información adicional y detallada sobre protección de datos en [http://www.lanbide.euskadi.eus/general/-/informacion/condiciones\\_de\\_uso\\_y\\_politica\\_de\\_privacidad/](http://www.lanbide.euskadi.eus/general/-/informacion/condiciones_de_uso_y_politica_de_privacidad/).

#### **Segunda.-** Tratamiento de los datos del Registro.

1.- El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en los expedientes que dan lugar a la calificación y posterior inscripción en el Registro de Centros Especiales de empleo quedará sujeto al régimen de especial protección previsto en la normativa vigente reguladora de protección de datos de carácter personal.

2.- El resto de datos quedará sujeto a lo dispuesto en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**Primera.-** Régimen transitorio de las ayudas concedidas y expedientes en tramitación.

Las ayudas concedidas al amparo de convocatorias anteriores a la vigencia de este Decreto y los procedimientos que se encuentren aun en tramitación, iniciados en el marco de las mismas, les será de aplicación las bases reguladoras contenidas en tales convocatorias o en las normativas a cuyo amparo se aprobaron.

#### **Segunda.-** Centros Especiales de Empleo ya existentes.

1.- Todos aquellos Centros Especiales de Empleo ya existentes en la Comunidad Autónoma de Euskadi, que figuraban inscritos en el Registro correspondiente con anterioridad al 1 de enero de 2011, se incorporarán de oficio al nuevo Registro Vasco, asignándoseles el número de inscripción que corresponda según la fecha de su creación.

2.- No procederá la inscripción de oficio de aquellos Centros Especiales de Empleo actualmente calificados que lleven más de seis meses sin actividad.

3.- Los Centros Especiales de Empleo ya existentes podrán adquirir la calificación de iniciativa social, en los términos previstos en artículo 78.4 de este Decreto, previa solicitud presentada al efecto.

### **DISPOSICIONES FINALES**

**Primera-** Normativa de aplicación supletoria.

En lo no previsto en este Decreto, resulta de aplicación:

a) En relación con el procedimiento administrativo, lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

b) En relación con el régimen jurídico subvencional, la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en el reglamento que la desarrolla, aprobado mediante Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, en lo que constituye legislación básica, así como el Título VI y en el Capítulo III del Título VII del Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco, aprobado por el Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, y en el 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.

c) En relación con el régimen sancionador, además de las anteriores, el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

**Segunda.-** Desarrollo y ejecución del Decreto.

1.- La persona titular del Departamento competente en materia de empleo podrá llevar a cabo el desarrollo normativo que, en su caso, precise este Decreto, así como la modificación de las cuantías de las subvenciones establecidas en el mismo.

2.- El Director o Directora General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo podrá dictar, en el ámbito de sus competencias, las resoluciones que sean necesarias para la ejecución de lo dispuesto en este Decreto.

**Tercera.-** Entrada en vigor del Decreto.

El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco. (\*)

*(\*) Fecha máxima de publicación el 31-10-2018 para la correcta gestión de las ayudas al mantenimiento de puestos de trabajo en los CEEs, tal y como está diseñado en este proyecto).*