

# DISPOSICIONES GENERALES

## DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

### 4905

*DECRETO 152/2023, de 17 de octubre, por el que se regulan los programas y servicios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi 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, la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, incluye, como uno de los ejes en los que se articula la Estrategia Española de Apoyo Activo al 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 artículo 32, que estas políticas deberán desarrollarse en todo el Estado, teniendo en cuenta la cartera común y los servicios complementarios prestados por los Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los requerimientos de los mercados de trabajo locales, con objeto de favorecer la colocación de las personas demandantes de empleo. Asimismo, los servicios y programas de políticas activas de empleo se diseñarán y llevarán a cabo por la Agencia Española de Empleo y los servicios de empleo de las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias.

Ante la ausencia de un desarrollo reglamentario, en 2019 y siguiendo la directriz contenida en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, aprobada mediante el Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, que establece que, en tanto no se llevara a cabo este desarrollo normativo, los que se desarrollen se basarán en los principios recogidos en la propia Estrategia, se aprobó para Euskadi el Decreto 168/2019 de 29 de octubre, por el que se regulan los programas y servicios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi y el Registro Vasco de centros especiales de empleo. Dicho 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. El decreto regulaba, por un lado, en su Capítulo II, el marco general de las ayudas que el Gobierno Vasco podía 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, establecía el marco que regula las iniciativas de mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad. Finalmente, en su Capítulo IV, se creaba y regulaba el Registro Vasco de centros especiales de empleo, estableciendo el procedimiento para la calificación e inscripción de los mismos.

El decreto 168/2019 pone de manifiesto el firme compromiso y la actuación aunada de las Administraciones Públicas, los interlocutores sociales y el tejido asociativo y empresarial vinculado a la discapacidad.

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.

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 del País Vasco reconoce en su artículo 12.2 la competencia de la Comunidad Autónoma de Euskadi 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 Comunidad Autónoma de Euskadi 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 18/2020, de 6 de septiembre, 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 Trabajo y Empleo 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 Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, supuso el desarrollo reglamentario previsto en la anterior Ley de Empleo en su artículo 38. El objeto de este real decreto, como se recoge en el artículo 1, es determinar los aspectos esenciales de los programas comunes de activación para el empleo que podrán ser aplicados y, en su caso, desarrollados en sus aspectos no esenciales por todos los integrantes del Sistema Nacional de Empleo, estableciendo las cuantías de referencia de las subvenciones dirigidas a financiar los programas que utilicen esta forma de gestión y a regular la gestión y coordinación de los programas comunes de activación para el empleo en el marco del Sistema Nacional de Empleo, su evaluación y seguimiento, así como incorporar un marco dirigido a favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

El presente Decreto tiene como objetivo adaptar a este marco común recogido en el Real Decreto 818/2021 la regulación de los programas y servicios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi y el Registro Vasco de centros especiales de empleo, derogándose el vigente Decreto 168/2019, de 29 de octubre. De esta manera, se modifican tanto las cuantías de las subvenciones como los colectivos destinatarios de las mismas. Al mismo tiempo, se modifica la forma de pago y justificación de las subvenciones en algunos programas en aras de alcanzar una mayor eficiencia en la gestión.

No supone, por lo tanto, una regulación novedosa en cuanto a la tipología de los programas de ayudas que recoge, que son los mismos que los recogidos en el Decreto 168/2019. Así, el presente

Decreto, como su predecesor, 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, y 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 Comunidad Autónoma de Euskadi que les dé cobertura. En el Capítulo III, establece el marco que regula las iniciativas de mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad. Finalmente, en su Capítulo IV, regula el Registro Vasco de centros especiales de empleo y establece el procedimiento para la calificación e inscripción de los mismos.

Las ayudas son compatibles con la normativa europea sobre la competencia, cumpliendo los requisitos y condiciones previstos en el Reglamento (UE) n.º 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) n.º 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 (minimis). Salvo en el caso de las subvenciones reguladas en la Sección 2.ª del Capítulo II, Ayudas a las actuaciones de empleo con apoyo, que no tienen la consideración de ayudas estatal a los efectos de lo dispuesto en el artículo 107.1 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea al no conferir ventaja económica alguna a las entidades beneficiarias.

Además de los programas regulados en 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 Comunidad Autónoma de Euskadi.

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, en el Capítulo III, se regulan las actuaciones de orientación y formación para el empleo para las personas con discapacidad.

Por otro lado, se mantiene el Capítulo IV del anterior Decreto 168/2019, por el que se crea y regula el Registro Vasco de centros especiales de empleo y se establece el procedimiento para la calificación e inscripción de los mismos.

El Registro Vasco de centros especiales de empleo se adscribe a la Dirección de Prestaciones e Inclusión 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.

Finalmente, hemos de mencionar también el impacto que tiene una iniciativa de política pública de empleo como esta en la búsqueda de la igualdad entre mujeres y hombres. Así, se introducen

medidas de acción positiva para impulsar la contratación de mujeres con discapacidad, incrementándose la cuantía de las subvenciones a percibir en caso de que las personas destinatarias finales de los programas de ayudas sean mujeres.

En virtud de todo lo anterior, a propuesta de la Vicelehendakari Segunda y Consejera de Trabajo y Empleo, previa deliberación y aprobación del Consejo de Gobierno en su sesión celebrada el 17 día octubre de 2023,

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 de Euskadi.

2.– Las ayudas reguladas en este Decreto serán de aplicación a las actuaciones vinculadas a centros de trabajo radicados en la Comunidad Autónoma de Euskadi. En el supuesto de las ayudas a los centros especiales de empleo, estos 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 de Euskadi.

#### 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 %.

Asimismo, tendrán la consideración de personas con discapacidad 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, con enfermedad mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, 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.

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 1.<sup>a</sup>

#### 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 1.<sup>a</sup>

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

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 9 y 16, respectivamente, cuando tales actuaciones sean para la prestación de servicios en centros de trabajo radicados en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

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 2.<sup>a</sup> 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 Boletín Oficial del País Vasco (BOPV) mediante Resolución del Director o Directora 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 o Directora de Activación Laboral de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

Las ayudas cuyas solicitudes no hayan podido ser atendidas por falta de crédito en un ejercicio, podrán ser concedidas en el ejercicio siguiente con cargo a los créditos presupuestarios de dicho ejercicio, 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 se entenderán desestimadas.

## SUBSECCIÓN 1.ª

### 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 Comunidad Autónoma de Euskadi 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 sin solución de continuidad y 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 esta fuera posterior al enclave.

4.– 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.

5.– Cada contratación indefinida incentivada deberá suponer un incremento neto de la plantilla fija de la empresa beneficiaria con respecto al año anterior, no computándose para el cálculo de tal incremento las variaciones que se produzcan entre el colectivo de personas trabajadoras que integren la plantilla como consecuencia de la renuncia voluntaria, del reconocimiento de la incapacidad laboral permanente total o absoluta o gran invalidez, de la jubilación, de la baja por defunción, de las modificaciones por reducción voluntaria del tiempo de trabajo o por el despido disciplinario procedente, así como, en el caso de subrogaciones, por las causas legales estipuladas.

6.– 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) n.º 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 5.500 euros (6.000 euros si la persona contratada es mujer o mayor de 45 años).

2.– Cuando la contratación indefinida inicial, a tiempo completo, se celebre con personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo según lo previsto en el artículo 3.2.a) y 3.2.b), la subvención será de 7.000 euros (7.500 euros si la persona contratada es mujer o mayor de 45 años).



3.– 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.

4.– Cuando la contratación indefinida inicial, a tiempo completo, se celebre con personas con capacidad intelectual límite (aquellas que acrediten oficialmente al menos un 20 por ciento de discapacidad intelectual y que no alcancen el 33 por ciento), la subvención será de 2.000 euros.

5.– 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.

6.– 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.

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 dos 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, esta 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 dos 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) n.º 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 2.<sup>a</sup>

### 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.– A los efectos de estas ayudas se consideran personas con discapacidad las recogidas en el artículo 3 y las personas con capacidad intelectual límite definidas en el artículo 2 del Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite, es decir, aquellas que acrediten oficialmente al menos un 20 por ciento de discapacidad intelectual y que no alcancen el 33 por ciento.

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

4.– 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.

5.– 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 1.800 euros por cada persona trabajadora con discapacidad para la que se haya realizado dicha adaptación. De acuerdo con el Reglamento general de exención por categorías (Reglamento CE n.º 651/2014) la intensidad máxima podría ascender hasta el 100 % de los costes subvencionables.

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) n.º 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 2.<sup>a</sup>

## 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 el conjunto de acciones que tienen por objeto la adaptación social y laboral en el mercado ordinario de trabajo de personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral a fin de que desarrollen su trabajo en condiciones similares al resto de las personas trabajadoras que desempeñan puestos equivalentes.

Dichas actuaciones comprenden el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadoras o preparadores laborales con especialización y las actuaciones de prospección necesarias para la búsqueda y captación de oportunidades laborales en el mercado ordinario de trabajo.

2.– Las actuaciones de Empleo con Apoyo se llevarán 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 25, 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:

- 1) Información y sensibilización en la empresa ordinaria.
- 2) Búsqueda y captación de oportunidades individualizadas de empleo adaptadas al colectivo objeto de la subvención.
- 3) 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.
- 4) Identificación de las personas con discapacidad con las potencialidades necesarias para desempeñar dicho puesto.
- 5) Análisis de la compatibilidad entre el perfil del puesto y la persona con discapacidad seleccionada para su desarrollo.
- 6) Detección de necesidades potenciales de adaptación razonable de las características y exigencias del puesto.

b) En el puesto de trabajo:

- 1) 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.

2) 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.

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

4) 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.

5) Evaluación: valoración del desarrollo de todo el proceso y de satisfacción, tanto por parte de la persona con discapacidad, como de la empresa.

3.– Para ser objeto de ayuda, las actuaciones de Empleo con Apoyo han de estar vinculadas al logro de objetivos de inserción en empresas ordinarias de las personas con discapacidad, en los términos previstos en el artículo 26, 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. 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.

En el caso de contratos fijos-discontinuos que se suscriban con personas con discapacidad, las actuaciones de empleo con apoyo deberán coincidir con la duración del periodo de actividad en el ejercicio subvencionable correspondiente.

4.– 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.– Personas destinatarias finales.

Las personas destinatarias finales de las actuaciones de Empleo con Apoyo serán personas trabajadoras con discapacidad inscritas en Lanbide-Servicio Vasco de Empleo como demandantes de empleo no ocupadas, así como las contratadas por centros especiales de empleo, siempre que, en ambos casos, se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

a) Personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, 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 %, así como personas sordas y con discapacidad auditiva con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %.

c) Personas con capacidad intelectual límite definidas en el artículo 2 del Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas

con capacidad intelectual límite y que deberán acreditar al menos un 20 % de discapacidad intelectual y no alcanzar el 33 %.

#### Artículo 24.– 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 Comunidad Autónoma de Euskadi, que cumplan los siguientes requisitos:

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

b) 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.

c) 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.

d) 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 25.– 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, dos personas, una persona prospectora y una persona preparadora laboral, no teniendo por que ser su dedicación al proyecto a tiempo completo.

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 los párrafos 3 y 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 apartados 3 y 4 de este artículo, pudiendo la otra mitad del equipo suplir el requisito de titulación a través de la experiencia profesional establecida en los apartados 3 y 4 del presente artículo para estos supuestos de falta de titulación.

3.– 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 para colectivos con especiales dificultades de inserción laboral 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 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:

- a) Información y sensibilización a las empresas ordinarias.
- b) Búsqueda y captación de oportunidades individualizadas de empleo adaptadas al colectivo objeto de las actuaciones.
- c) 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.
- d) Detección de necesidades potenciales de adaptación razonable de las características y exigencias del puesto.

4.– 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:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) Evaluación: valoración del desarrollo de todo el proceso y de satisfacción, tanto por parte de la persona con discapacidad, como de la empresa.

5.– De forma conjunta las personas prospectoras y las preparadoras laborales desarrollarán las siguientes funciones:

- a) Identificación de las personas con discapacidad con las potencialidades necesarias para desempeñar cada puesto.
- b) Análisis de la compatibilidad entre el perfil del puesto y la persona con discapacidad seleccionada para su desarrollo.
- c) Instrumentación de las adaptaciones razonables requeridas por las características y exigencias del puesto.

6.– 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.

7.– Cuando por causas justificadas, durante el desarrollo de las actuaciones, se produzcan vacantes en el personal que integra las Unidades de Empleo con Apoyo, estas deberán ser sustituidas manteniendo los criterios y requisitos establecidos en 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 de preparación laboral y/o personal de prospección de empleo, la solicitud de modificación indicará qué persona es sustituida y se acompañará de currículum 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.

Artículo 26.– Cuantía de la subvención.

1.– Las subvenciones establecidas en este artículo se destinarán a financiar los costes laborales y de seguridad social de los y las profesionales que configuren la Unidad de Empleo con Apoyo de las entidades beneficiarias.

Los gastos que se financien deberán estar vinculados al logro de objetivos de la actividad de inserción en empresas ordinarias de personas con discapacidad.

2.– La cuantía de subvención se establece en aplicación de un baremo estándar de costes unitarios, en función del tipo y grado de discapacidad reconocido de las personas trabajadoras destinatarias de las acciones de Empleo con Apoyo, insertadas en centros de trabajo radicados en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

3.– Las cuantías se establecen por las actuaciones de empleo con apoyo realizadas por un periodo máximo de un año para contratos a jornada completa y 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 22.3 y en base al periodo en que la persona con discapacidad permanezca contratada y recibiendo apoyo durante el ejercicio subvencionable correspondiente.

4.– Las cuantías de subvención por las inserciones en el ejercicio subvencionable son:

- a) 30.628 euros por cada persona con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %.



viernes 27 de octubre de 2023

b) 18.377 euros por cada persona con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 % e inferior al 65 %.

c) 11.485 euros por cada persona con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %, o de una persona sorda y con discapacidad auditiva con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %.

d) 3.009 euros por cada persona con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido de al menos un 20 % y no superior al 33 %.

e) Si la persona con discapacidad a insertar fuese mujer o mayor de 45 años las cuantías de subvención previstas en los párrafos anteriores se incrementarán en un 10 %.

La cuantía de la subvención por llevar a cabo acciones de seguimiento con personas contratadas con anterioridad al año del ejercicio subvencionable correspondiente será de 778 euros por persona acompañada. El número de apoyos al seguimiento en el empleo no podrá ser exceder de 15 personas por preparador laboral en dedicación a tiempo completo que forme parte de la unidad de Empleo con Apoyo.

#### Artículo 27.— 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, y el plazo de justificación de la subvención.

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

#### Artículo 28.— 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:

1) Detalle de su ubicación física y ámbito territorial de actuación.

2) Objeto social, ámbitos de actuación y organigrama de la entidad.

3) Relación de las personas preparadoras y prospectoras laborales que configuren la Unidad de Empleo con apoyo, su porcentaje de jornada de dedicación al proyecto y currículum vitae de las mismas, así como documentación acreditativa de la titulación y experiencia requerida. 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.

4) 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:

1) Actuaciones a desarrollar y objetivos de inserción a lograr.

2) Tipología y número de personas con discapacidad a atender desagregando: sexo y edad de las personas con discapacidad atendidas y porcentaje de jornada de los contratos suscritos, distinguiendo entre nuevas inserciones y procesos de seguimiento de personas contratadas en ejercicios anteriores.

3) 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.

4) Infraestructura, recursos y medios instrumentales disponibles.

c) Acreditación de la representación legal que ostenta la persona que firma la solicitud en nombre de la persona jurídica solicitante en el caso de que no figure inscrita en el registro de representantes de la administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

d) 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.

e) 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 (UAAP).

f) 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 podrá requerir en cualquier momento copia de dicho plan.

Artículo 29.– 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 se entenderán desestimadas.

Artículo 30.– 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 objetivos de inserción alcanzados y justificados.

Este segundo pago se realizará tras la finalización de las actuaciones y previa justificación de su realización y de la aplicación de la subvención.

Artículo 31.– Justificación de la subvención y plazo.

1.– La entidad beneficiaria deberá aportar antes del 1 de marzo del año siguiente al ejercicio subvencionable correspondiente, la siguiente documentación:

a) Copia del certificado de discapacidad de las personas atendidas expedido por el órgano competente correspondiente.

b) Convenios de colaboración suscritos con las empresas en las que se han realizado las actuaciones de Empleo con Apoyo. A modo orientativo, un modelo de convenio estará disponible en la página web de Lanbide, [www.lanbide.euskadi.eus](http://www.lanbide.euskadi.eus)

c) Certificado que acredite la efectiva realización de las actuaciones de empleo con apoyo, tanto de las incorporaciones laborales logradas en el ejercicio subvencionable como aquellas logradas en ejercicios anteriores. Dicho certificado deberá ir firmado por la entidad beneficiaria y la empresa contratante y deberá hacer constar la periodicidad de las actuaciones de empleo con apoyo a lo largo del ejercicio subvencionable. A modo orientativo, un modelo de certificado estará disponible en la página web de Lanbide, [www.lanbide.euskadi.eus](http://www.lanbide.euskadi.eus)

En cualquier caso, la realidad de la contratación y su duración se comprobará mediante consulta del registro de vida laboral de la Seguridad Social.

2.– Junto con la documentación justificativa de las actuaciones de Empleo con Apoyo se deberá aportar:

a) Por cada persona atendida, un informe individualizado, sobre el proceso de inserción y adaptación de la persona al puesto de trabajo.

b) Informe resumen del trabajo de prospección donde consten el número de puestos de trabajo analizados y, en su caso, inventarios de puestos realizados. A este informe resumen deberá acompañarse identificación de las empresas prospectadas en las que conste nombre o razón social de la empresa, número de identificación fiscal y sector de actividad.

Artículo 32.– 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 concedida supera el importe 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 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, si se extinguiera la relación laboral por causas objetivas o despido que no hayan sido declarados como improcedentes.

Artículo 33.– Concurrencia con otras ayudas.

Las subvenciones reguladas en esta Sección 2.<sup>a</sup> 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 3.<sup>a</sup>

#### AYUDAS AL EMPLEO EN LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Artículo 34.– 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 1.<sup>a</sup>
- b) Ayudas a la inversión generadora de empleo estable, previstas en la Subsección 2.<sup>a</sup>.
- c) Ayudas para el equilibrio presupuestario y la viabilidad de los centros especiales de empleo, en los términos previstos en la Subsección 3.
- d) Ayudas a las Unidades de Apoyo a la actividad profesional, reguladas en la Subsección 4.<sup>a</sup>

Artículo 35.– Beneficiarios de las ayudas.

1.– Podrán ser beneficiarios de las ayudas previstas en la presente Sección 3.<sup>a</sup>, los centros especiales de empleo calificados e inscritos como tales por cualquier Comunidad Autónoma, en relación con las actuaciones subvencionables vinculadas a los centros de trabajo radicados en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

2.– Únicamente podrán beneficiarse de las ayudas previstas en la Subsección 2.<sup>a</sup>, Ayudas a la inversión generadora de empleo estable y en la Subsección 3.<sup>a</sup>, 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 36.– Obligaciones específicas de los beneficiarios.

1.– Además de las obligaciones generales reguladas en el artículo 71, los centros especiales de empleo que perciban las ayudas previstas en esta Sección 3.<sup>a</sup>, 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:

- a) Datos de ubicación y actividad del centro especial de empleo.
- b) Ámbitos de actuación.
- c) Composición de la plantilla.
- d) Servicios de Ajuste Personal y Social prestados a sus trabajadores y trabajadoras.
- e) Valoración del cumplimiento de los objetivos de los Planes Individuales de Desarrollo Laboral que se hayan llevado a cabo con las personas con discapacidad.

f) Información detallada de las medidas alternativas previstas en el artículo 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.

g) 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:

a) 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.

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

### SUBSECCIÓN 1.<sup>a</sup>

#### AYUDAS AL MANTENIMIENTO DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Artículo 37.– 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 periodos anuales, para la cobertura del coste salarial de la plantilla del centro especial de empleo del 1 de enero al 31 de diciembre de cada ejercicio.

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 por causas ajenas a la voluntad del Centro Especial de empleo, entre otras, 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 resultados de su despido.

Artículo 38.– Cuantía de la subvención.

1.– La subvención para la cobertura del coste salarial de las personas con discapacidad contratadas a jornada completa será del 50 % del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento. En el caso de que la contratación fuera de personas con discapacidad con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo la subvención será del 55 % del salario mínimo interprofesional vigente (60 % si es mujer o mayor de 45 años), por cada trabajador o trabajadora contratada a jornada completa.

La subvención se concederá por el tiempo que estén de alta y prestando efectivamente sus servicios en la empresa en el periodo anual 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 anual 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 salario mínimo interprofesional las pagas extraordinarias y las indemnizaciones por fin de contratos por los días a que correspondan.

3.– El importe anual de la subvención a conceder inicialmente tendrá carácter provisional y se calculará en base a la ayuda justificada correspondiente al segundo mes anterior al de la fecha de publicación de la convocatoria en el BOPV. Una vez finalizado el periodo anual subvencionado, se procederá al ajuste y liquidación de la ayuda según los datos reales de plantilla justificados, en los términos contemplados en el artículo 43.2.

En el caso de centros especiales de empleo de nueva creación, la subvención provisional será calculada en función de los datos de la plantilla acreditados en la solicitud.

#### Artículo 39.– Convocatoria.

Las subvenciones a las que se refiere esta Subsección 1.<sup>a</sup> 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 y el plazo de presentación de solicitudes.

El volumen total de las ayudas a conceder 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 en el BOPV mediante Resolución de la Directora o Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

#### Artículo 40.– Presentación de solicitudes y documentación preceptiva.

1.– Las solicitudes de subvención deberán cumplimentarse en todos sus términos y presentarse dentro del plazo previsto en la convocatoria.

2.– En el caso de centros especiales de empleo de nueva creación, el plazo de presentación de la solicitud de subvención para la financiación de los costes salariales del ejercicio en el que inicia la actividad, será el mes siguiente a la fecha de efectos de la Resolución de calificación como centro especial de empleo.

Junto con la solicitud de subvención, deberán presentar la siguiente documentación:

- a) Copia de los contratos de trabajo de las personas con discapacidad contratadas en el centro especial de empleo.
- b) Certificado expedido por el organismo competente que acredite el tipo y el grado de discapacidad de cada una de las personas contratadas.

Artículo 41.– 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, por el importe provisional contemplado en el artículo 38.3.

En el supuesto de que el importe total de las ayudas a conceder sea inferior al crédito presupuestario destinado a su financiación, el remanente podrá ser destinado a la concesión de las ayudas a nuevos centros especiales de empleo que inicien su actividad durante el ejercicio.

2.– 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, sin perjuicio del importe definitivo de subvención que resulte de la justificación y liquidación prevista en el artículo 43.

3.– En el caso de centros especiales de empleo de nueva creación, si no fuese posible la concesión de la subvención correspondiente a los costes salariales del año en el que inicie su actividad, por falta de crédito presupuestario en dicho ejercicio, podrán ser concedidas en el ejercicio siguiente con cargo a los créditos presupuestarios de dicho ejercicio, sin necesidad de presentar nueva solicitud sobre el periodo anual precedente.

4.– El plazo máximo para resolver y notificar las resoluciones será de cuatro meses desde la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial del País Vasco.

Transcurrido el plazo citado sin haber notificado la resolución, se entenderá desestimada la solicitud de subvención.

Artículo 42.– Pago de la subvención.

La subvención se abonará del siguiente modo:

a) el 95 % en pagos mensuales, por la cuantía resultante de dividir este importe entre 14, con cargo al crédito de pago del ejercicio correspondiente. Por los meses de junio y diciembre se abonarán dos mensualidades.

b) El resto, con cargo al crédito de compromiso para el ejercicio siguiente, tras la justificación de la totalidad de la subvención, en los términos previstos en el artículo siguiente.

Artículo 43.– Justificación y liquidación de la subvención.

1.– Tras la concesión de la subvención, los centros especiales de empleo beneficiarios de la subvención deberán presentar mensualmente la documentación que se relaciona a continuación, durante el mes siguiente al que corresponda la misma:

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 los días de trabajo efectivo de cada mes y jornada de trabajo, así como información sobre aquellos datos que sirven de base para el cálculo de la subvención, según lo dispuesto en el artículo 38.1.

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) En el supuesto de que se hayan realizado nuevas contrataciones de personas con discapacidad en el mes al que corresponde la justificación, además de la documentación a que se hace referencia en los apartados anteriores, se deberá aportar:

- 1) Copia de los contratos de trabajo de las nuevas personas contratadas.
- 2) Certificado expedido por el organismo competente que acredite el tipo y el grado de discapacidad de las nuevas personas contratadas.
- 3) Informe de plantilla media de trabajadores en alta expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social, a los efectos de verificar que tales contrataciones 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.
- 4) En el supuesto de que las nuevas contrataciones no supongan un incremento neto de plantilla, se deberá presentar 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.

2.– Una vez presentada la documentación justificativa de todo el ejercicio al que corresponde la subvención, se procederá al cálculo de la subvención definitiva, aplicando los importes previstos en el artículo 38.1.

Si el importe de la subvención definitiva superase al de la subvención provisional concedida, se dictará una Resolución complementaria concediendo la ayuda por la diferencia.

En el supuesto de que la subvención concedida y abonada fuese superior a la procedente tras la justificación, se procederá a tramitar el correspondiente procedimiento para el reintegro de la diferencia.

Artículo 44.– Compatibilidad de las ayudas con el mercado interior.

Las subvenciones reguladas en esta Subsección quedan sujetas al Reglamento (UE) n.º 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 45.– 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 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 2.ª

AYUDAS A LA INVERSIÓN GENERADORA DE EMPLEO ESTABLE  
PARA PERSONAS TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD

Artículo 46.– 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 neto con respecto a los doce meses previos de la plantilla fija de las personas con discapacidad del centro especial de empleo salvo que el puesto o puestos hubiesen quedado vacantes por causas ajenas a la voluntad del Centro Especial de empleo, entre otras como consecuencia de la renuncia voluntaria, del reconocimiento de la incapacidad laboral permanente total o absoluta o gran invalidez, de la jubilación, de la baja por defunción, de las modificaciones por reducción voluntaria del tiempo de trabajo o por el despido disciplinario procedente, así como, en el caso de subrogaciones, por las causas legales estipuladas. También quedarán excluidas del cómputo aquellas personas trabajadoras con discapacidad que hayan transitado a la empresa ordinaria.

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:

- a) Estudios de viabilidad, organización, comercialización, diagnosis y otros de naturaleza análoga.
- b) Auditorías e informes económicos.
- c) 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 15 % 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.

7.– En el supuesto de que las inversiones se financien mediante arrendamiento financiero (leasing), se considerarán subvencionables, como máximo, por el importe abonado a la empresa arrendadora hasta la fecha de fin de plazo de justificación de la subvención, siempre que el contrato incluya la opción de compra al término del mismo, así como el compromiso de ejecutarla firmado por las dos partes. En dicho supuesto, se deberá aportar copia del contrato de leasing, en el que figure el compromiso firme de adquirir el activo al finalizar el mismo, el cuadro de amortización del arrendamiento financiero, y el justificante de los pagos realizados hasta la fecha de la justificación.

#### Artículo 47.– 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:

- a) 12.000 euros si el número de trabajadores y trabajadoras con discapacidad supera el 90 % de la plantilla del centro.
- b) 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 o mayor de 45 años, 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 70 % del gasto total subvencionable.

#### Artículo 48.– Convocatoria.

Las subvenciones a las que se refiere esta Subsección 2.<sup>a</sup> 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 en el BOPV mediante Resolución de la Directora o Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

Artículo 49.– 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 o presupuestos).

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 46, 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 50.– 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 de Prestaciones e Inclusión 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 desestimada la solicitud de subvención.

Artículo 51.– Pago de la subvención.

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

a) El 20 % en el momento de la concesión.

b) 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 y reintegro.

Artículo 52.– Obligación de mantenimiento del empleo.

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 dos 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, esta 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 dos años.

Artículo 53.– Compatibilidad de las ayudas con el mercado interior.

Las subvenciones reguladas en esta Subsección quedan sujetas al Reglamento (UE) n.º 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 54.– 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 70 % de los costes subvencionables.

### SUBSECCIÓN 3.ª

#### AYUDAS PARA EL EQUILIBRIO PRESUPUESTARIO Y LA VIABILIDAD DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Artículo 55.– 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 Comunidad Autónoma de Euskadi.

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 de 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 56.– 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 57.– 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 Director o Directora General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

#### Artículo 58.– 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 Comunidad Autónoma de Euskadi.

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 59.– 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 de Prestaciones e Inclusión 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 desestimada la solicitud de subvención.

#### Artículo 60.– Pago de la subvención.

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

#### Artículo 61.– Compatibilidad de las ayudas con el mercado interior.

Las subvenciones reguladas en esta Subsección tienen la consideración de ayudas de «mini-mis» y quedan sujetas al Reglamento (Unión Europea) n.º 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 62.– 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 4.<sup>a</sup>

##### AYUDAS A LAS UNIDADES DE APOYO A LA ACTIVIDAD PROFESIONAL

Artículo 63.– 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 apartado siguiente, 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 apartado 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 este 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.

viernes 27 de octubre de 2023

- 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.– El personal de apoyo a la inserción social y laboral deberán estar en posesión de una titulación mínima de técnico de formación profesional de grado medio o superior, o acreditar 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.

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:

N.º de trabajadores y trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral	Personal de apoyo a la inserción social y laboral		Personal encargado de apoyo a la producción	
	N.º	Jornada	N.º	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 64.— 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, en atención a la duración del mismo, y jornada laboral:

- a) Contrato indefinido a jornada completa: 1.300 euros.
- b) Contrato temporal de duración igual o superior a seis meses a tiempo completo: 650 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 65.— 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.

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

Artículo 66.— 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:
  - 1) Detalle de su ubicación física.
  - 2) Campo de actuación.
  - 3) 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.
  - 4) Organigrama funcional.
- b) Plan Gestor de carácter anual que al menos detallará:
  - 1) Objetivos a desarrollar.
  - 2) Temporalización de las acciones.
  - 3) Descripción de las tareas del personal integrante de la UAAP.
  - 4) Infraestructura, recursos y medios instrumentales disponibles.
  - 5) Condiciones de la prestación del servicio.



c) Acreditación de la representación que ostenta la persona que firma la solicitud en nombre de la persona jurídica solicitante, en el caso de que no figure inscrita en el registro de representantes de la administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Artículo 67.— 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 se entenderán desestimadas.

Artículo 68.— 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 69.— Compatibilidad de las ayudas con el mercado interior.

Las subvenciones reguladas en esta Subsección quedan sujetas al Reglamento (UE) n.º 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 70.— 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 4.<sup>a</sup>

### DISPOSICIONES COMUNES

Artículo 71.— Requisitos generales para acceder a la condición de entidad beneficiaria de las ayudas.

1.— 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, en los términos previstos en los artículos 2 y 3 de la Orden de 13 de febrero de 2023, del Consejero de Economía y Hacienda (BOPV de 17 de febrero de 2023).

Con carácter general, la acreditación del cumplimiento de las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social se verificará automáticamente por el órgano gestor, con anterioridad a la concesión de la subvención y a la realización de cada uno de los pagos.

No obstante, el solicitante podrá oponerse expresamente a esta verificación, debiendo aportar entonces certificados actualizados que acrediten esta condición. En el caso de subvenciones cuya cuantía a otorgar no supere los 5.000 euros por persona perceptora y año, la presentación de declaración responsable sustituirá a dichos certificados.

b) Hallarse al corriente de pago de obligaciones por reintegro de subvenciones, en los términos previstos en el artículo 4 de la Orden de 13 de febrero de 2023, del Consejero de Economía y Hacienda (BOPV de 17 de febrero de 2023).

c) No estar sancionada administrativa o penalmente con la pérdida de la posibilidad de obtención de subvenciones o ayudas públicas, con inclusión de las que se hayan producido por incurrir en discriminación por razón de sexo, en virtud del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, o de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

d) No estar incurso en causa legalmente establecida que le impida el acceso a ayudas o subvenciones, incluidas las previstas en el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres:

1) No tener un plan de igualdad vigente, siendo una empresa obligada a ello según la normativa del Estado.

2) No haber establecido medidas para prevenir y combatir el acoso sexual o acoso por razón de sexo, en los términos establecidos por la legislación del Estado en materia de igualdad de mujeres y hombres, en el caso de empresas de más de 50 trabajadores.

e) 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.

f) 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.

g) Para subvenciones de importe superior a 30.000 euros, y cuando el solicitante sea persona física o jurídica con ánimo de lucro, distinta de una entidad de derecho público, hallarse al corriente en el cumplimiento de los plazos de pago previstos en la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales.

Esta circunstancia se acreditará en los términos previstos en el apartado 3 bis del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

h) No estar incurso en ninguna de las restante 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.

Los requisitos previstos en este apartado 1 que no sean verificados por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, serán acreditados mediante la declaración responsable que forma parte del formulario de solicitud.

2.– En el supuesto de las ayudas reguladas en la Sección 3.<sup>a</sup> del Capítulo II del presente Decreto, los centros especiales de empleo deberán indicar el Registro en el que están calificados e inscritos como tales a efectos de que Lanbide compruebe dicha condición.

Artículo 72.– Presentación de solicitudes.

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

2.– El procedimiento e instrucciones para la utilización de medios electrónicos en la tramitación de las subvenciones, así como los modelos de solicitud y otra documentación complementaria, estarán disponibles en la página web de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo: <https://www.lanbide.euskadi.eus> y en la Sede electrónica de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi: <https://www.euskadi.eus/sede>

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 73.– Gestión, resolución, recursos y publicidad.

1.– El órgano competente para la gestión y resolución de las ayudas reguladas en la Sección 3.<sup>a</sup> del Capítulo II del presente Decreto será la Dirección de Prestaciones e Inclusión de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

El órgano competente para la gestión y resolución del resto de las ayudas reguladas en el presente Decreto será la Dirección de Activación Laboral de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

2.– En relación con las ayudas reguladas en la Sección 2.<sup>a</sup> (Ayudas a las actuaciones de Empleo con Apoyo) y en la Subsección 4.<sup>a</sup> de la Sección 3.<sup>a</sup> (Ayudas a las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional) del Capítulo II, la resolución del Director o Directora competente en función de la materia de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo será notificada mediante su publicación en el tablón electrónico de anuncios de la Sede electrónica de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi: <https://www.euskadi.eus/tablon-electronico-anuncios/>

En relación con el resto de programas de ayudas los trámites posteriores a la solicitud, incluidas las notificaciones, se realizarán a través del apartado «Mi carpeta» de la sede electrónica de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi: <https://www.euskadi.eus/micarpeta>

Igualmente, se podrá tramitar electrónicamente a través de un representante, para lo cual la representación podrá inscribirse en el Registro electrónico de apoderamientos, accesible a través de la dirección siguiente: <https://www.euskadi.eus/representantes>

3.– La resolución del Director o Directora competente en función de la materia de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo no pondrá fin a la vía administrativa y contra la misma las personas interesadas podrán interponer recurso de alzada ante la Directora o Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la notificación.

4.– 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.

5.– A fin de dar cumplimiento al principio de publicidad, mediante resolución del Director o Directora competente en función de la materia 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.

6.– Para que la Administración pueda realizar el pago de las ayudas, la persona o entidad beneficiaria deberá constar en la base de datos de la Oficina de Control Económico del Departamento de Economía y Hacienda del Gobierno Vasco.

En caso de que la persona o entidad no esté registrada o quiera modificar los datos bancarios existentes en el Registro de terceros del Departamento de Economía y Hacienda, deberá cumplimentar formulario según el modelo establecido en <https://www.euskadi.eus/altaterceros>

Artículo 74.– 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 75.– 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 76.– 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 77.– 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 artículo 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 competente en función de la materia 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 aplicable en materia de subvenciones 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 78.– 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 competente en función de la materia 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 competente en función de la materia 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 de alzada 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 79.– 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 80.– 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 81.– 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 Comunidad Autónoma de Euskadi.

En particular, en el caso del artículo 80.b) Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, exigirá que sean agencias de colocación.

Asimismo, en el caso del artículo 80.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 82.– 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 Director o Directora General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo

Artículo 83.– 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 Director o Directora General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

Artículo 84.– 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 se entenderán desestimadas.

## CAPÍTULO IV

### REGISTRO VASCO DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Artículo 85.– Naturaleza jurídica y adscripción del Registro.

1.– El Registro Vasco de centros especiales de empleo, de naturaleza administrativa y carácter público, se configura como un registro único para toda la Comunidad Autónoma de Euskadi, de los centros especiales de empleo que tengan el domicilio social y fiscal en la Comunidad Autónoma de Euskadi, 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 86.– 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 de Euskadi, 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 y, en consecuencia, ser registrados como tal, aquellos que acrediten que son promovidos y participados en más de un 50 %, directa o indirectamente, por una o varias entidades, ya sean públicas o privadas, que no tengan ánimo de lucro o que tengan reconocido su carácter social en sus Estatutos.



Asimismo, deberán acreditar que los beneficios del Centro Especial de Empleo se reinvierten en el propio Centro Especial de Empleo o en otros Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social, por así hallarse expresamente en sus estatutos o por ser esta característica intrínseca a la forma jurídica del Centro Especial de Empleo que desea ser calificado y registrado como de Iniciativa social.

5.– 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 revisión de la calificación y registro, con el fin de comprobar que se mantiene el cumplimiento de los requisitos exigidos en el apartado 2 de artículo.

6.– La calificación es previa a la inscripción en el Registro Vasco de centros especiales de empleo, tramitándose en un único procedimiento.

Artículo 87.– 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. La instancia normalizada de solicitud y las instrucciones para la utilización de medios electrónicos en la tramitación de este procedimiento, estarán disponibles en la página web de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo: <https://www.lanbide.euskadi.eus> y en la Sede electrónica de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi: <https://www.euskadi.eus/sede>

Artículo 88.– Documentación que debe acompañar a la solicitud.

Junto con la solicitud deberá presentarse la siguiente documentación:

a) 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 acreditación de la representación que ostenta la persona que firma la solicitud en nombre de la persona jurídica solicitante, en el caso de que no figure inscrita en el registro de representantes de la administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

b) 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.

c) Alta en el Impuesto de Actividades Económicas y Código CNAE de la actividad o actividades económicas para las que se solicita la calificación.

d) Código o códigos de cuenta de cotización en la Seguridad Social.

e) 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.

f) Relación nominal de los trabajadores y trabajadoras del centro, tanto con discapacidad como sin discapacidad.

g) 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, incluyendo los medios personales especializados de que dispone o dispondrá el centro, así como las medidas previstas y el modo de desarrollarlas, entre ellas, las dirigidas a la intervención y acompañamiento activo, tales como: orientación y tutoría laboral, actuaciones de apoyo en el desempeño de la actividad laboral, habituación laboral y social y/o formación.  
  
Dicha descripción debe ser especialmente minuciosa y concreta en los centros especiales de empleo cuyas actividades se realicen fuera de sus locales, que ofrezca garantía suficiente de la efectiva prestación de los servicios de soporte y acompañamiento que precisen en su proceso de inserción las personas con discapacidad contratadas y contemple cómo quedan superadas las dificultades de relación inherentes a este tipo de actividades empresariales debido a la distancia física, que no puede suponer menoscabo alguno en la prestación de los servicios de ajuste personal y social que se precisen.
- 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.

h) 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 artículo 86.2.

i) Para la acreditación como Centro Especial de Empleo de Iniciativa Social, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, requerirá de las entidades solicitantes la aportación de toda la documentación necesaria con el objeto de comprobar el cumplimiento de los requisitos establecidos, tales como la ausencia de ánimo de lucro, o la condición lucrativa o no, de las entidades promotoras o de las sociedades dominantes que participen, tanto directamente como indirectamente, en el Centro Especial de Empleo solicitante.

Artículo 89.– Subsanación.

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 90.– Tramitación y resolución del procedimiento.

1.– Corresponde a la Dirección competente en materia de Inclusión 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 de Director o Directora de la Dirección competente en materia de Inclusión 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 estimada la solicitud presentada.

En todo caso, la notificación de la resolución se efectuará a través del apartado «Mi carpeta» de la Sede electrónica de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi: <https://www.euskadi.eus/micarpeta>

Igualmente, se podrá tramitar electrónicamente a través de un representante, para lo cual la representación podrá inscribirse en el Registro electrónico de apoderamientos, accesible a través de la dirección siguiente: <https://www.euskadi.eus/representantes>

4.– La resolución del Director o Directora de la Dirección competente en materia de Inclusión de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo no pone fin a la vía administrativa y contra la misma se podrá interponer recurso de alzada ante la Directora o Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo en el plazo de un mes 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 86.2.

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 91.– 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 NIF del mismo, así como mención, en su caso, a su naturaleza de centro de iniciativa social, en los términos previstos en el artículo 86.4.
- 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 87 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. Asimismo, deberán ser comunicados los cambios que afecten a la titularidad del centro especial de empleo, en especial en el caso de centros especiales de empleo de iniciativa social.

El incumplimiento de esta obligación puede determinar el inicio del procedimiento para la pérdida de la calificación.

Artículo 92.– 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.

viernes 27 de octubre de 2023

- 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 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 91.3 podrá ser causa de descalificación y cancelación en el Registro de centros especiales de empleo.

Artículo 93.– 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 83.
- 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 92.
- 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 de Prestaciones e Inclusión de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

Una vez iniciado de oficio el procedimiento de descalificación, la Dirección de Prestaciones e Inclusión 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 Prestaciones e Inclusión de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo dictará resolución de descalificación.

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 de Prestaciones e Inclusión de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo no pone fin a la vía administrativa y contra la misma se podrá interponer recurso de alzada ante la Directora o Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a su notificación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL.– Tratamiento de datos de carácter personal.

En materia de protección de datos de carácter personal Lanbide-Servicio Vasco de Empleo sujetará su actuación a lo dispuesto en el Reglamento General de Protección de Datos (Reglamento UE 2016/679) y en la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Los datos personales recabados en los procedimientos de concesión de subvenciones formarán parte de la actividad de tratamiento «Subvenciones de empleo y de formación para el empleo», de la que es responsable Lanbide y cuya finalidad es la gestión y control de las subvenciones relacionadas con las diferentes políticas activas de empleo competencia de Lanbide, la persecución del fraude y fines estadísticos.

Los datos personales recabados en los procedimientos de calificación e inscripción en el Registro Vasco de centros especiales de empleo formarán parte de la actividad de tratamiento «Registro de entidades», de la que es responsable Lanbide y cuya finalidad es gestionar las altas y bajas de las entidades en los Registros Públicos competencia de Lanbide y comunicaciones con las entidades.

Los datos recabados son necesarios para el ejercicio de poderes públicos conferidos a Lanbide y el cumplimiento de las obligaciones legales y podrán ser comunicados a Administraciones Públicas con competencias en la materia. Asimismo, los tratamientos de datos de categoría especial son necesarios para el cumplimiento de obligaciones y el ejercicio de derechos específicos de Lanbide y de las personas interesadas en el ámbito del Derecho laboral y de la seguridad y protección social, y para la gestión de los sistemas y servicios de asistencia social.

Los titulares de los datos podrán ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición y limitación del tratamiento, enviando comunicación escrita a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, c/ José Atxotegi 1, 01009 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/)

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.**– Régimen transitorio de las ayudas por la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo y para la adaptación de puestos trabajo y eliminación de barreras.

El presente Decreto será de aplicación a las solicitudes de ayudas por la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo y para la adaptación de puestos trabajo y la eliminación de barreras, que se presenten a partir de la entrada en vigor del mismo, así como a aquellas que en esa fecha se encuentren pendientes de resolución.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.**– Régimen transitorio de las ayudas al mantenimiento de puestos de trabajo en los centros especiales de empleo.

Las ayudas por los costes salariales correspondientes a todo el ejercicio 2023 se gestionarán y resolverán según el procedimiento regulado en la Subsección 1.ª de la Sección 3.ª del Capítulo II del Decreto 168/2019, de 29 de octubre.

No obstante, se aplicarán las cuantías previstas en el artículo 38 del presente Decreto a las ayudas a conceder por los costes salariales devengados a partir del mes de octubre de 2023.

#### **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

Queda derogado el Decreto 168/2019, de 29 de octubre, por el que se regulan los programas y servicios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi y el Registro Vasco de centros especiales de empleo, así como todas aquellas disposiciones de igual o inferior rango que se opongan al contenido de este decreto.

**DISPOSICIÓN FINAL 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.

**DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.**– Desarrollo y ejecución del Decreto.

1.– Corresponde a la persona titular del Departamento competente en materia de empleo el desarrollo normativo que, en su caso, precise este Decreto. Asimismo, aprobará las instancias normalizadas de solicitud de subvenciones y de acreditación e inscripción en el Registro Vasco de Centros Especiales de Empleo, que serán publicadas en el BOPV, y podrá modificar las cuantías de las subvenciones contempladas en este Decreto.

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.

**DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.**– Entrada en vigor del Decreto.

El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

Dado en Vitoria-Gasteiz, a 17 de octubre de 2023.

El Lehendakari,  
IÑIGO URKULLU RENTERIA.

La Vicelehendakari Segunda y Consejera de Trabajo y Empleo,  
IDOIA MENDIA CUEVA.