

INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD



INCENTIVOS EN EL ÁMBITO ESTATAL	4
1. CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDOS DE CONTRATOS TEMPORALES DE FOMENTO DEL EMPLEO O DE CONTRATOS FORMATIVOS	6
2. CONTRATACIÓN TEMPORAL PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	10
3. CONTRATO DE INTERINIDAD PARA SUSTITUIR A PERSONAS CON DISCAPACIDAD	13
4. CONTRATACIÓN PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE	16
5. CONTRATACIÓN EN PRÁCTICAS	18
6. EMPLEO CON APOYO	20
7. INTEGRACIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN COOPERATIVAS Y SOCIEDADES LABORALES	22
8. AUTOEMPLEO	23
NORMATIVA DE APLICACIÓN RELATIVA A LOS INCENTIVOS ESTATALES A LA CONTRATACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD	25
INCENTIVOS EN EL ÁMBITO DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS	26
1. Andalucía	28
2. Aragón	31
3. Asturias	34
4. Cantabria	35
5. Castilla-La Mancha	36
6. Castilla y León	38
7. Catalunya	40
8. Euskadi	42
9. Extremadura	43



10.	Galicia	46
11.	Illes Balears	53
12.	Islas Canarias	54
13.	La Rioja	55
14.	Comunidad de Madrid	63
15.	Región de Murcia	65
16.	Navarra	70
17.	Comunitat Valenciana	74

NORMATIVA MÁS RELEVANTE EN MATERIA DE EMPLEO, APROBADA CON MOTIVO DE LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DE LA ENFERMEDAD DEL CORONAVIRUS (COVID-19), CON ESPECIAL MENCIÓN AL TRABAJO A DISTANCIA	77
---	----

ORGANISMOS AUTONÓMICOS ANTE LOS QUE SOLICITAR LAS SUBVENCIONES	87
---	----





PRÓLOGO

Fundación ONCE - Inserta Empleo apuesta decididamente por un mercado de trabajo inclusivo que aborde el empleo de las personas con discapacidad como una oportunidad para todos y una apuesta firme de las empresas por la gestión estratégica del talento diverso y la creación de empleo para profesionales con discapacidad.

Desde el convencimiento de que el empleo es un factor esencial para la plena inclusión y mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad, Fundación ONCE trabaja cada día para fomentar la igualdad de oportunidades en su acceso al empleo y la formación.

Fundación ONCE a través de su entidad especializada en Recursos Humanos, Inserta Empleo, con el objeto de promover el empleo de las personas con discapacidad y su integración en el mercado laboral, ha elaborado la presente **Guía de incentivos a la contratación de personas con discapacidad**. La Guía pretende facilitar a empresas y empleadores un documento de referencia en el que puedan consultar los incentivos, principalmente en forma de subvenciones o bonificaciones y reducciones a la Seguridad Social, de aplicación a la contratación de las personas con discapacidad.

El documento se divide en dos grandes secciones: la primera, dedicada a los incentivos estatales para la contratación de personas con discapacidad; y la segunda, acerca de los incentivos de aplicación en las Comunidades Autónomas.





INCENTIVOS EN EL ÁMBITO ESTATAL

Incentivos a la contratación indefinida

El Real Decreto 1451/1983 y la Ley 43/2006 establecen una serie de incentivos a la contratación laboral indefinida de personas con discapacidad.

Los incentivos establecidos por ambas normas para la contratación indefinida a tiempo completo y a tiempo parcial buscan **fomentar la contratación estable de personas con discapacidad**.

Asimismo, se prevé un **incremento de las cuantías** de las bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social para **colectivos de personas con discapacidad con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo**.

Por su parte, el Real Decreto 170/2004 amplió los supuestos en los que puede solicitarse la **subvención para la adaptación de los puestos de trabajo**, con el fin de eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de las personas con discapacidad, estableciendo expresamente que pueden concederse estas ayudas no solo cuando se trate de contratos indefinidos, sino también en caso de contratación temporal si la duración del contrato no es inferior a 12 meses.

1. CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDOS DE CONTRATOS TEMPORALES DE FOMENTO DEL EMPLEO O DE CONTRATOS FORMATIVOS

Características	Contratación indefinida de personas con discapacidad reconocida (igual o superior al 33%), o que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o de gran invalidez, inscritos en el Servicio Público de Empleo.				
Tipos de incentivos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Subvención por contratación indefinida 2. Bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social 3. Subvención por adaptación de puesto de trabajo 				
Subvención contratación indefinida	Subvención de 3.907 euros , al comienzo del contrato a tiempo completo (si es un contrato indefinido a tiempo parcial, se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada).				
Bonificaciones en cuotas a la Seguridad Social	Importes:				
	Situaciones		General (discapacidad ≥ al 33%)	Discapacidad severa	
				Parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado ≥ al 33%	Discapacidad física o sensorial con un grado ≥ al 65%
	45 años o más		5.700 euros/año	6.300 euros/año	
	Menor de 45 años	Mujer	5.350 euros/año	5.950 euros/año	
Hombre		4.500 euros/año	5.100 euros/año		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ En el caso de contratos a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación será proporcional a la jornada, a la que se le sumarán 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el 100% de la cuantía de las bonificaciones prevista para cada supuesto. ▪ La bonificación de cuotas también resulta de aplicación en el caso de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento del empleo celebrados con personas con discapacidad, o de transformación en indefinidos de contratos formativos suscritos con personas con discapacidad. ▪ La bonificación alcanzará el 100% de la aportación empresarial a la Seguridad Social si el trabajador es contratado indefinidamente por un Centro Especial de Empleo. La misma bonificación se aplicará al Centro Especial de Empleo en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento de empleo de personas con discapacidad o de transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos suscritos con personas con discapacidad. ▪ Su duración alcanza toda la vigencia del contrato. 					

1. CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDOS DE CONTRATOS TEMPORALES DE FOMENTO DEL EMPLEO O DE CONTRATOS FORMATIVOS

	<p>Requisitos para la empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social. b) No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo.
	<p>Exclusiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Contrataciones realizadas con personas trabajadoras que, en los 24 meses anteriores a la fecha de la contratación, hubiesen prestado servicios en la misma empresa o grupo de empresas mediante un contrato indefinido. Será también de aplicación en el supuesto de vinculación laboral anterior del trabajador con empresas a las que el solicitante de los beneficios haya sucedido en virtud de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. b) Personas trabajadoras que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de 3 meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido improcedente o por despido colectivo. Esta exclusión: <ul style="list-style-type: none"> – No será de aplicación en el supuesto de contratación de personas con discapacidad procedentes de centros especiales de empleo. – No será de aplicación en el supuesto de incorporación a una empresa ordinaria de personas con discapacidad en el marco del programa de empleo con apoyo. c) Empresas que hayan extinguido o extingan por despido improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un periodo de 12 meses por un número de contratos igual al de las extinciones producidas. <p>Las exclusiones citadas en las letras a) y b) no se aplicarán si se trata de personas trabajadoras con especiales dificultades para su inserción laboral (personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%, así como personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%).</p>
<p>Subvención adaptación de puesto</p>	<p>Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal de hasta 901,52 euros.</p>

Ejemplo 1:

BONIFICACIONES Y SUBVENCIONES EN LOS CONTRATOS INDEFINIDOS REALIZADOS CON PCD

CONTRATO INDEFINIDO				
Salario de referencia		18.000,00 € (anual)		
Conceptos de SS	Tipos aplicables (2019)	Cuota empresarial PSD	Cuota empresarial PCD (Discapacidad General, Mujer, Menor de 45 años)	Cuota empresarial PCD (Discapacidad Severa, Hombre, Menor de 45 años)
Contingencias Comunes	23,60%	4.248,00 €	4.248,00 €	4.248,00 €
Desempleo	5,50%	990,00 €	990,00 €	990,00 €
FP	0,60%	108,00 €	108,00 €	108,00 €
FOGASA	0,20%	36,00 €	36,00 €	36,00 €
AT y EP*	1,00%	180,00 €	180,00 €	180,00 €
Total (Suma de conceptos SS)	30,90%	5.562,00 €	5.562,00 €	5.562,00 €
Bonificación S.S. (empresas de más de 50 trabajadores)		- €	5.350,00 €	5.100,00 €
Coste S.S. empresa (anual)		5.562,00 €	212,00 €	462,00 €

* A efectos ejemplificativos se ha considerado el 1%. El tipo aplicable dependerá de la actividad de la Empresa

Asimismo, por la contratación de una persona con discapacidad se establece una subvención de hasta 901,52 euros por la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal.

Con relación al impuesto de sociedades, será deducible de la cuota íntegra la cantidad de:

- 9.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de personas trabajadoras con discapacidad en un grado igual o superior al 33% e inferior al 65%, contratadas por el contribuyente, experimentado durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de personas trabajadora de la misma naturaleza del período inmediato anterior.
- 12.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 65%, contratados por el contribuyente, experimentado durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del período inmediato anterior.
- Los trabajadores contratados que dieran derecho a esta deducción no se computarán a efecto de la libertad de amortización con creación de empleo regulada en el artículo 102 de la LIS.

Normativa: Artículo 38 Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades.

Incentivos a la contratación temporal

La Ley 43/2006 regula en su disposición adicional primera el denominado **contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad**. Este contrato permite la contratación temporal de personas que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33% o sean receptoras de una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del sistema de Seguridad Social, siempre que sean desempleados e inscritos en la oficina de empleo.

Por otra parte, los **contratos de interinidad** que se celebren con personas con discapacidad desempleadas, para sustituir a personas trabajadoras con discapacidad que tengan suspendido su **contrato de trabajo** por **incapacidad temporal** durante el período que persista dicha situación permiten aplicar una bonificación en las cuotas empresariales de la Seguridad Social (Ley 45/2002, de 12 diciembre).

2. CONTRATACIÓN TEMPORAL PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Características	<p>Contratación temporal de personas con discapacidad reconocida (igual o superior al 33%) o que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o de gran invalidez inscritos en el Servicio Público de Empleo.</p> <ul style="list-style-type: none"> El contrato temporal se puede suscribir para la realización de actividades de la empresa, cualquiera que fuere la naturaleza de las mismas. No es exigible el requisito previo de ser beneficiarios de las prestaciones por desempleo. La duración del contrato debe ser de entre 12 meses y 3 años, a tiempo completo o a tiempo parcial. 																									
Tipos de incentivos	<ol style="list-style-type: none"> Bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social Subvención por adaptación de puesto de trabajo 																									
Bonificaciones en cuotas a la Seguridad Social	<p>Importes:</p> <table border="1" data-bbox="269 699 1072 1043"> <thead> <tr> <th colspan="2" rowspan="2">Situaciones</th> <th rowspan="2">General (discapacidad \geq al 33%)</th> <th colspan="2">Discapacidad severa</th> </tr> <tr> <th>Parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado \geq al 33%</th> <th>Discapacidad física o sensorial con un grado \geq al 65%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">45 años o más</td> <td>Mujer</td> <td>4.700 euros/año</td> <td colspan="2">5.300 euros/año</td> </tr> <tr> <td>Hombre</td> <td>4.100 euros/año</td> <td colspan="2">4.700 euros/año</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Menor de 45 años</td> <td>Mujer</td> <td>4.100 euros/año</td> <td colspan="2">4.700 euros/año</td> </tr> <tr> <td>Hombre</td> <td>3.500 euros/año</td> <td colspan="2">4.100 euros/año</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> La bonificación alcanzará el 100% de la aportación empresarial a la Seguridad Social si los trabajadores son contratados por un Centro Especial de Empleo. En caso de contratos a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación será proporcional a la jornada, a la que le sumarán 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el 100% de la cuantía prevista. Su duración alcanza toda la vigencia del contrato. <p>Requisitos para la empresa:</p> <ol style="list-style-type: none"> Hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social. No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo. <p>Exclusiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de 3 meses previos a la formalización del contrato. Esta 	Situaciones		General (discapacidad \geq al 33%)	Discapacidad severa		Parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado \geq al 33%	Discapacidad física o sensorial con un grado \geq al 65%	45 años o más	Mujer	4.700 euros/año	5.300 euros/año		Hombre	4.100 euros/año	4.700 euros/año		Menor de 45 años	Mujer	4.100 euros/año	4.700 euros/año		Hombre	3.500 euros/año	4.100 euros/año	
Situaciones					General (discapacidad \geq al 33%)	Discapacidad severa																				
		Parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado \geq al 33%	Discapacidad física o sensorial con un grado \geq al 65%																							
45 años o más	Mujer	4.700 euros/año	5.300 euros/año																							
	Hombre	4.100 euros/año	4.700 euros/año																							
Menor de 45 años	Mujer	4.100 euros/año	4.700 euros/año																							
	Hombre	3.500 euros/año	4.100 euros/año																							

2. CONTRATACIÓN TEMPORAL PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

	<p>exclusión:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No se aplicará si se trata de trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral. - Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo <p>b) Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un periodo de 12 meses por un número de contratos igual al de las extinciones producidas.</p> <p>La exclusión citada en las letra a) no se aplicarán si se trata de trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral (personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%, así como personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%).</p>
	<p>Conversión en indefinido:</p>
<p>Subvención adaptación de puesto</p>	<p>Las conversiones en contratos indefinidos a tiempo completo, o a tiempo parcial, podrán acogerse a las bonificaciones establecidas para la contratación indefinida de trabajadores con discapacidad.</p> <p>Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal de hasta 901,52 euros.</p>

Ejemplo 2:

BONIFICACIONES y SUBVENCIONES EN LOS CONTRATOS TEMPORALES PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO REALIZADOS CON DDD

CONTRATO TEMPORAL PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO

Salario de referencia 18.000,00 € (anual)

Conceptos de SS	Tipos aplicables (2019)	Cuota empresarial PSD	Cuota empresarial PCD (Discapacidad General, Mujer, Menor de 45 años)	Cuota empresarial PCD (Discapacidad Severa, Hombre Menor de 45 años)
Contingencias Comunes	23,60%	4.248,00 €	4.248,00 €	4.248,00 €
Desempleo	6,70%	1.206,00 €	990,00 €	990,00 €
FP	0,60%	108,00 €	108,00 €	108,00 €
FOGASA	0,20%	36,00 €	36,00 €	36,00 €
AT y EP*	1,00%	180,00 €	180,00 €	180,00 €
Total (Suma de conceptos SS)	32,10%	5.778,00 €	5.562,00 €	5.562,00 €
Bonificación S.S.		- €	4.100,00 €	4.100,00 €
Coste S.S. empresa (anual)		5.778,00 €	1.462,00 €	1.462,00 €

* A efectos ejemplificativos se ha considerado el 1%. El tipo aplicable dependerá de la actividad de la Empresa

Asimismo, por la contratación de una persona con discapacidad se establece una subvención de hasta 901,52 euros por la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal.

Con relación al impuesto de sociedades, será deducible de la cuota íntegra la cantidad de:

- 9.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 33% e inferior al 65%, contratados por el contribuyente, experimentado durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del período inmediato anterior.
- 12.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 65%, contratados por el contribuyente, experimentado durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del período inmediato anterior.
- Los trabajadores contratados que dieran derecho a esta deducción no se computarán a efecto de la libertad de amortización con creación de empleo regulada en el artículo 102 de la LIS.

Normativa: Artículo 38 Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades

3. CONTRATO DE INTERINIDAD PARA SUSTITUIR A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Características	<p>Contrato de interinidad celebrado con personas con discapacidad reconocida (igual o superior al 33%) y desempleadas, para sustituir a otras personas trabajadoras con discapacidad que se encuentren en situación de incapacidad temporal.</p> <ul style="list-style-type: none"> La duración del contrato será igual a la duración de la situación de incapacidad temporal del trabajador con discapacidad sustituido. En el contrato debe identificarse el trabajador sustituido y la causa de su sustitución.
Tipo de incentivo	Bonificación del 100% de las cuotas empresariales de la Seguridad Social.

Ejemplo 3:

BONIFICACIONES Y SUBVENCIONES EN LOS CONTRATOS DE INTERINIDAD REALIZADOS CON PCD PARA SUSTITUIR A PCD

CONTRATO INTERINIDAD

Salario de referencia 18.000,00 € (anual)

Conceptos de SS	Tipos aplicables (2019)	Cuota empresarial PSD	Cuota empresarial PCD
Contingencias Comunes	23,60%	4.248,00 €	4.248,00 €
Desempleo	6,70%	1.206,00 €	990,00 €
FP	0,60%	108,00 €	108,00 €
FOGASA	0,20%	36,00 €	36,00 €
AT y EP*	1,00%	180,00 €	180,00 €
Total (Suma de conceptos SS)	32,10%	5.778,00 €	5.562,00 €
Bonificación S.S.		- €	- €
Coste S.S. empresa (anual)		5.778,00 €	5.562,00 €

Asimismo, por la contratación de una persona con discapacidad se establece una subvención de hasta 901,52 euros por la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal.

Con relación al impuesto de sociedades, será deducible de la cuota íntegra la cantidad de:

— 9.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 33% e inferior al 65%, contratados por el contribuyente, experimentado durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del período inmediato anterior.

— 12.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 65%, contratados por el contribuyente, experimentado durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del período inmediato anterior.

— Los trabajadores contratados que dieran derecho a esta deducción no se computarán a efecto de la libertad de amortización con creación de empleo regulada en el artículo 102 de la LIS.

Normativa: Artículo 38 Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades.



Incentivos a los contratos formativos

Dentro de los contratos formativos podemos distinguir dos modalidades:

- Contrato para la formación y el aprendizaje:
 - Tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.
 - Este contrato está regulado esencialmente en el art. 11.2 ET y desarrollado por el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, así como la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre.
 - **El límite máximo de edad, establecido en 25 años, no es de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.**

- Contrato en prácticas:
 - Está dirigido a aquellas personas que ostenten un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes y su finalidad es permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados.
 - En el caso de que se concierte con una **persona con discapacidad, el contrato puede celebrarse dentro de los siete años siguientes** a la terminación de los correspondientes estudios.

4. CONTRATACIÓN PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

<p>Características</p>	<p>Contratos para la formación y el aprendizaje suscritos con personas con discapacidad reconocida (igual o superior al 33%) o que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o de gran invalidez inscritos en el Servicio Público de Empleo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ No aplica el límite máximo de edad en el caso de que se celebre con personas con discapacidad. ▪ Duración: de 1 a 3 años (salvo disposición diferente del Convenio Colectivo). Se puede solicitar autorización al Servicio Público de Empleo para la ampliación de la duración máxima del contrato hasta los 4 años. ▪ Prohibición de contratación por encima de la duración máxima, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional. ▪ Prohibición de contratación para un puesto de trabajo que hubiese sido desempeñado por la persona con discapacidad en la misma empresa por tiempo superior a 12 meses. ▪ Jornada: el tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% de la jornada máxima durante el primer año ni al 85% durante el segundo y tercer año. ▪ Si la persona trabajadora presenta una discapacidad intelectual, hasta un 25% del tiempo de trabajo efectivo podrá dedicarse a la realización de procedimientos de rehabilitación, habilitación o de ajuste personal y social. Dichas personas podrán realizar en el puesto de trabajo o en procesos formativos presenciales la formación de módulos formativos que no sean a distancia.
<p>Tipos de incentivos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reducciones en las cuotas de Seguridad Social 2. Subvención por adaptación de puesto de trabajo
<p>Reducciones de cuotas de Seguridad Social</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reducción, durante toda la vigencia del contrato, de todas las cuotas empresariales a la Seguridad Social: <ol style="list-style-type: none"> a) En empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas: reducción del 100% de las cuotas. b) En empresas cuya plantilla sea igual o superior a 250 personas: reducción del 75% de las cuotas. ▪ Reducción al 100%, durante toda la vigencia del contrato, de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social. <p>Además, las empresas que celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción del 50% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social para los contratos para la formación y el aprendizaje.</p>

4. CONTRATACIÓN PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

	<p>Exclusión de las reducciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Trabajadores que, en los 24 meses anteriores a la fecha de la contratación, hubiesen prestado servicios en la misma empresa o grupo de empresas mediante un contrato indefinido. Será también de aplicación en el supuesto de vinculación laboral anterior del trabajador con empresas a las que el solicitante de los beneficios haya sucedido en virtud de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. b) Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de 3 meses previos a la formalización del contrato. <p>Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un periodo de 12 meses por un número de contratos igual al de las extinciones producidas.</p>
<p>Subvención adaptación de puesto</p>	<p>Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal de hasta 901,52 euros, siempre y cuando el contrato tenga una duración mínima de 12 meses.</p>
<p>Conversión en indefinido</p>	<p>Las conversiones en contratos indefinidos a tiempo completo, o a tiempo parcial, podrán acogerse a las bonificaciones establecidas para la contratación indefinida de trabajadores con discapacidad.</p>

5. CONTRATACIÓN EN PRÁCTICAS

<p>Características</p>	<p>Contrato suscrito con un trabajador con discapacidad reconocida (igual o superior al 33%) o que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o de gran invalidez, que esté en posesión de: (a) título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, (b) títulos oficialmente reconocidos como equivalentes o de (c) certificado de profesionalidad, que habiliten para el ejercicio profesional.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El contrato debe concertarse en un plazo de 7 años desde la obtención de la titulación. ▪ Su duración no puede ser inferior a 6 meses ni superar los 2 años, salvo lo dispuesto en Convenio Colectivo. Puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial. ▪ A la terminación del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.
<p>Subvención adaptación de puesto</p>	<p>Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal de hasta 901,52 euros, siempre y cuando el contrato tenga una duración mínima de 12 meses.</p> <p>Las empresas tendrán derecho a una reducción, durante la duración del contrato, del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes.</p>
<p>Conversión en indefinido</p>	<p>Las conversiones en contratos indefinidos a tiempo completo, o a tiempo parcial, podrán acogerse a las bonificaciones establecidas para la contratación indefinida de trabajadores con discapacidad.</p>

Otros incentivos

En este apartado se exponen los incentivos de los que pueden beneficiarse las empresas en el marco del denominado “empleo con apoyo” y con motivo de la integración de los trabajadores con discapacidad en cooperativas y sociedades laborales.

En relación con el empleo con apoyo (“ECA”), Fundación ONCE ofrece un conjunto de servicios y acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por personal especializado, que tienen por objeto el acceso, mantenimiento y promoción de la persona trabajadora destinataria de estos servicios en empresas del mercado ordinario de trabajo, en condiciones iguales a las del resto de los trabajadores que desempeñan puestos similares. La intensidad y la duración de estos servicios es la necesaria para el mantenimiento del trabajo de las personas con especiales dificultades (es decir, aquellas que necesitan apoyo continuado, puntual o intermitente, en el desarrollo de su actividad laboral). En este sentido, Fundación ONCE ha liderado y financiado el proyecto piloto *Empleo con apoyo y TIC: aplicaciones sobre tableta*, que tiene como objetivo aprovechar las posibilidades que ofrecen las tecnologías de la información y la comunicación, en concreto las “tablets”, para desarrollar una aplicación de soporte al ECA que contribuya a lograr sus objetivos con una mayor autonomía del usuario y eficiencia por parte del preparador laboral. Más información en www.ecatic.org.

Esta sección también incluye los principales incentivos al autoempleo o empleo por cuenta propia de las personas con discapacidad.



6. EMPLEO CON APOYO

<p>Características</p>	<p>El empleo con apoyo está dirigido a la orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo de personas con discapacidad que presenten especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo.</p> <p>Las personas con discapacidad deben reunir los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> i. Estar inscritas en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados o estar contratados por Centros Especiales de Empleo. ii. Encontrarse en alguno de los siguientes supuestos: <ol style="list-style-type: none"> a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%. b) Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%. c) Personas sordas y con discapacidad auditiva, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%. <p>La contratación debe reunir los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Contratación por una empresa del mercado ordinario de trabajo para ser empleados efectivamente en la organización productiva de la empresa. ▪ Contratación indefinida o de duración determinada (como mínimo de 6 meses) a tiempo completo. Si la contratación es a tiempo parcial, la jornada de trabajo debe ser al menos del 50% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.
<p>Requisitos de las entidades que promueven el empleo con apoyo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Podrán promover proyectos de empleo con apoyo, y ser beneficiarios de las correspondientes subvenciones: <ol style="list-style-type: none"> a) Asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro. b) Centros Especiales de Empleo. c) Empresas del mercado ordinario de trabajo. ▪ Las acciones de empleo con apoyo serán llevadas a cabo por preparadores laborales, con capacidad y experiencia mínima. Se fijan los tiempos de atención mínimos por trabajador que deben cumplir los preparadores laborales.
<p>Duración</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las acciones de empleo con apoyo se desarrollan en el marco de proyectos de empleo con apoyo, que tendrán una duración de entre 6 meses y 1 año, prorrogable hasta otro año más. ▪ No obstante, en el caso de los trabajadores con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%, el plazo máximo de 2 años podrá ampliarse hasta 6 meses más, siempre y cuando se detecten situaciones de especial dificultad que exijan necesidades específicas de apoyo.

6. EMPLEO CON APOYO

<p>Tipos de incentivos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Subvenciones a la contratación. 2. Bonificaciones 3. Ayudas a la financiación de los costes derivados de la contratación de preparadores laborales.
<p>Subvenciones y bonificaciones</p>	<p>Las empresas tendrán derecho a los beneficios previstos en la normativa sobre contratación indefinida de trabajadores con discapacidad.</p>
<p>Subvenciones relacionadas con los costes de los preparadores laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Subvenciones específicas destinadas a financiar costes laborales y de Seguridad Social que se generen durante el periodo de desarrollo del proyecto de empleo con apoyo, derivados de la contratación de los preparadores laborales por las entidades promotoras de empleo con apoyo. <ol style="list-style-type: none"> a) Ayuda de 6.600 euros/año: por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%. b) Ayuda de 4.000 euros/año: por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% e inferior al 65%. c) Ayuda de 2.500 euros/año: por cada trabajador 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%. <p>Estas subvenciones se reducen proporcionalmente en función de la duración del contrato y de su jornada.</p> ▪ Su concesión se tramita a través del régimen de concurrencia competitiva y se conceden por periodos máximos de un año, prorrogables hasta un máximo de 2 años y 6 meses cuando se detecten situaciones de especial dificultad que exijan necesidades específicas de apoyo.

7. INTEGRACIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN COOPERATIVAS Y SOCIEDADES LABORALES

<p>Características</p>	<p>Incentivos a cooperativas o sociedades laborales que incorporen como socios de trabajo a trabajadores desempleados con discapacidad reconocida (igual o superior al 33%).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La incorporación debe suponer un incremento del empleo respecto de la media de los 12 meses anteriores a la incorporación del nuevo socio. ▪ Debe mantener al trabajador, como socio trabajador o de trabajo, al menos durante 3 años o, caso de que cause baja, sustituirlo por otra persona y por el período que reste hasta completar los 3 años. ▪ La entidad beneficiaria deberá mantener, al menos, durante un periodo de 5 años, una forma jurídica de entre las exigibles para resultar beneficiaria de la subvención obtenida.
<p>Tipo de incentivo</p>	<p>2. Subvenciones a la incorporación de un socio trabajador o de trabajo 3. Reducciones y bonificaciones</p>
<p>Subvenciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hasta 10.000 euros por cada persona con discapacidad que se incorpore, siempre que sea a jornada completa. Si la incorporación es a tiempo parcial, la cuantía de la ayuda se reduce de manera proporcional a la duración de la jornada. ▪ El tiempo mínimo de pertenencia es de 3 años; si fuese inferior deberá ser sustituido por otro trabajador con discapacidad.
<p>Reducciones /Bonificaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se aplican las previstas con carácter general siempre que, en el caso de las cooperativas, se opte por Régimen de Seguridad Social de trabajador por cuenta ajena. ▪ El importe de las bonificaciones oscila entre 800 euros/año y los 1.650 euros/año en función de la duración del contrato y de la edad del trabajador.

8. AUTOEMPLEO

Características	Incentivos destinados a fomentar que los trabajadores con discapacidad reconocida se conviertan en trabajadores autónomos. Los trabajadores deben causar alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o no haber estado en alta en los 2 años inmediatamente anteriores.				
Tipos de incentivos	<ol style="list-style-type: none"> Reducciones de las cuotas a la Seguridad Social por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal. Bonificaciones a la Seguridad Social Subvenciones 				
Reducciones y bonificaciones a la Seguridad Social	<ul style="list-style-type: none"> Su cuantía depende de que el trabajador opte por cotizar por la base mínima o por una superior, así como del tiempo transcurrido desde el alta: 				
	Base de cotización	Incentivo en los 12 primeros meses tras el alta		Incentivo con posterioridad al periodo inicial de 12 meses	
		Reducción		Bonificación	
	Cuantía	Duración	Cuantía	Duración	
Mínima	60 euros mensuales por contingencias comunes y profesionales, quedando exceptuados de cotizar por cese de actividad y por formación profesional (51,5 euros correspondientes a contingencias comunes y 8,5 euros a contingencias profesionales)	12 meses inmediatamente siguientes al alta	La cuota a bonificar es la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el 50% del resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo de cotización por contingencias comunes vigente en cada momento	48 meses, hasta completar un periodo máximo de 5 años tras la fecha de alta.	
Superior a la mínima	80% de la cuota por contingencias comunes				
<ul style="list-style-type: none"> Los incentivos serán también de aplicación a los socios de sociedades laborales y a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado que estén encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social. Estas bonificaciones y reducciones serán también de aplicación en los supuestos de trabajadores autónomos que estando de alta en este régimen especial les sobrevenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33%. 					

Subvenciones

- Subvención para el **establecimiento**: hasta 10.000 euros, en función de la dificultad del trabajador para acceder al mercado de trabajo.
- Subvención **financiera**: reducción de hasta 4 puntos del interés fijado por la entidad de crédito pública o privada, con el límite de hasta 10.000 euros en función de la dificultad del trabajador para acceder al mercado de trabajo.
- Subvención para **asistencia técnica**: financiación parcial de servicios externos para la mejora del desarrollo de la actividad empresarial, de hasta el 75% del coste de los servicios prestados, con un tope de 2.000 euros.
- Subvención para **formación**: financiación parcial de cursos relacionados con la dirección y gestión empresarial y nuevas tecnologías durante la puesta en marcha de la empresa, de hasta el 75% del coste de los cursos recibidos, con un tope de 3.000 euros.

Ejemplo 4:

Autoempleo de pcd

AUTOEMPLEO PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Ingresos de referencia	18.000,00 € (anual)
Base mínima de cotización	944,40 € (mensual)

Conceptos de SS	Tipos aplicables (2019)	Cotización SS Autoempleo PCD (menores 47 años)	Incentivo Autoempleo PCD en los 12 primeros meses tras el alta
Tipo con IT	28,30%	3.207,18 €	- €
Tipo AT y EP	0,90%	102,00 €	- €
Total (Suma de conceptos SS)	29,20%	3.309,18 €	- €
Reducción S.S. 1er año		- €	720,00 €
Coste S.S. 1er año		2.589,18 €	- €

NORMATIVA DE APLICACIÓN RELATIVA A LOS INCENTIVOS ESTATALES A LA CONTRATACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

Contratación indefinida	<ul style="list-style-type: none"> - Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo (Art. 7) (modificado por el R.D. 170/2004, de 30 de enero). - Ley 43/2006, de 29 de diciembre (Art. 2).
Contratación temporal de fomento del empleo	<ul style="list-style-type: none"> - Ley 43/2006, de 29 de diciembre (D.A. 1ª). - Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio.
Contratación para la formación y el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Estatuto de los Trabajadores ("ET"), Real Decreto Legislativo 2/2015 (art. 11 y D.A. 20ª). - Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre (D.A. 2ª). - Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo (D.A. 2ª).
Contrato de interinidad para sustituir a trabajadores con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> - ET, Real Decreto Legislativo 2/2015 (Art. 15.1.c). - Ley 45/2002, de 12 de diciembre (D.A. 9ª).
Empleo con apoyo	<ul style="list-style-type: none"> - Real Decreto 870/2007, de 2 de julio.
Integración de trabajadores con discapacidad en cooperativas y sociedades laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Orden TAS/3501/2005, de 7 de noviembre. - Ley 5/2011 (Art. 9).
Autoempleo	<ul style="list-style-type: none"> - Ley 20/2007, de 11 de julio (art. 32). - Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio.

**INCENTIVOS EN EL ÁMBITO DE LAS
COMUNIDADES AUTÓNOMAS**



Introducción

La presente sección se encuentra dedicada a los incentivos estatales gestionados por las Comunidades Autónomas, así como a otros incentivos a la contratación de personas con discapacidad regulados en la normativa autonómica de aplicación.

La solicitud de la aplicación de los incentivos debe dirigirse a los organismos competentes de la Comunidad Autónoma. Con el fin de facilitar su identificación, al final de la sección se incluye un directorio de organismos.



1. Andalucía

CONTRATACIONES INDEFINIDAS Y TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDOS DE CONTRATOS TEMPORALES	
Tipos de incentivos	a) Ayuda por contratación indefinida y por transformación de contratos temporales en indefinidos. b) Ayuda para la adaptación del puesto de trabajo.
Incentivo a la contratación indefinida Incentivo a la transformación en indefinidos de contratos temporales	Ayuda a la contratación indefinida y transformación de contratos temporales en indefinidos:
	a) 4.750 euros por cada contratación indefinida de trabajadores con discapacidad desempleados. b) 3.907 euros por cada transformación de un contrato de duración determinada en indefinido. En caso de que el contrato se celebre a tiempo parcial, el importe del incentivo se reducirá proporcionalmente a la jornada realizada. Límites de los incentivos:
	a) No podrán exceder del 60% de los costes salariales durante el periodo de un año siguiente a la contratación. b) Los puestos de trabajo creados, salvo en los supuestos de despido procedente, deben estar vinculados a la realización de una contratación con una duración mínima de 24 meses.
	Ayudas en caso de contratación de jóvenes menores de 30 años:
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 6.000 euros por cada contratación indefinida o transformación del contrato inicial en indefinido de trabajadores jóvenes con discapacidad titulares de un Bono de Empleo Joven. ▪ 6.000 euros por cada contratación indefinida de trabajadores jóvenes con discapacidad beneficiarios de la Iniciativa Prácticas Profesionales en empresas, siempre que la contratación se realice en el plazo máximo de 3 meses desde la finalización de la práctica profesional. El contrato debe mantenerse ininterrumpidamente por un periodo mínimo de 12 meses y celebrarse a jornada completa.
Ayuda a la contratación indefinida y transformación en indefinido de contratos temporales, celebrados con mayores de 45 años:	
7.500 euros por cada contratación indefinida de personas con discapacidad, desempleadas de larga duración, cuyo desempleo esté motivado por un despido colectivo en la industria manufacturera localizada en el territorio andaluz o en la desaparición jurídica del contratante. En cuanto a los requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver Título II de la Ley autonómica 2/2015, de 29 de diciembre.	
Incentivo por adaptación de puesto	Hasta 901,52 euros para la adaptación del puesto de trabajo . Otras contrataciones que pueden beneficiarse de esta ayuda se encuentran reguladas por la normativa estatal.

<p>Interrupción de plazos durante el estado de alarma</p>	<p>Si durante el estado de alarma, incluidos los periodos de prórrogas que se adopten, se produjera la suspensión temporal del contrato laboral o la reducción de la jornada laboral, de los contratos de trabajo incentivados en el marco de las ayudas a la creación de empleo indefinido de personas con discapacidad, dicha suspensión o reducción de la jornada no interrumpirá el cómputo del plazo de mantenimiento mínimo exigido, y el periodo de suspensión del contrato o reducción de la jornada computará como periodo de mantenimiento a efectos de su justificación.</p>
<p style="text-align: center;">INCENTIVOS PARA LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO</p>	
<p>Tipos de incentivos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incentivos a la creación de empleo indefinido y al mantenimiento de puestos de trabajo ya creados 2. Incentivos para la adaptación de puestos de trabajo y la eliminación de barreras 3. Incentivos a las unidades de apoyo a la actividad profesional 4. Incentivos al establecimiento de enclaves laborales
<p>Incentivo a la creación de empleo indefinido y al mantenimiento de puestos de trabajo ya creados</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En el caso de nuevas contrataciones con carácter indefinido así como las transformaciones de contrato de duración determinada en indefinidos que se realicen en los CEE y beneficien a personas trabajadoras con discapacidad, el incentivo puede ser de hasta 12.021 euros. Cuando las nuevas contrataciones o transformaciones, se efectúen a tiempo parcial el incentivo se reducirá proporcionalmente a la jornada. ▪ El incentivo por el mantenimiento de puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad en los CEE, sean los contratos de trabajo a tiempo completo o parcial, así como indefinidos o de duración determinada, puede alcanzar una cuantía equivalente, de hasta el 50% del salario mínimo interprofesional vigente en el momento de presentación de la solicitud. <p>En cuanto a los requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver art. 23 Decreto autonómico 149/2005.</p>
<p>Incentivos para la adaptación de puestos de trabajo y la eliminación de barreras</p>	<p>La cuantía del incentivo podrá alcanzar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hasta un máximo del 80% del coste de la inversión para el supuesto de eliminación de barreras arquitectónicas. ▪ 1.804 euros en el supuesto de adaptación de puestos de trabajo. <p>En ningún caso el importe de la ayuda pueda superar el necesario para la adaptación del puesto de trabajo.</p>
<p>Incentivos a las unidades de apoyo a la actividad profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los centros especiales de empleo que cuenten con unidades de apoyo a la actividad profesional pueden beneficiarse de ayudas que financiarán los costes laborales y de seguridad social derivados de la contratación indefinida de las personas trabajadoras integrantes de las mencionadas unidades de apoyo. ▪ El importe de las ayudas es de hasta un máximo de 1.200 euros anuales por cada persona trabajadora con discapacidad, sin que en ningún caso el importe de la ayuda pueda superar el necesario para compensar los gastos derivados de la unidad de apoyo.

Incentivos al establecimiento de enclaves laborales	<p>Las empresas colaboradoras que en cualquier momento contraten con carácter indefinido a personas trabajadoras del enclave laboral tendrán derecho a los siguientes incentivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ayuda de hasta 7.814 euros por cada contrato a tiempo completo, o la parte proporcional si el contrato es a tiempo parcial. • Las ayudas por adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas serán iguales que las previstas para los supuestos en que no se exige el establecimiento de un enclave laboral. <p>En cuanto a los requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver art. 27 Decreto autonómico 149/2005.</p>
--	---

INCENTIVOS AL TRABAJO AUTÓNOMO	
Características	Incentivos para el inicio de la actividad profesional o empresarial
Incentivos al trabajo autónomo	<p>Los trabajadores que realicen una actividad profesional o empresarial como trabajadores autónomos por primera vez podrán percibir las siguientes subvenciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Subvención de 5.000 euros para hombres desempleados con discapacidad 2. Subvención de 5.500 euros para mujeres desempleadas con discapacidad <p>En cuanto a los requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver art. 63 Ley autonómica 2/2015.</p>

Normativa de referencia:

- Decreto 149/2005, de 14 de junio, por el que se regulan los incentivos a la contratación con carácter indefinido (Capítulo VII).
- Ley 2/2015, de 29 de diciembre, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo (Título II).
- Normativa en materia de empleo en relación a la situación de emergencia sanitaria: Ley 10/2020 de 29 de abril.

2. Aragón

CONTRATACIÓN INDEFINIDA	
Tipos de incentivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Subvención por contratación indefinida ▪ Subvención para la adaptación del puesto de trabajo
Incentivo a la por contratación indefinida	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Subvención de 5.000 euros por cada contrato indefinido celebrado. ▪ Dicha cuantía puede incrementarse hasta un límite máximo de 6.000 euros en los siguientes casos: <ol style="list-style-type: none"> 1. Un 15% adicional cuando la persona contratada sea mujer o mayor de 45 años. 2. Un 15% adicional si la persona contratada presenta una discapacidad intelectual, enfermedad mental o parálisis cerebral en un grado reconocido igual o superior al 33%, o si la discapacidad, siendo física o sensorial, alcanza un grado reconocido igual o superior al 65%. <p>Cuando el contrato a tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención se reducirá en la misma proporción que la jornada.</p> <p>En cuanto a los requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver art. 7 de la Orden EIE/608/2016, de 7 de junio.</p>
Incentivo por adaptación de puesto	Hasta 1.200 euros para la adaptación del puesto de trabajo . Otras contrataciones que pueden beneficiarse de esta ayuda se encuentran reguladas por la normativa estatal.

TRANSFORMACIONES DE CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA EN INDEFINIDOS

Tipo de incentivo	Subvención por transformación en indefinidos de contratos temporales de fomento del empleo, en prácticas, para la formación y el aprendizaje o interinidad.
Requisitos	<p>a) La transformación en indefinidos de los contratos temporales deberá realizarse, en todo caso, antes del vencimiento del contrato objeto de transformación.</p> <p>b) La jornada del nuevo contrato indefinido deberá ser igual o superior a la del contrato temporal que se transforma.</p> <p>En cuanto al resto de requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver art. 7 Orden EIE/608/2016.</p>
Incentivo por transformación en indefinido	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Subvención de 5.000 euros por cada contrato indefinido celebrado. ▪ Dicha cuantía puede incrementarse hasta un límite máximo de 6.000 euros en los siguientes casos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Un 15% adicional cuando la persona contratada sea mujer o mayor de 45 años; ▪ Un 15% adicional si la persona contratada presenta una discapacidad intelectual, enfermedad mental o parálisis cerebral en un grado reconocido igual o superior al 33%, o si la discapacidad, siendo física o sensorial, alcanza un grado reconocido igual o superior al 65%. c) Cuando el contrato a tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención se reducirá en la misma proporción que la jornada. d) Si el contrato temporal ya hubiera sido objeto de subvención, la subvención por transformación del contrato en indefinido se reducirá en una cantidad equivalente al importe concedido por la contratación temporal.

CONTRATACIÓN TEMPORAL DE FOMENTO DE EMPLEO

Tipos de incentivos	a) Subvención por contratación mediante el contrato temporal de fomento de empleo de trabajadores con discapacidad. b) Subvención para la adaptación del puesto de trabajo.				
Incentivo por contratación temporal	Situaciones		General (discapacidad \geq al 33%)		
			Discapacidad severa		
	45 años o más		2.400 euros	3.000 euros	
	Menor de 45 años	Mujer	2.400 euros	3.000 euros	
		Hombre	2.000 euros	2.500 euros	
Cuando la contratación se efectúe a tiempo parcial, el importe de las subvenciones se reducirá en la misma proporción que la jornada.					
Requisitos	a) La duración del contrato debe ser de al menos 12 meses. b) La jornada de trabajo puede ser completa o a tiempo parcial, pero nunca inferior al 50% de la jornada ordinaria en la empresa. En cuanto al resto de requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver art. 8 de la Orden EIE/608/2016, de 7 de junio.				
Incentivo por adaptación de puesto	Hasta 1.200 euros para la adaptación del puesto de trabajo ocupado por el trabajador con discapacidad contratado mediante contratos de duración determinada para el fomento del empleo, siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses. Otras contrataciones que pueden beneficiarse de esta ayuda se encuentran reguladas por la normativa estatal.				

Normativa de referencia:

- Orden EIE/608/2016, de 7 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a fomentar la contratación de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
- Orden EIE/210/2018, de 5 de febrero, por la que se modifica la Orden EIE/608/2016, de 7 de junio.
- Orden EIE/2114/2018, de 27 de diciembre, que convoca para el año 2019 las subvenciones reguladas en la Orden EIE/608/2016, de 7 de junio.
- Orden EIE/939/2019, de 26 de julio, por la que se modifican cuatro órdenes del Departamento de Economía, Industria y Empleo, reguladoras de diversos programas de promoción del empleo.

3. Asturias

CONTRATACIONES INDEFINIDAS / TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDOS	
Tipos de incentivos	Subvención por contratación indefinida o por transformación en indefinido de contratos temporales.
Incentivo por contratación/ transformación en indefinido	<p>Subvención de 3.907 euros por cada contrato celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa o por la transformación en indefinidos de contratos temporales.</p> <p>Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.</p>
Requisitos	<p>Las contrataciones objeto de subvención deberán mantenerse durante un mínimo de tres años desde su formalización y suponer, además, en los centros de trabajo radicados en Asturias, un incremento neto del número de trabajadores de la empresa.</p> <p>En cuanto al resto de requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver Resolución de 11 de mayo de 2016 por la que se aprueban las bases reguladoras de la concesión de subvenciones por la contratación indefinida de personas desempleadas con discapacidad a empresas radicadas en el Principado de Asturias.</p>

Normativa de referencia:

- Resolución de 11 de mayo de 2016, de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, por la que se aprueban las bases reguladoras de la concesión de subvenciones por la contratación indefinida de personas desempleadas con discapacidad a empresas radicadas en el Principado de Asturias.



4. Cantabria

CONTRATACIONES INDEFINIDAS / TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS EN INDEFINIDOS

Tipos de incentivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Subvención por contratación indefinida o por transformación en indefinido de contratos temporales de fomento del empleo. ▪ Subvención para la adaptación del puesto de trabajo.
Incentivo por contratación/ transformación indefinido	<ol style="list-style-type: none"> 1. Subvención de 3.907 euros por cada contrato indefinido y a jornada completa celebrado. 2. Subvención de 3.907 euros por cada transformación de contratos temporales de fomento del empleo para personas con discapacidad en contratos indefinidos. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Si se concertara a tiempo parcial, dicha subvención se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada. ▪ Las subvenciones son también de aplicación a las Cooperativas de Trabajo Asociado que incorporen a trabajadores con discapacidad como socios trabajadores o de trabajo. <p>Si existe concurrencia con otras ayudas públicas a la misma finalidad, los beneficios previstos en la norma no podrán superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que da derecho a dichas ayudas.</p> <p>En cuanto a los requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver Capítulo I del Decreto autonómico 33/2008.</p>
Incentivo por adaptación de puesto	<p>Hasta 901,52 euros para la adaptación del puesto de trabajo de los trabajadores con discapacidad contratados indefinidamente o cuyo contrato se haya transformado en indefinido. Otras contrataciones que pueden beneficiarse de esta ayuda se encuentran reguladas por la normativa estatal.</p>

Normativa de referencia:

- Decreto 33/2008, de 3 de abril por el que se regula el procedimiento de concesión directa de subvenciones destinadas al fomento del empleo de las personas con discapacidad.

5. Castilla-La Mancha

CONTRATACIONES INDEFINIDAS Y TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDOS	
Tipos de incentivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Subvención por contratación inicial indefinida o por transformaciones en indefinidos de (i) contratos temporales de fomento de empleo de personas discapacitadas o (ii) contratos formativos con personas discapacitadas. ▪ Ayudas para la adaptación del puesto de trabajo.
Incentivo a la contratación indefinida / transformación en indefinido	<p>a) Subvención de 4.000 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo.</p> <p>b) Dicha cuantía se podrá incrementar con una de las siguientes ayudas adicionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1.300 euros adicionales si la persona contratada es hombre, o ▪ 2.000 euros adicionales si es mujer, siempre que la contratación cumpla una de las siguientes condiciones: <ul style="list-style-type: none"> ○ que la Oficina de Empleo participe en la intermediación, ○ o que el contrato indefinido que realice la entidad beneficiaria sea el primer indefinido que formaliza. ▪ 2.200 euros adicionales si la persona contratada es hombre o ▪ 2.800 euros adicionales si es mujer, siempre que la contratación cumpla una de las siguientes condiciones: <ul style="list-style-type: none"> ○ que se realice con persona con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual, con un grado reconocido igual o superior al 33%, ○ que se realice con personas con discapacidad física o sensorial, con un grado reconocido igual o superior al 65%, ○ o que se realice con persona con discapacidad, con edad igual o mayor de 45 años.
Requisitos	<p>a) La empresa deberá solicitar los trabajadores a la oficina de empleo correspondiente.</p> <p>b) En el caso de la transformación de los contratos, debe realizarse durante la vigencia de los mismos o sus prórrogas.</p> <p>c) En el caso de transformación de los contratos a tiempo completo, la jornada del nuevo contrato indefinido será también a tiempo completo. Si se transforma un contrato a tiempo parcial, la jornada del nuevo contrato indefinido debe ser igual o superior a la del contrato que se transforma.</p> <p>En cuanto al resto de requisitos para ser beneficiario de estos incentivos , ver art. 7 Decreto autonómico 35/2016, de 27 de julio.</p>
Incentivo por adaptación	Hasta 901,52 euros por contrato para la adaptación del puesto de trabajo . Dicha ayuda también es aplicable a los contratos temporales de fomento del

de puesto

empleo para personas con discapacidad y en contratos formativos de duración determinada, siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses. Otras contrataciones que pueden beneficiarse de esta ayuda se encuentran reguladas por la normativa estatal.

Normativa de referencia:

- Decreto 35/2016, de 27 de julio de 2016, por el que se regulan los incentivos destinados a fomentar la contratación de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo de Castilla-La Mancha.
- Resolución de 5 de abril de 2018, de la Dirección General de Programas de Empleo, por la que se publican los créditos disponibles en el ejercicio 2018, para la concesión de las ayudas en virtud del Decreto 35/2016.
- Resolución de 11 de abril de 2019, de la Dirección General de Programas de Empleo, por la que se publican los créditos disponibles en el ejercicio 2019, para la concesión de las subvenciones recogidas en el Decreto 35/2016, de 27 de julio, por el que se regulan los incentivos destinados a fomentar la contratación de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo de Castilla-La Mancha.



6. Castilla y León

CONTRATACIÓN INDEFINIDA O TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDOS DE CONTRATOS TEMPORALES	
Tipos de incentivos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Subvención por contratación indefinida o por transformación en indefinido de contratos temporales. 2. Subvención para la adaptación del puesto de trabajo.
Incentivo por contratación/ transformación indefinido	<p>Subvención de 3.907 euros por la celebración de contratos de duración indefinida o por la transformación en indefinidos de contratos temporales.</p> <p>En el caso de que la contratación se realice a jornada parcial, la subvención se reducirá de manera proporcional a la jornada pactada.</p> <p>En cuanto a los requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver Orden EMP/514/2017, de 21 de junio.</p>
Incentivo por adaptación de puesto	<p>Hasta 901,52 euros para la adaptación del puesto de trabajo o dotación de medios de protección personal de trabajadores con discapacidad. Otras contrataciones que pueden beneficiarse de esta ayuda se encuentran reguladas por la normativa estatal.</p>

EMPLEO CON APOYO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO ORDINARIO DE TRABAJO

<p>Tipo de incentivo</p>	<p>Subvención para la financiación de costes laborales y de Seguridad Social que se generen durante el período de desarrollo del proyecto de empleo con apoyo, derivados de la contratación de los preparadores laborales por las entidades promotoras de empleo con apoyo.</p>
<p>Incentivo al empleo con apoyo</p>	<p>El importe de la subvención varía en función del número de trabajadores y el grado de discapacidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 6.600 euros anuales por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%. b) 4.000 euros anuales por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% e inferior al 65% c) 2.500 euros anuales por cada trabajador con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%, o personas sordas y con discapacidad auditiva reconocida igual o superior al 33%. <p>El importe de las subvenciones se reducirá proporcionalmente en función de la duración del contrato de cada trabajador con discapacidad y de su jornada.</p> <p>En cuanto a los requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver Orden EMP/514/2017, de 21 de junio.</p>

Normativa de referencia:

- Orden EMP/514/2017, de 21 de junio («B.O.C. y L.» 28 de junio), por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones, dirigidas a fomentar la contratación indefinida de trabajadores con discapacidad, adaptación de sus puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal y al tránsito del empleo protegido de los enclaves laborales al mercado ordinario de trabajo.

7. Catalunya

CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD DESEMPLEADOS Y MAYORES DE 45 AÑOS	
Tipo de incentivo	Subvención por contratación indefinida o temporal de trabajadores con discapacidad mayores de 45 años , inscritos como demandantes de empleo no ocupados y que no hayan prestado servicios en ninguna entidad mediante la modalidad de contratación de duración indefinida en los últimos 6 meses.
Requisitos	<p>a) La duración del contrato debe ser, al menos, de 6 meses y la jornada, al menos del 50% de un trabajador a tiempo completo comparable.</p> <p>b) La contratación debe suponer un incremento de los trabajadores ocupados en la empresa, salvo que el puesto haya quedado vacante por dimisión de la persona trabajadora, jubilación, muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta de la persona trabajadora, o por despido disciplinario, procedente, u otra causa no imputable a la empresa.</p> <p>c) El número de contratos subvencionables por persona o entidad beneficiaria no puede ser superior a 5 ni superar el 50% de la plantilla.</p> <p>En cuanto al resto de requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver base reguladora 4 de la Orden EMO 311/2015, de 2 de octubre.</p>

CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD DESEMPLEADOS Y MAYORES DE 45 AÑOS

Incentivo por contratación

El importe de la subvención es un módulo económico único basado en el salario mínimo interprofesional.

Para la determinación del módulo correspondiente al año 2020, se ha tenido en cuenta el salario mínimo interprofesional fijado en el Real Decreto 231/2020 de 4 de febrero por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2020. No obstante, para la determinación del módulo económico de las siguientes convocatorias, la base reguladora octava de la subvención (Orden TSF/133/2018 de 30 de julio), establece que el importe del módulo se actualizará anualmente y se publicará de acuerdo a la actualización del salario mínimo interprofesional.

El módulo económico se establece para una jornada de trabajo del 100% y una duración de un mes y se ajustará proporcionalmente en función de la duración y la jornada pactada en el contrato de trabajo, o por días en caso de incluir un periodo inferior a un mes.

Su cuantía depende de si las actuaciones prevén incorporar el coste de las pagas extraordinarias o no. Así:

Cuantía del módulo	Incluido coste de pagas extraordinarias	Excluido coste de pagas extraordinarias
Contratación por días	29,59 euros/día	34,52 euros/día
Contratación por meses	900 euros/mes	1050 euros/mes

Normativa de referencia:

- Orden TSF/133/2018, de 30 de julio, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el fomento de la incorporación de personas en situación de desempleo mayores de 45 años al mercado de trabajo.
- Orden TSF/188/2018, de 12 de noviembre, por la que se modifica la Orden TSF/133/2018, de 30 de julio.
- Resolución TSF/304/2019, de 7 de febrero, por la que se establece la cuantía de los módulos económicos calculados en base al salario mínimo interprofesional, aplicables a las subvenciones que promueve el Servicio Público de Empleo de Cataluña.
- Resolución TSF/3498/2019 de 3 de diciembre por la que se establece la convocatoria anticipada para el año 2020 para el fomento de la incorporación de personas en situación de desempleo mayores de 45 años al mercado de trabajo.

8. Euskadi

CONTRATACIÓN INDEFINIDA O TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDO DE CONTRATOS TEMPORALES DE FOMENTO DE EMPLEO	
Tipo de incentivo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Subvención por contratación indefinida de trabajadores con discapacidad. ▪ Subvención por adaptación de puesto de trabajo.
Incentivo por contratación	<p>4.000 euros por cada contrato indefinido. En caso de contratación a tiempo parcial, dicha subvención se reducirá de manera proporcional a la jornada pactada.</p> <p>En el supuesto de que el trabajador fuera una persona con discapacidad con dificultades de inserción laboral, el importe ascenderá a 8.000 euros.</p> <p>Si la persona contratada fuese mujer, en ambos casos la cuantía se incrementará en un 10%.</p>
Incentivo por adaptación de puesto	<p>Hasta 1.000 euros para la adaptación del puesto de trabajo o dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten su trabajo.</p>

Normativa de referencia:

- Resolución de 4 de marzo de 2020, del Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, por la que se procede a la publicación del Acuerdo del Consejo de Administración de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, por el que se asignan recursos económicos destinados a la financiación, en el año 2020, de las ayudas al fomento del empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
- 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.



9. Extremadura

Requisitos comunes a los incentivos	<p>Las empresas que se beneficien de las subvenciones indicadas a continuación deberán cumplir, entre otras, con las siguientes obligaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mantenimiento de la contratación indefinida objeto de subvención durante un periodo mínimo de 12 meses. <p>En cuanto a los requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver art.8 y 9 del Decreto autonómico 192/2015 de 29 de noviembre.</p>
--	--

CONTRATACIONES INDEFINIDAS	
Tipo de incentivo	Subvención por contratación indefinida de personas con discapacidad desempleadas en empresas ordinarias .
Incentivo por contratación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Subvención de 7.500 euros por cada contratación de trabajadores con discapacidad a tiempo completo. ▪ Dicha cuantía que se incrementa hasta los 8.000 euros en caso de contratación de trabajadores con discapacidad que (a) sean mujeres o (b) presenten especiales dificultades para su inserción laboral. ▪ En caso de contratación a tiempo parcial, la subvención se reduce en función de la jornada pactada. ▪ La subvención es de aplicación a la incorporación de personas con discapacidad desempleadas como socios trabajadores en sociedades cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales. ▪ Dichas cuantías se incrementarán en 1.000 euros más cuando el puesto de trabajo subvencionado se cree en localidades de menos de 5.000 habitantes. ▪ Asimismo, dichas cuantías podrán incrementarse en otros 1.000 euros más cuando se trate de empresas en las que, a fecha de presentación de solicitud, (i) concurra la Cláusula de Responsabilidad Social Empresarial o (ii) tengan implantados Planes Empresariales de Igualdad de Género. <p>En cuanto al resto de requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver art. 9 Decreto autonómico 192/2016, de 29 de noviembre.</p>



TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS

Tipo de incentivo	<p>1. Subvención por transformación en indefinidos de contratos temporales celebrados con personas con discapacidad.</p>
Incentivo por contratación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 4.500 euros en caso de transformación en indefinidos de contratos de trabajadores con discapacidad. ▪ Dicha cuantía se incrementa hasta los 5.000 euros en caso de transformación de contratos de trabajadores con discapacidad que (a) sean mujeres o (b) presenten especiales dificultades para su inserción laboral. ▪ Dichas cuantías se incrementarán en 1.000 euros más cuando el puesto de trabajo subvencionado se transforme en localidades de menos de 5.000 habitantes. ▪ Asimismo, dichas cuantías podrán incrementarse en otros 1.000 euros más cuando se trate de empresas en las que, a fecha de presentación de solicitud, (i) concorra la Cláusula de Responsabilidad Social Empresarial o (ii) tengan implantados Planes Empresariales de Igualdad de Género.
Requisitos específicos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La transformación de los contratos temporales deberá realizarse, en todo caso, antes del vencimiento del contrato objeto de transformación o sus prórrogas, si las hubiere, o bien al día siguiente del vencimiento de éste. ▪ La jornada del nuevo contrato indefinido deberá ser al menos igual o superior a la del contrato temporal que se transforma. En caso de contratación a tiempo parcial, la subvención se reduce en función de la jornada pactada. ▪ En cuanto a los requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver art. 9 Decreto autonómico 192/2016, de 29 de noviembre.

CONTRATOS TEMPORALES

Tipo de incentivo	<p>Subvención por contratación temporal en empresas ordinarias de personas con discapacidad desempleadas, con una duración de, al menos, 12 meses.</p>
-------------------	---



Incentivo por contratación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2.000 euros en caso de contratación de trabajadores con discapacidad a tiempo completo. ▪ 2.500 euros en caso de contratación de trabajadores con discapacidad que (a) sean mujeres o (b) presenten especiales dificultades para su inserción laboral. <p>En el supuesto de que la jornada sea a tiempo parcial, las cuantías serán minoradas proporcionalmente a dicha jornada.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dichas cuantías se incrementarán en 1.000 euros cuando el puesto de trabajo subvencionado se cree en localidades de menos de 5.000 habitantes. ▪ Asimismo, dichas cuantías podrán incrementarse en otros 1.000 euros más cuando se trate de empresas en las que, a fecha de presentación de solicitud, (i) concurra la Cláusula de Responsabilidad Social Empresarial o (ii) tengan implantados Planes Empresariales de Igualdad de Género. <p>En cuanto a los requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver art. 9 Decreto autonómico 192/2016, de 29 de noviembre.</p>
-----------------------------------	--

ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

Tipo de incentivo	Subvención para la adaptación del puesto de trabajo.
Incentivo por adaptación de puesto	<p>Subvención de 901 euros, destinados a la adaptación de los puestos de trabajo, dotación de medios de protección personal o para eliminar barreras arquitectónicas que dificulten el ejercicio de la actividad laboral, excluyéndose, en todo caso, la adquisición de bienes usados.</p> <p>En caso de que el trabajador discapacitado esté contratado a tiempo parcial, dicha cuantía se reducirá proporcionalmente a la jornada que figure en el contrato de trabajo.</p> <p>En cuanto a los requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver art. 9 Decreto autonómico 192/2016, de 29 de noviembre.</p>

Normativa de referencia:

- Decreto 192/2016, de 29 de noviembre, por el que se regulan los incentivos destinados a favorecer la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Modificado por la Orden 23 de julio 2020 (LEXT 2020/314).
- Orden de 20 de marzo de 2019, por la que se Convoca la concesión de incentivos destinados a favorecer la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo en la Comunidad Autónoma de Extremadura para el ejercicio 2019.

10. Galicia

PROGRAMA DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA ORDINARIA INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDOS DE CONTRATOS TEMPORALES

<p>Tipos de incentivos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Subvención por contratación indefinida de personas con discapacidad desempleadas o procedentes de un centro especial de empleo, así como por la transformación en indefinido de contratos formativos y de contratos temporales de fomento del empleo para personas con discapacidad. 2. Subvención para la adaptación del puesto de trabajo.
<p>Incentivo por contratación / transformación indefinido</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 6.000 euros por cada trabajador desempleado o procedente de un centro especial de empleo contratado con carácter indefinido a jornada completa. En caso de contratación a jornada parcial, el importe será proporcional al tiempo efectivo de trabajo. ▪ Dicha cuantía se incrementa en los siguientes supuestos e importes, acumulables entre sí: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Un 25% si: <ol style="list-style-type: none"> a) la persona contratada es una mujer. b) la persona contratada pertenece a una unidad familiar en que todos sus miembros están desempleados. c) el centro de trabajo en el que se incorpora la persona trabajadora con discapacidad esté situado en un ayuntamiento rural. <p>la contratación se realiza con una persona con discapacidad con especiales dificultades para su inserción laboral</p> ▪ 500 euros en el caso de: <ol style="list-style-type: none"> a) la contratación de personas trabajadoras procedentes de centros especiales de empleo. b) contrataciones en empresas que tengan hasta 49 trabajadores. ▪ La cuantía máxima que podrá ser concedida a una entidad beneficiaria por esta subvención, de aplicarse todos los incentivos anteriores, será de 13.000 euros. <p>En cuanto a los requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver art. 3 y 27 de la Orden autonómica de 5 de junio de 2017.</p>
<p>Incentivo por adaptación de puesto</p>	<p>2.000 euros para la adaptación de los puestos de trabajo, la dotación de equipos de protección personal o la eliminación de barreras u obstáculos.</p>

I. CONTRATACIÓN TEMPORAL

Tipos de incentivos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Subvención por contratación temporal con una duración mínima de 12 meses, de personas con discapacidad, desempleadas o procedentes de centros especiales de empleo. 2. Subvención para la adaptación del puesto de trabajo.
Incentivo por contratación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2.000 euros por cada persona con discapacidad contratada a jornada completa. En caso de contratación a jornada parcial, el importe será proporcional al tiempo efectivo de trabajo. ▪ Esta cuantía base se incrementará en un 25% en cada uno de los siguientes supuestos, acumulables entre sí: <ul style="list-style-type: none"> ○ si la persona contratada es una mujer. ○ si la persona contratada pertenece a una unidad familiar en que todos sus miembros están desempleados. ○ si el centro de trabajo en el que se incorpora la persona trabajadora con discapacidad esté situado en un ayuntamiento rural. ○ si la contratación se realiza con una persona con discapacidad con especiales dificultades para su inserción laboral. ▪ La cuantía máxima que podrá ser concedida a una entidad beneficiaria por esta subvención, de aplicarse todos los incentivos, será de 4.000 euros.
Requisitos	<p>No disfrutarán de la citada subvención las contrataciones realizadas con personas con discapacidad que prestasen servicios en la misma empresa en los últimos 6 meses mediante un contrato de naturaleza temporal, excepto los contratos de interinidad.</p> <p>En cuanto al resto de requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver art. 3 y 29 de la Orden autonómica de 5 de junio de 2017.</p>
Incentivo por adaptación de puesto	<p>902 euros para la adaptación de los puestos de trabajo, la dotación de equipos de protección personal o la eliminación de barreras u obstáculos.</p>

II. CONTRATACIÓN EN EL MARCO DE PROYECTOS DE EMPLEO CON APOYO

<p>Tipo de incentivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Subvención por contratación indefinida o temporal en empresas del mercado ordinario de trabajo en el marco de un proyecto de empleo con apoyo, siempre que el mismo esté subvencionado por la Consellería de Economía, Empleo e Industria. ▪ Subvención para la adaptación del puesto de trabajo.
<p>Incentivo por contratación</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Subvención por la contratación indefinida del apartado I.1: incrementada en un 50%. 2. Subvención por la contratación temporal del apartado I.3: incrementada en un 25%. <p>Para el cálculo de los incrementos no se tendrá en cuenta el incentivo por la adaptación de puesto.</p> <p>En cuanto a los requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver art. 3 y 30 de la Orden autonómica de 5 de junio de 2017.</p>
<p>Incentivo por adaptación de puesto</p>	<p>902 euros para la adaptación de los puestos de trabajo, la dotación de equipos de protección personal o la eliminación de barreras u obstáculos.</p>

PROGRAMA DE EMPLEO CON APOYO COMO MEDIDA DE FOMENTO DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO ORDINARIO DE TRABAJO

<p>Tipo de incentivo</p>	<p>Subvención para la financiación de costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación de los preparadores laborales por las entidades promotoras de empleo con apoyo, que se generen durante el período de desarrollo del proyecto de empleo con apoyo para favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad con especiales dificultades para su inserción laboral.</p>
<p>Incentivo al empleo con apoyo</p>	<p>a) El importe de la subvención varía en función del número de trabajadores con especiales dificultades contratados y su grado de discapacidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6.600 euros anuales por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%. • 4.000 euros anuales por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% e inferior al 65% • 2.500 euros anuales por cada trabajador con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%, o personas sordas y con discapacidad auditiva reconocida igual o superior al 33%. <p>b) El importe de las subvenciones se reducirá proporcionalmente en función de la duración del contrato de cada trabajador con discapacidad y de su jornada.</p> <p>c) Una vez aplicados los criterios anteriores, la cuantía base que corresponda en cada caso se incrementará en un 25%, según se den las siguientes circunstancias (acumulables entre sí) en la persona preparadora laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Si la persona contratada es una mujer. ▪ Si la persona contratada pertenece a una unidad familiar en que todos sus miembros están desempleados. ▪ Si el centro de trabajo en el que se incorpora la persona trabajadora con discapacidad esté situado en un ayuntamiento rural. ▪ Si la persona contratada tiene una discapacidad reconocida igual o superior al 33% o está en situación o riesgo de exclusión social. ▪ La cuantía máxima que podrá ser concedida a una entidad beneficiaria por esta subvención, de aplicarse todos los incentivos anteriores, será de 13.200 euros. <p>En cuanto a los requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver art. 3 y Capítulo III de la Orden autonómica de 5 de junio de 2017.</p>

PROGRAMAS DE AYUDAS A CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO A FIN DE PROMOVER LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

<p>Regulación y tipos de programas</p>	<p>Recogido en la Orden 9 de julio de 2020. Comprende tres programas diferentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programa I: Subvenciones a las unidades de apoyo a la actividad profesional. El objetivo del programa consiste en subvencionar los costes salariales y de seguridad social derivados de la contratación indefinida del personal trabajador de las unidades de apoyo. - Programa II: Ayudas para la creación de puestos de trabajo estables, adaptación de puestos y asistencia técnica para los CEE. Las ayudas se encaminan a incentivar la creación de puestos de trabajo estables, financiar las adaptaciones de los mismos y las asistencias técnicas que precisen los CEE. - Programa III: ayudas a la financiación parcial del coste salarial de las personas con discapacidad en los CEE. Tiene por objeto financiar el coste salarial de las personas trabajadoras con discapacidad contratadas en los CEE.
<p>Cuantías</p>	<p>Programa I: Subvenciones a las unidades de apoyo a la actividad profesional.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Base de la subvención: 2.400 euros anuales por cada persona trabajadora apoyada con los grados de discapacidad indicados en el artículo 5.2 de la Orden 9 de julio de 2020, con contrato indefinido o temporal de duración igual o superior a 6 meses a jornada completa. - La ayuda se reducirá proporcionalmente en función a la duración de los contratos, cuando esta sea inferior al año. <p>Programa II: : Ayudas para la creación de puestos de trabajo estables, adaptación de puestos y asistencia técnica para los CEE.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se establece una cuantía base de 12.000 euros por cada puesto de trabajo creado con carácter indefinido y a jornada completa. El importe de esta base será proporcional a la jornada laboral. - El importe anterior se incrementará un 25% en caso de que la persona contratada reúna alguna de las siguientes circunstancias: <ol style="list-style-type: none"> a) Sea mujer. b) Tenga una discapacidad con especiales dificultades de inserción, según la definición del artículo 5.2 de la Orden 9 de julio de 2020, o se encuentre en una situación de riesgo de exclusión social. c) Sea mayor de 45 años.

- d) Reuna la condición de persona emigrante retornada (artículo 5.5 de la Orden 9 de julio de 2020).
- e) Tenga la condición de trans.
- f) El centro de trabajo en el que se incorpora esté situado en un ayuntamiento rural, según el 5.9 de la Orden 9 de julio de 2020)
 - La cuantía máxima que puede ser concedida por este programa es de 30.000 euros.
 - Hasta 2.000 euros por cada adaptación de puestos de trabajo.
 - Ayudas a la asistencia técnica: Artículo 40 de la Orden 9 de julio de 2020.

Programa III: Ayudas al mantenimiento del coste salarial.

- Los contratos deberán tener una duración superior a siete días.
- El importe de la subvención consiste en el 50% del salario mínimo interprofesional. En los supuestos de contratación a tiempo parcial la cuantía de la subvención se reducirá proporcionalmente
- En cuanto a los requisitos en caso de que un trabajador esté contratado por varios centros de empleo, el artículo 46.3 de la 5.2 de la Orden 9 de julio de 2020 establece unas reglas de ponderación.
- Son subvencionables los días efectivamente trabajados, incluidas las vacaciones.

Normativa de referencia:

- Orden de 13 de diciembre de 2017, por la que se hace pública la ampliación de la dotación presupuestaria para la concesión de las ayudas establecidas en el capítulo II de la Orden de 5 de junio de 2017 por la que se establecen las bases reguladoras del Programa de promoción de la integración laboral de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria y del Programa de empleo con apoyo como medida de fomento del empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, y se procede a su convocatoria para el año 2017.
- Orden de 8 de agosto de 2019 por la que se establecen las bases reguladoras de ayudas a centros especiales de empleo (CEE) con el fin de promover la integración laboral de las personas con discapacidad y se procede a su convocatoria para las anualidades 2019-2020.
- Orden 9 de julio de 2020 por la que se establecen las bases reguladoras de ayudas a centros especiales de empleo (CEE) a fin de promover la integración laboral de las personas con discapacidad y se procede a su convocatoria par las anualidades 2020-2021 (códigos de procedimiento TR341K, TR341E, TR341N y TR341M).



11. Illes Balears

CONTRATACIONES INDEFINIDAS / TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS	
Tipos de incentivos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Subvención por contratación indefinida o transformación en indefinidos de contratos temporales de fomento del empleo. 2. Subvención para la adaptación de puesto de trabajo.
Incentivo por contratación / transformación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 3.907 euros por cada contrato de trabajo firmado con personas con discapacidad por tiempo indefinido y a jornada completa. ▪ Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención indicada debe reducirse proporcionalmente a la jornada pactada. ▪ Las mismas subvenciones para la incorporación como socios en cooperativas de trabajo asociado a personas con discapacidad <p>En cuanto a los requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver art. 8 de la Resolución del consejero de Trabajo, Comercio e Industria de 25 de mayo de 2017.</p>
Incentivo por adaptación de puesto	<p>Hasta 901,52 euros para la adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras u obstáculos. Otras contrataciones que pueden beneficiarse de esta ayuda se encuentran reguladas por la normativa estatal.</p>

Normativa de referencia:

- Resolución del Consejero de Trabajo, Comercio e Industria de 7 de febrero de 2019, por la que se aprueba la convocatoria para conceder ayudas sobre el fomento del empleo de las personas con discapacidad en empresas del mercado ordinario de trabajo .
- En el año 2020 no se ha dado convocatoria para las subvenciones a la contratación en el mercado ordinario de trabajo. El Gobierno de las Islas Baleares mantiene su intención de subvencionar retroactivamente los contratos realizados en el año 2020, si los fondos estatales que recibiera para el ejercicio 2021 se lo permitieran.

12. Islas Canarias

CONTRATACIONES INDEFINIDAS	
Tipos de incentivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Subvención por contratación indefinida de trabajadores con discapacidad. ▪ Subvención para la adaptación del puesto de trabajo.
Incentivo por contratación indefinida	<ol style="list-style-type: none"> 1. 3.907 euros por cada contrato de trabajo celebrado con carácter indefinido y a jornada completa. 2. Cuando el contrato indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.
Incentivo por adaptación de puesto	<p>Hasta 901,52 euros para la adaptación del puesto de trabajo o dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten su trabajo.</p> <p>Esta ayuda será también aplicable a las empresas que celebren contratos temporales, contratos en prácticas o para la formación, siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses.</p>

Normativa de referencia: remisión a la normativa estatal.



13. La Rioja

SUBVENCIONES DIRIGIDAS A PROYECTOS GENERADORES DE EMPLEO ESTABLE EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	
Requisitos	En cuanto a los requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver Capítulo II de la Orden autonómica 13/2010, de 6 de septiembre.
a) INVERSIONES EN ACTIVOS FIJOS NUEVOS EN UN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO	
Tipo de incentivo	Subvención por financiación parcial de proyectos de inversión en activos fijos nuevos del Centro Especial de Empleo que tengan viabilidad técnica, económica y financiera y que, a su vez, supongan generación de empleo estable para trabajadores con discapacidad.
Incentivo a la inversión en activos fijos	<p>Por cada puesto de trabajo creado a jornada completa y con carácter indefinido para trabajadores con discapacidad:</p> <p>a) 12.000 euros si el Centro Especial de Empleo posee una plantilla compuesta por el 90%, como mínimo, de trabajadores con discapacidad respecto del total de su plantilla.</p> <p>b) 9.000 euros si el Centro Especial de Empleo posee una plantilla comprendida entre el 70% e inferior al 90% de trabajadores con discapacidad respecto del total de la plantilla.</p> <p>c) 24.000 euros si concurren, de manera acumulada, las siguientes circunstancias:</p> <p>1º Que los proyectos de inversión supongan la contratación de trabajadores con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de discapacidad igual o superior al 33% o de trabajadores con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%, en un porcentaje, en cualquiera de los dos casos, de, al menos, el 50% sobre el total de los puestos a contratar.</p> <p>2º Que, además, los proyectos de inversión supongan la contratación de mujeres en un porcentaje de, al menos, el 30% sobre el total de los puestos a contratar.</p> <p>3º Que el centro disponga de personal de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social o que se comprometa a su contratación durante el plazo de justificación.</p> <p>En todo caso, la cuantía de la subvención no podrá superar el 90% del coste de la inversión subvencionada.</p>

b) REDUCCIÓN DE INTERESES DE PRÉSTAMOS

<p>Tipo de incentivo</p>	<p>Subvención para la reducción de los intereses de los préstamos obtenidos por los Centros Especiales de Empleo para financiar inversiones en activo fijo siempre y cuando dichas inversiones supongan la generación de empleo estable para trabajadores con discapacidad.</p>
<p>Cuantía del incentivo</p>	<p>Será como máximo de hasta 3 puntos del tipo de interés fijado por la entidad de crédito que conceda el préstamo al solicitante (y que haya suscrito, a tal efecto, convenio con el Gobierno de La Rioja). La cuantía se calculará como si la subvención se devengase cada año de la duración del mismo, incluido el posible período de carencia.</p> <p>En el caso de que el beneficiario haya obtenido la subvención por la inversión en el activo fijo del punto 1 anterior, la suma de ambas subvenciones no podrá superar el 90% del coste de la inversión citada.</p>

1. SUBVENCIÓN A LA ASISTENCIA TÉCNICA PARA LA CREACIÓN DE EMPLEO

<p>Tipo de incentivo</p>	<p>Subvención para sufragar parcialmente los gastos en que incurran los Centros Especiales de Empleo con motivo de la contratación de la asistencia técnica necesaria para la generación de empleo estable.</p>
<p>Cuantía del incentivo</p>	<p>No excederá del 50% del coste de tales servicios y podrá consistir en alguna de las actuaciones siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Estudios de viabilidad, organización, comercialización y otros de naturaleza análoga. b) Auditorias e informes económicos, siempre que estos no se realicen de modo obligatorio por una disposición que así lo exija. c) Labores de asesoramiento en las diversas áreas de gestión empresarial, excluidas las tareas que, por su naturaleza, tengan carácter ordinario y continuado en la actividad de la empresa.

▪ **SUBVENCIONES DIRIGIDAS AL MANTENIMIENTO DE PUESTOS DE TRABAJO EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO**

Requisitos	En cuanto a los requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver Capítulo III de la Orden autonómica 13/2010, de 6 de septiembre.
-------------------	--

1. COSTES SALARIALES

Tipo de incentivo	Subvención para la financiación parcial de los costes salariales de los trabajadores con discapacidad que prestan servicios en los Centros Especiales de Empleo . Serán costes salariales subvencionables solamente los días trabajados y las correspondientes pagas extra.
--------------------------	---

Cuantía del incentivo	<p>Abono de una cantidad máxima equivalente al 50% del salario mínimo interprofesional vigente, o la parte proporcional de este porcentaje si el contrato es a tiempo parcial.</p> <p>En los casos de contrataciones de bajo rendimiento, la subvención corresponderá al 50% del total devengado siempre que no supere el 50% del salario mínimo interprofesional vigente.</p>
------------------------------	--

2. ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y ELIMINACIÓN DE BARRERAS ARQUITECTÓNICAS

Cuantía del incentivo	Subvención de hasta 1.800 euros para la adaptación del puesto de trabajo o dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten su trabajo. Otras contrataciones que pueden beneficiarse de esta ayuda se encuentran reguladas por la normativa estatal.
------------------------------	--

3. SANEAMIENTO FINANCIERO

Tipo de incentivo	▪ Subvención para el saneamiento financiero del Centro Especial de Empleo con el fin de lograr su reestructuración para que alcance niveles de productividad y rentabilidad que garanticen su viabilidad y la estabilidad del empleo de discapacitados. Esta subvención sólo se podrá conceder una vez por Entidad.
--------------------------	--

Cuantía del incentivo	<p>Financiación de un porcentaje del saldo negativo del resultado de explotación del año inmediatamente anterior a la solicitud que será:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. El 25% de dicho saldo negativo en el caso de que el porcentaje de personas discapacitadas contratadas por el Centro sobre el total de la plantilla sea de menos del 80% y de más del 70%. <p>Si, además, el porcentaje de contratos indefinidos de personas discapacitadas sobre el total de los contratos laborales de personas discapacitadas es superior al 50%, la cuantía de la subvención aumentará hasta el 50% de dicho saldo negativo.</p> <ol style="list-style-type: none"> b. El 50% de dicho saldo negativo en el caso de que el porcentaje de personas discapacitadas contratadas por el Centro sobre el total de la
------------------------------	--

	<p>plantilla sea superior al 80%.</p> <p>Si, además, el porcentaje de contratos indefinidos de personas discapacitadas sobre el total de los contratos laborales de personas discapacitadas es superior al 50%, la cuantía de la subvención será del 100% de dicho saldo negativo.</p>
--	---

4. EQUILIBRIO PRESUPUESTARIO

Tipo de incentivo	<p>Subvención destinada a equilibrar el presupuesto de los Centros Especiales de Empleo con el fin de ayudar al mantenimiento de los puestos de trabajo de personas con discapacidad contratadas en dichos Centros. Esta subvención sólo se podrá conceder una vez por Entidad.</p>
--------------------------	--

Cuantía del incentivo	<p>Financiación de un porcentaje del saldo presupuestario negativo del año inmediatamente anterior al de la solicitud que será:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El 25% de dicho saldo presupuestario negativo en el caso de que el porcentaje de personas discapacitadas contratadas por el Centro sobre el total de la plantilla sea de menos de 80% y de más del 70%. <p>Si, además, el porcentaje de contratos indefinidos de personas discapacitadas sobre el total de los contratos laborales de personas discapacitadas es superior al 50%, la cuantía de la subvención aumentará hasta el 50% de dicho saldo presupuestario negativo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El 50% de dicho saldo presupuestario negativo en el caso de que el porcentaje de personas discapacitadas contratadas por el Centro sobre el total de la plantilla sea superior al 80%. <p>Si, además, el porcentaje de contratos indefinidos de personas discapacitadas sobre el total de los contratos laborales de personas discapacitadas es superior al 50%, la cuantía de la subvención será del 100% de dicho saldo presupuestario negativo.</p> <p>A estos efectos, se tendrá en cuenta la plantilla del Centro Especial de Empleo referida al mes anterior al de la solicitud de subvención.</p>
------------------------------	--

5. SUBVENCIÓN POR LA CONTRATACIÓN DE GERENTE O EXPERTOS TÉCNICOS DE ALTA CUALIFICACIÓN PARA LA MEJORA DE LA COMPETITIVIDAD DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Tipo de incentivo	<ul style="list-style-type: none"> ○ Subvención para dotar a los Centros Especiales de Empleo de una gerencia o apoyo técnico cualificado que garantice su desarrollo empresarial. <p>Podrán recibir este tipo de subvenciones aquellos centros que contraten a gerentes o expertos técnicos de alta cualificación para la puesta en práctica o desarrollo de proyectos de innovación y de proyectos de I+D+i. Este tipo de subvenciones se concederá por una sola vez para el mismo puesto durante la</p>
--------------------------	--

	<p>existencia de la Entidad.</p>
<p>Cuantía del incentivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El 100% para el primer año, el 80% para el segundo año y el 70% para el tercer año, de la cantidad fijada en el contrato como salario del gerente o experto técnico. <p>Si la cantidad fijada como salario supera los 30.000 euros brutos anuales, para el cálculo de la cuantía se tendrá en cuenta sólo esta cantidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La ayuda se otorgará de forma plurianual para los tres años siguientes a la fecha de la resolución de concesión.
<p>6. ASISTENCIA TÉCNICA</p>	
<p>Tipo de incentivo</p>	<p>Subvención destinada a sufragar parcialmente los gastos en que incurran los Centros Especiales de Empleo con motivo de la contratación de la asistencia técnica necesaria para el mantenimiento de puestos de trabajo de carácter estable para trabajadores con discapacidad.</p> <p>Esta subvención sólo podrá concederse una vez hayan transcurridos más de 3 años desde la última concesión anterior para el mantenimiento de puestos de trabajo.</p>
<p>Cuantía de la subvención</p>	<p>No excederá del 50% del coste de tales servicios y deberá consistir en alguna de las actuaciones siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Estudios de viabilidad, organización, comercialización y otros de naturaleza análoga. b) Auditorias e informes económicos, siempre que estos no se realicen de modo obligatorio por una disposición que así lo exija. c) Labores de asesoramiento en las diversas áreas de gestión empresarial, excluidas las tareas que, por su naturaleza, tengan carácter ordinario y continuado en la actividad de la empresa.

▪ **SUBVENCIONES DIRIGIDAS AL FOMENTO DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EMPRESAS NORMALIZADAS ACOMPAÑADAS DE UN PREPARADOR LABORAL**

<p>Tipo de incentivo</p>	<p>Subvención destinada a conseguir el tránsito de trabajadores con una discapacidad psíquica igual o superior al 33% o con discapacidad física o sensorial igual o superior al 65% promovido por Entidades sin ánimo de lucro que no ostenten la calificación de Centros Especiales de Empleo y que sean promotoras de proyectos de inserción laboral de personas con discapacidad que logren su contratación en empresas del mercado ordinario de trabajo y utilicen para ello los servicios del personal de apoyo, tales como buscador de empleo, preparador laboral, formador o similares.</p>
<p>Cuantía del incentivo</p>	<p>(i) Las entidades promotoras de proyectos de inserción laboral de personas con discapacidad que logren su contratación en empresas del mercado ordinario de trabajo y utilicen para ello los servicios del personal de apoyo, tales como buscador de empleo, preparador laboral, formador, o similares, recibirán una subvención de 3.000 euros por cada contrato de trabajo celebrado por las empresas colaboradoras.</p> <p>(ii) Las empresas y entidades colaboradoras que contraten a trabajadores con discapacidad recibirán una subvención equivalente al 50% de los costes salariales del trabajador con discapacidad durante los 6 primeros meses de contratación, sin que pueda superar los 6.000 euros por contrato considerándose la jornada completa.</p> <p>La cuantía máxima citada se reducirá proporcionalmente en función de la jornada trabajada en caso de no ser a tiempo completo.</p>
<p>Requisitos</p>	<p>En cuanto a los requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver Capítulo IV de la Orden autonómica 13/2010, de 6 de septiembre.</p>

▪ SUBVENCIONES DIRIGIDAS AL FOMENTO DE EMPLEO CON APOYO COMO MEDIDA DE INTEGRACIÓN LABORAL

<p>Tipo de incentivo</p>	<p>Subvención del coste de formación y preparación de trabajadores con discapacidad para los Centros Especiales de Empleo que consigan el tránsito de trabajadores con discapacidad a entidades del mercado laboral ordinario y sustituyan al trabajador incorporado por otro trabajador con discapacidad.</p>
<p>Cuantía del incentivo</p>	<p>El Centro Especial de Empleo que facilite la incorporación en la entidad del mercado laboral ordinario de trabajadores con discapacidad obtendrá el 100% del coste de formación y preparación de otro trabajador con discapacidad que deberá ocupar el puesto que queda vacante, siempre que se justifique la necesidad de formar a otro trabajador para desempeñar la labor que venía realizando éste.</p> <p>Esta subvención no podrá superar los 3.000 euros por trabajador incorporado y convenientemente sustituido.</p>
<p>Requisitos</p>	<p>I. En el caso de que los trabajadores hubieran estado vinculados al Centro Especial de Empleo con un contrato temporal, la nueva contratación se deberá efectuar por un período mínimo de 3 años.</p> <p>II. En el caso de que los trabajadores hubieran estado vinculados al Centro Especial de Empleo por un contrato indefinido, la nueva contratación también deberá tener carácter indefinido.</p> <p>En cuanto al resto requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver Capítulo V de la Orden autonómica 13/2010, de 6 de septiembre.</p>

▪ SUBVENCIONES DIRIGIDAS AL FOMENTO DE EMPLEO POR CUENTA AJENA

<p>Tipo de incentivo</p>	<p>Subvención para la contratación por cuenta ajena de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Se articulan en dos tipos de subvenciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Subvención para la contratación temporal 2. Subvención para la contratación indefinida. <p>Ver requisitos en la Orden EDU/34/2020, de 2 de julio, por la que se regulan las subvenciones destinadas al fomento del empleo por cuenta ajena.</p>
<p>Cuantía del incentivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 4.000 euros por cada contratación temporal a jornada completa. Mínimo un año. - 5.000 euros por cada contratación indefinida. Ver obligaciones para las empresas por la contratación indefinida en el artículo 9 de la Orden EDU/34/2020, de 2 de julio.
<p>Convocatoria</p>	<p>En el momento de la realización de esta Guía no se ha publicado la convocatoria de las subvenciones por el Gobierno de la Rioja para el año 2021.</p>

Normativa de referencia:

- Orden 13/2010, de 6 de septiembre, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo por la que se aprueban las bases reguladoras de concesión de subvenciones para el fomento de la integración laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo y en el mercado ordinario de trabajo.
- Orden 8/2013, de 25 de octubre, por la que se modifica la Orden 13/2010, de 6 de septiembre de 2010.
- Resolución de 5 de marzo 2018, por la que se aprueba el Plan Estratégico de Subvenciones de la Dirección General de Empleo para el período 2018-2020.
- Orden EDU/34/2020, de 2 de julio, por la que se regulan las subvenciones destinadas al fomento del empleo por cuenta ajena.



14. Comunidad de Madrid

CONTRATACIONES INDEFINIDAS / TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDO	
Tipos de incentivos	<ol style="list-style-type: none"> Subvención por contratación indefinida o por transformación en indefinido de contratos temporales. Subvención para la adaptación del puesto de trabajo.
Requisitos	En cuanto a los requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver art. 6 de la Orden autonómica de 5 de septiembre de 2018.
Incentivo por contratación/ transformación indefinido	<p>5.500 euros por cada contrato inicial indefinido, más 500 euros en el caso en que la persona sea una mujer o una persona trans.</p> <p>5.800 euros por cada contrato inicial indefinido, celebrado con una persona joven con discapacidad, más 500 euros en el caso en que la persona sea una mujer o una persona trans.</p> <p>6.500 euros por cada contrato inicial indefinido, celebrado con una persona joven con discapacidad, que presente especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, más 500 euros en el caso en que la persona sea una mujer o una persona trans.</p> <p>3.907 euros por la transformación de un contrato temporal a tiempo completo. Cuando el contrato se celebre a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente a la jornada.</p> <p>Se incrementarán en 2.000 euros cuando se trate de la primera contratación realizada por trabajadores autónomos¹.</p> <p>Cuando se contrate a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.</p>
Incentivo por adaptación de puesto	Hasta 901 euros para la adaptación del puesto de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal. Otras contrataciones que pueden beneficiarse de esta ayuda se encuentran reguladas por la normativa estatal.

¹ A estos efectos, se considerará primera contratación la realizada por aquellos trabajadores autónomos que no hayan tenido trabajadores por cuenta ajena contratados dentro del período de los 12 meses anteriores a la fecha de la contratación.

EMPLEO CON APOYO PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

<p>Tipo de incentivo</p>	<p>Subvención para la financiación de costes laborales y de Seguridad Social que se generen durante el período de desarrollo del proyecto de empleo con apoyo, derivados de la contratación de los preparadores laborales por las entidades promotoras de empleo con apoyo.</p>
<p>Incentivo por contratación</p>	<p>Varía en función del número de trabajadores y el grado de discapacidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 6.600 euros anuales por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%. ii. 4.000 euros anuales por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% e inferior al 65%. iii. 2.500 euros anuales por cada trabajador con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%, o personas sordas y con discapacidad auditiva reconocida igual o superior al 33%. <p>El importe de las subvenciones se reducirá proporcionalmente en función de la duración del contrato de cada trabajador con discapacidad y de su jornada.</p>
<p>Requisitos</p>	<p>En cuanto a los requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver art. 4 de la Orden autonómica 4598/2010, de 23 de diciembre.</p>

Normativa de referencia:

- Orden 4598/2010, de 23 de diciembre, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el empleo con apoyo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, y realiza la convocatoria para el año 2011.
- Orden de 27 de octubre de 2017, de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, por la que se declara el importe del crédito presupuestario disponible para la concesión directa, durante el año 2018, de subvenciones para la adaptación de los puestos de trabajo, dotación de equipos de protección personal o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de las personas con discapacidad en las empresas del mercado ordinario de trabajo.
- Orden de 5 de septiembre de 2018, por la que se establece el procedimiento de concesión directa de subvenciones destinadas al fomento de la integración laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, modificada por la Orden de 24 de julio 2020. LCM 2020\281.



15. Región de Murcia

PROGRAMA 1. "INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CEE".

Requisitos

En cuanto a los requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, Título I de la Orden autonómica de 8 de junio de 2016.

SUBPROGRAMA 1.1 "CREACIÓN DE EMPLEO ESTABLE EN CEE". Este subprograma comprende las siguientes modalidades:

Limitaciones a al disfrute de los incentivos

Los CEE podrán solicitar una o varias subvenciones de las previstas en el Subprograma 1 "Creación de empleo estable en CEE", pero **en ningún caso la suma de éstas podrá superar, por cada puesto de trabajo creado, la cantidad de:**

- **12.000 euros**, si la plantilla del CEE está compuesta en más de un 90% por trabajadores con discapacidad. Dicha cantidad se aumentará a **18.000 euros** cuando la entidad solicitante sea un Centro Especial de Empleo de Iniciativa Social y las personas con discapacidad contratadas presenten especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo.
- **9.000 euros**, si el número de personas con discapacidad contratadas por el CEE está comprendido entre el 70 y el 90% del total de la plantilla.

Si la contratación se realizara a tiempo parcial, la cuantía máxima de la subvención se reducirá proporcionalmente a la jornada laboral realizada.

Los CEE deberán acreditar unos incrementos netos en su plantilla del número de personas con discapacidad contratados con carácter estable, sobre la plantilla de referencia, equivalente al número de puestos de trabajo de nueva creación por los que se solicita subvención.

A) MODALIDAD DE ASISTENCIA TÉCNICA

Tipo de incentivo

Subvención destinada a la realización de **acciones que coadyuven a la creación de puestos de trabajo de carácter estable para trabajadores con discapacidad en CEE**, siempre que no sean exigidas para la obtención de autorizaciones administrativas o cuando una disposición legal así lo exija.

Cuantía del incentivo

La cuantía máxima subvencionable **no podrá exceder de 6.000 euros**. La asistencia técnica podrá consistir en:

- a) Estudios de viabilidad económico-financiera, organización, comercialización, estudios de mercado y otros de análoga naturaleza.
- b) Auditorías e informes económicos.
- c) Asistencia en selección de personal y en la elaboración de estudios de necesidades formativas y en diseño de planes de formación.

	d) Asesoramiento en las diversas áreas de gestión empresarial, siempre que no se trate de tareas de asesoramiento que por su naturaleza tengan carácter ordinario y continuado en la actividad de la empresa.
B) MODALIDAD DE INVERSIÓN EN ACTIVOS FIJOS	
Tipo de incentivo	Subvención para la concesión de ayudas para financiar activos fijos materiales nuevos destinados a la puesta en marcha de proyectos generadores de empleo para personas con discapacidad y que sean cubiertos con puestos de trabajo. Se admite la inversión en activos fijos usados siempre que fuere adquirida a empresas que tengan esta actividad como objeto social y así lo refleje el correspondiente epígrafe del IAE, y su valor unitario no fuere inferior a 6.000 euros, excluido el IVA, cuando fuere recuperable.
Cuantía del incentivo	Las ayudas estarán destinadas a financiar directamente , con los límites máximos anteriormente indicados con carácter general, hasta los siguientes porcentajes de la inversión realizada : a) El 100% cuando la entidad solicitante sea un Centro Especial de Empleo de iniciativa social . b) El 70% para el resto de CEE.
C) MODALIDAD DE SUBVENCIÓN PARCIAL DE INTERESES DE PRÉSTAMOS QUE SE OBTENGAN DE ENTIDADES DE CRÉDITO Y QUE SE DESTINEN A LA ADQUISICIÓN DE ACTIVOS FIJOS	
Tipo de incentivo	Subvención para la reducción de los intereses de los préstamos concedidos por entidades de crédito destinados al pago de la inversión subvencionable.
Cuantía del incentivo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La subvención en ningún caso podrá superar el límite de 3 puntos porcentuales del interés del crédito contratado, expresado éste en términos de tasa anual equivalente. ▪ El importe de la subvención financiera no podrá superar la cuantía de 3.000 euros, por puesto de trabajo estable creado en el año corriente para trabajadores con discapacidad. ▪ El plazo máximo subvencionable de amortización del préstamo será de 12 años, pudiendo incluir 2 años de carencia de amortización del principal.
SUBPROGRAMA 1.2 "MANTENIMIENTO DE PUESTOS DE TRABAJO". Este subprograma comprende las siguientes modalidades:	
A) MODALIDAD DE SUBVENCIÓN DE COSTES SALARIALES	
Tipo de incentivo	Financiación parcial de los costes salariales de los trabajadores con discapacidad que prestan servicios en los Centros Especiales de Empleo .

<p>Cuantía del incentivo</p>	<p>La cuantía de la subvención del coste salarial mensual de la persona con discapacidad contratada en el CEE será la establecida en la normativa estatal aplicable y proporcional al periodo de alta en el mes. Dicha subvención se concederá por cada puesto de trabajo que mantenga el CEE ocupado por personas con discapacidad.</p> <p>En el caso de los contratos pactados en jornada a tiempo parcial, la subvención se reducirá en proporción a la jornada efectivamente realizada.</p>
<p>B) MODALIDAD DE ELIMINACIÓN DE BARRERAS ARQUITECTÓNICAS Y ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO</p>	
<p>Cuantía del incentivo</p>	<p>Hasta 1.800 euros para la adaptación del puesto de trabajo o dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten su trabajo. Otras contrataciones que pueden beneficiarse de esta ayuda se encuentran reguladas por la normativa estatal.</p>
<p>C) MODALIDAD DE SUBVENCIÓN PARA SANEAMIENTO FINANCIERO</p>	
<p>Tipo de incentivo</p>	<p>Saneamiento financiero del Centro Especial de Empleo, sin ánimo de lucro y que tenga declarada la condición de utilidad pública e imprescindibilidad, con el fin de consolidar los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad. La subvención únicamente se puede conceder por una sola vez en la vida del centro.</p>
<p>Incentivo</p>	<p>3.000 euros por trabajador con discapacidad y, como máximo, de 60.000 euros por CEE.</p>
<p>D) MODALIDAD DE SUBVENCIÓN AL EQUILIBRIO PRESUPUESTARIO</p>	
<p>Tipo de incentivo</p>	<p>Subvención destinada a equilibrar el presupuesto de los Centros Especiales de Empleo con el fin de ayudar al mantenimiento de los puestos de trabajo de personas con discapacidad contratadas en dichos Centros.</p>
<p>Cuantía del incentivo</p>	<p>Subvención de hasta 30.000 euros.</p>
<p>E) MODALIDAD DE ASISTENCIA TÉCNICA AL MANTENIMIENTO DE EMPLEO</p>	
<p>Tipo de incentivo</p>	<p>Subvención destinada a la realización de estudios de viabilidad, auditorías, informes económicos, estudios para la adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas, y asesoramiento destinado al mantenimiento de los puestos de trabajo para personas con discapacidad en CEE.</p>
<p>Cuantía del incentivo</p>	<p>Mediante este subprograma podrá subvencionarse hasta el 50% del coste de la asistencia técnica realizada. La subvención para esta modalidad no podrá exceder de 2.500 euros por CEE.</p>

PROGRAMA 2. "FORMAS INNOVADORAS DE INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON



DISCAPACIDAD". Este programa comprende los siguientes subprogramas:	
Requisitos	En cuanto a los requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, Título I de la Orden autonómica de 8 de junio de 2016.
a. SUBPROGRAMA "EMPLEO CON APOYO"	
Tipo de incentivo	Subvención para la financiación de determinados gastos incurridos por entidades sin ánimo de lucro , con centro de trabajo y actividad en la Región de Murcia, cuyo objeto social esté relacionado con la atención a personas con discapacidad intelectual, con parálisis cerebral, con enfermedad mental o sensorial y tengan suscrito un Convenio de Colaboración con el Servicio Regional de Empleo y Formación.
Gastos subvencionables	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gastos directos de personal: Costes laborales, incluidas la parte proporcional de pagas extraordinarias y las cotizaciones a la Seguridad Social y por un tiempo de intervención de hasta doce mensualidades, del personal técnico contratado, directamente relacionado con las acciones previstas en este subprograma y con la titulación e idoneidad suficientes. ▪ Otros costes, para lo que podrá imputarse un máximo de un 10% de los costes directos de personal técnico. En estos costes podrán incluirse gastos del personal de apoyo administrativo, gastos de desplazamientos de los técnicos, gastos de difusión y publicidad, otros gastos generales tales como teléfono, envíos postales y suministro y cualquier otro gasto estrictamente necesario y relacionado con la actividad a desarrollar.
b. SUBPROGRAMA "GABINETES DE ORIENTACIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD"	
Tipo de incentivo	Subvención para la financiación de acciones basadas en técnicas de búsqueda de empleo, de orientación laboral y de prospección en el mercado de trabajo desarrolladas por entidades sin ánimo de lucro , con centro de trabajo y actividad en la Región de Murcia, con centro de trabajo y actividad en la Región de Murcia, cuyo objeto social esté relacionado con la atención a personas con discapacidad intelectual, con parálisis cerebral, con enfermedad mental o sensorial y tengan suscrito un Convenio de Colaboración con el Servicio Regional de Empleo y Formación en materia de empleo.
Gastos subvencionables	<ol style="list-style-type: none"> 3. Gastos directos de personal. Serán subvencionables los costes laborales, incluidas la parte proporcional de pagas extraordinarias y las cotizaciones a la Seguridad Social y por un tiempo de intervención de hasta doce mensualidades, del personal técnico contratado, directamente relacionado con las acciones previstas en este subprograma y con la titulación e idoneidad suficientes. 4. Otros costes, para lo que podrá imputarse un máximo de un 15% de los costes directos de personal técnico. En estos costes podrán incluirse gastos del personal de apoyo administrativo, gastos de desplazamientos de los técnicos, gastos de difusión y publicidad, otros gastos generales tales como teléfono, envíos postales y suministro y cualquier otro gasto estrictamente necesario y relacionado con la actividad a desarrollar

PROGRAMA 3. "INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO ORDINARIO DE TRABAJO."

Requisitos	En cuanto a los requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, Título I de la Orden autonómica de 8 de junio de 2016.
Tipo de incentivo	Incentivo complementario a la contratación temporal de personas con discapacidad que se encuentren desempleadas e inscritas en alguna de las Oficinas de Empleo del SEF. La duración de los contratos temporales no podrá ser inferior a 12 meses.
Cuantía del incentivo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Con carácter general, subvención de hasta 2.400 euros. ▪ Si el trabajador contratado proviene de los subprogramas 2.1, "Empleo con Apoyo", o 2.2, "Gabinetes de Orientación e Inserción Laboral", de hasta 3.400 euros. <p>En los casos de jornada parcial, las cuantías anteriores se reducirán proporcionalmente al porcentaje de la jornada pactado.</p>

Normativa de referencia:

- Orden de 8 de junio de 2016, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, de bases reguladoras de los programas de subvenciones para el fomento de la integración laboral de personas con discapacidad (vid. igualmente, Orden de 4 de marzo de 2019, por la que se modifica la Orden de 8 de junio de 2016).
- Orden de 4 de marzo de 2019, de la Consejería de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente, por la que se Modifica la Orden de 8 de junio de 2016, de bases reguladoras de los programas de subvenciones para el fomento de la integración laboral de personas con discapacidad.

16. Navarra

CONTRATACIONES INDEFINIDAS O TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDOS DE CONTRATOS TEMPORALES

<p>Tipos de incentivos</p>	<p>1. Subvención por contratación indefinida o transformación en indefinidos de (i) contratos temporales de fomento de empleo celebrados con personas con discapacidad o (ii) contratos formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.</p> <p>2. Subvención para la adaptación del puesto de trabajo.</p>									
<p>Requisitos</p>	<p>En cuanto a los requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver artículo 4 de la Resolución autonómica 795/2013, de 16 de mayo.</p>									
<p>Incentivo por contratación</p>	<table border="1" data-bbox="316 636 1052 772"> <thead> <tr> <th>Situaciones</th> <th>General (discapacidad \geq al 33%)</th> <th>PCD con especiales dificultades de acceso al mercado ordinario de trabajo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hombre</td> <td>4.000 euros</td> <td>8.000 euros</td> </tr> <tr> <td>Mujer</td> <td>4.400 euros</td> <td>8.400 euros</td> </tr> </tbody> </table> <p>En el caso de que la contratación se realice a tiempo parcial o a través de contratos fijos discontinuos, el importe de las subvenciones se reducirá proporcionalmente en función al tiempo de trabajo efectivo.</p> <p>Dichos incentivos también son de aplicación a la contratación indefinida por la empresa colaboradora de trabajadores con discapacidad procedentes de enclaves laborales.</p>	Situaciones	General (discapacidad \geq al 33%)	PCD con especiales dificultades de acceso al mercado ordinario de trabajo	Hombre	4.000 euros	8.000 euros	Mujer	4.400 euros	8.400 euros
Situaciones	General (discapacidad \geq al 33%)	PCD con especiales dificultades de acceso al mercado ordinario de trabajo								
Hombre	4.000 euros	8.000 euros								
Mujer	4.400 euros	8.400 euros								
<p>Incentivo por adaptación de puesto</p>	<p>Hasta 3.600 euros por adaptación del puesto de trabajo, dotación de medios de protección personal o para eliminar barreras arquitectónicas. Otras contrataciones que pueden beneficiarse de esta ayuda se encuentran reguladas por la normativa estatal.</p>									

CONTRATACIÓN EN PRÁCTICAS DE JÓVENES DESEMPLEADOS

<p>Tipo de incentivo</p>	<p>Subvención para el fomento de la contratación en prácticas de jóvenes con discapacidad desempleados inscritos en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil mediante la modalidad de contratación en prácticas.</p>
<p>Requisitos</p>	<p>Los contratos en prácticas deben cumplir los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) La duración mínima del contrato será de 6 meses. b) Las contrataciones deben referirse a puestos de trabajo acordes a la formación académica y/o profesional de la persona contratada. c) Los contratos se celebrarán a jornada completa o parcial, en este último caso nunca inferior al 50% de la jornada laboral establecida. d) La remuneración bruta anual mínima (incluida pagas extraordinarias) a jornada completa deberá constar en el contrato y no podrá ser inferior a las siguientes cuantías en función de la titulación académica: <ul style="list-style-type: none"> –Titulación universitaria: 17.000 euros. –Ciclos formativos de Grado Superior (FPII): 14.500 euros. –Ciclos formativos de Grado Medio (FP I) y certificados de profesionalidad: 12.000 euros. e) El contrato deberá ajustarse a lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. <p>En cuanto al resto de requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver artículo 2 de la Resolución autonómica 1496/2017, de 23 de mayo.</p>
<p>Incentivo por contratación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El importe máximo de la subvención depende de la titulación académica de la persona contratada. ▪ En el caso de trabajadores con discapacidad, las cuantías generales se incrementan en un 20% hasta alcanzar los siguientes importes: <ul style="list-style-type: none"> a) Titulación universitaria: 6.120 euros. b) Ciclos formativos de Grado Superior (FPII): 5.220 euros. c) Ciclos formativos de Grado Medio (FP I) y certificados de profesionalidad: 4.320 euros. <p>En el caso de contratación a tiempo parcial, el importe de la subvención se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.</p>

EMPLEO CON APOYO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO ORDINARIO DE TRABAJO

Tipo de incentivo	Subvención para la financiación de costes laborales y de Seguridad Social que se generen durante el periodo de desarrollo del proyecto de empleo con apoyo, derivados de la contratación de los preparadores laborales por las entidades promotoras de empleo con apoyo.
Requisitos	<p>a) Contratación indefinida o de duración determinada de duración mínima de 6 meses.</p> <p>b) En la contratación a tiempo parcial la jornada de trabajo no puede ser inferior al 50% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.</p> <p>En cuanto al resto de requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver art. Anexo I de la Resolución Autonómica 1558/2008, de 13 de mayo.</p>
Cuantía del incentivo	<p>iv. Subvención de 6.600 euros anuales por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.</p> <p>v. Subvención de 4.000 euros anuales por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% e inferior al 65%</p> <p>vi. Subvención de 2.500 euros anuales por cada trabajador con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%, o personas sordas y con discapacidad auditiva reconocida igual o superior al 33%.</p> <p>El importe de las subvenciones se reducirá proporcionalmente en función de la duración del contrato de cada trabajador con discapacidad y de su jornada.</p>

Normativa de referencia:

- Resolución 2860/2007, de 8 de octubre, del Director Gerente del Servicio Navarro de Empleo por la que se aprueban las bases por las que se adapta al ámbito de organización de la Comunidad Foral de Navarra la concesión de subvenciones por la contratación indefinida de trabajadores con discapacidad, reguladas en el Real Decreto 1451/1983, de 11 mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos.
- Resolución 1558/2008, de 13 de mayo, del Director Gerente del Servicio Navarro de Empleo por la que se establecen las bases reguladoras y se aprueba la convocatoria de subvenciones para empleo con apoyo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
- Resolución 795/2013, de 16 de mayo, de la Directora Gerente del Servicio Navarro de Empleo, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones para favorecer la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
- Resolución 1496/2017, de 23 de mayo, de la Directora Gerente del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, por la que se regula la concesión de subvenciones para el fomento de la contratación en prácticas de personas jóvenes desempleadas menores de 30 años.
- Resolución 208/2018, de 27 de febrero, por la que se modifica la base reguladora 2 del Anexo de la Resolución 795/2013, de 16 de mayo.
- Resolución 504/2018, de 26 de abril, de la Directora Gerente del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, por la que se autoriza el gasto para 2018 de diversas subvenciones cuya concesión y gestión

corresponde al Servicio Navarro de Empleo/Nafar Lansare y se modifican las bases reguladoras de otras subvenciones.

- Resolución 500E/2019, de 2 de abril, de la Directora Gerente del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, por la que se aprueba la convocatoria de la subvención para favorecer la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, y se modifican sus bases reguladoras aprobadas por la Resolución 795/2013, de 16 de mayo.
- En el año 2020 se mantuvo la convocatoria de la subvención mediante la RESOLUCIÓN 53E/2020, de 12 de febrero, de la Directora Gerente del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones para favorecer la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

17. Comunitat Valenciana

CREACIÓN O MANTENIMIENTO DE UNIDADES DE APOYO A LA ACTIVIDAD PROFESIONAL

Tipos de incentivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Subvención del coste salarial de personas ocupadas con carácter indefinido por las unidades de apoyo a la actividad profesional en los CEE. ▪ Subvención para la adaptación del puesto de trabajo.
Requisitos	En cuanto a los requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver artículo 3 de la Orden Autonómica 13/2018.
Cuantía de la subvención del coste salarial	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La cuantía se establece, como máximo, en 1.200 euros anuales por cada trabajador con diversidad funcional o discapacidad contratado por tiempo indefinido o mediante contrato temporal de duración igual o superior a seis meses, y a jornada completa por el CEE. ▪ En el caso de las contrataciones a tiempo parcial, dicha cuantía se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada, siempre y cuando ésta no sea inferior a la mitad de la jornada habitual de la empresa. ▪ Las personas trabajadoras con diversidad funcional o discapacidad severa que resulten subvencionables, deberán estar contratadas en el CEE en la fecha que determine cada convocatoria.

PROYECTOS DE INSERCIÓN LABORAL EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Tipos de incentivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Subvención del coste salarial de personas ocupadas por CEE. ▪ Subvención para la adaptación del puesto de trabajo.
Requisitos	En cuanto a los requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver Capítulo I del Decreto Autonómico 240/2018.



<p>Cuantía de la subvención parcial de los costes salariales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Subvención del coste salarial correspondiente a puestos de trabajo ocupados por personal con diversidad funcional en cuantía equivalente al 50% del salario mínimo interprofesional vigente, si se realiza una jornada de trabajo completa. ▪ En el caso de las contrataciones a tiempo parcial, dicha cuantía se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada, siempre y cuando ésta no sea inferior a la mitad de la jornada habitual de la empresa. ▪ La duración de los contratos deberá tener una duración inicial no inferior a 3 meses. ▪ Las nuevas contrataciones deberán representar un incremento neto del número de personas empleadas en la empresa en cuestión, en comparación con la media de los doce meses previos.
<p>Incentivo por adaptación de puesto</p>	<p>Hasta 1.803 euros para la adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras u obstáculos.</p>

PROYECTOS DE INSERCIÓN EN EMPRESAS ORDINARIAS A TRAVÉS DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

<p>Tipo de incentivo</p>	<p>Subvención por contratación indefinida de personas con diversidad funcional que, tras seguir un itinerario de inserción en las dependencias de un Centro Especial de Empleo, son contratados por empresas ordinarias.</p>
<p>Requisitos</p>	<p>En cuanto a los requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver artículo 24 del DECRETO 271/2019, de 27 de diciembre.</p>
<p>Incentivo por contratación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 3.000 euros por cada trabajador que sea contratado por la empresa ordinaria por tiempo indefinido y a jornada completa al finalizar el itinerario de inserción. Debe acreditarse el gasto correspondiente a dicho importe mediante gastos salariales de personal de apoyo relacionados con la puesta en marcha del itinerario de inserción. ▪ En el caso de contrataciones a tiempo parcial, la cuantía de la subvención se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

CONTRATACIÓN POR EMPRESAS ORDINARIAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD PROCEDENTES DE ENCLAVES LABORALES

<p>Tipos de incentivos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Subvención por inserción de personas con diversidad funcional o discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, a través de enclaves laborales, favoreciendo el tránsito desde el empleo en los CEE y posibilitando el acceso a nuevas personas trabajadoras con diversidad funcional o discapacidad. • Subvención para la adaptación del puesto de trabajo.
-----------------------------------	--

Requisitos	En cuanto a los requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver artículo 30 del Decreto Autonómico 240/2018.
Incentivo por contratación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Subvención equivalente al 50 % del SMI correspondiente al ejercicio 2019, incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias, por cada año de mantenimiento obligatorio del puesto, y por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. ▪ En el caso de contrataciones a tiempo parcial, la cuantía de la subvención se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.
Incentivo por adaptación de puesto	Hasta 1.803 euros para la adaptación del puesto de trabajo, eliminación de barreras u obstáculos y dotación de equipos de protección personal.

Normativa de referencia:

- Orden 13/2018, de 31 de agosto, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a la creación o mantenimiento de las unidades de apoyo a la actividad profesional, como medida de fomento del empleo para la inserción de personas con diversidad funcional o discapacidad en centros especiales de empleo. En el momento de la realización de esta Guía las bases se mantienen en vigor. Quedan pendiente de convocatoria las ayudas correspondientes al año 2021.
- RESOLUCIÓN de 27 de diciembre de 2019 del director general de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación, por la que se convocan las subvenciones públicas destinadas a la creación o el mantenimiento de las unidades de apoyo a la actividad profesional, como medida de fomento del empleo para la inserción de personas con diversidad funcional o discapacidad en centros especiales de Empleo, para el ejercicio 2020.
- Decreto 240/2018, de 28 de diciembre, por el que se aprueban las bases reguladoras para la concesión directa de las subvenciones públicas destinadas al fomento del empleo de personas con diversidad funcional o discapacidad en Centros Especiales de Empleo (CEE) y enclaves laborales y de convocatoria para 2019.
- DECRETO 271/2019, de 27 de diciembre, del Consell, de aprobación de las bases reguladoras de la concesión directa de subvenciones destinadas al fomento de la ocupación de personas con diversidad funcional o discapacidad en centros especiales de ocupación y enclaves laborales, y convocatoria para 2020. En el momento de la realización de este informe, las bases se mantienen en vigor. Quedan pendiente de convocatoria las ayudas correspondientes al año 2021.

**NORMATIVA MÁS RELEVANTE EN MATERIA
DE EMPLEO, APROBADA CON MOTIVO DE LA
CRISIS SANITARIA DERIVADA DE LA
ENFERMEDAD DEL CORONAVIRUS (COVID-19),
CON ESPECIAL MENCIÓN AL TRABAJO A
DISTANCIA**

El 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud elevó la situación de emergencia de salud pública ocasionada por la COVID-19 a pandemia internacional.

Desde entonces, y con el fin de hacer frente entonces a la crisis sanitaria en nuestro país, se han venido adoptando una serie de medidas en distintos ámbitos (económico, fiscal, laboral, administrativo, etc.), mediante la aprobación de la normativa correspondiente. En particular, y en lo que se refiere al empleo y las relaciones laborales, debemos destacar las siguientes normas de ámbito estatal:

1. Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social
2. Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19
3. Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19.
4. Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo
5. Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo
6. Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial
7. Real Decreto-ley 25/2020, de 3 de julio, de medidas urgentes para apoyar la reactivación económica y el empleo.
8. Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.
9. Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo.

Los puntos más destacables en materia de empleo y contratación establecidos por esta normativa son los siguientes:



- a) **Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales.** La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido en cada una de estas modalidades contractuales.
- b) **Limitaciones en la aplicación de medidas extintivas del contrato de trabajo.** Uno de los principales objetivos del Real Decreto-ley 8/2020 fue establecer mecanismos para asegurar que los contratos se mantuvieran durante la situación de crisis sanitaria. Para reforzarlo, el Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19, establece que la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan los ERTE previstos en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, derivados del COVID-19, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.
- c) **Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) por fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción vinculadas a la COVID-19.** Se han introducido especialidades en el procedimiento aplicable a ambos tipos de ERTE, que pretenden dotarlos de una mayor agilidad (plazos más reducidos para la constitución de la comisión negociadora y la propia negociación). En concreto, el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, proroga estas modalidades de ERTE hasta el 31 de enero de 2021 y establece situaciones especiales de impedimento y limitación de la actividad (ERTE por impedimento y ERTE por limitación), contemplándose la posibilidad de que puedan acogerse aquellas empresas que vean impedido el desarrollo

de su actividad en alguno de sus centros de trabajo, como consecuencia de nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas por autoridades españolas o extranjeras, así como las empresas que vean limitado el desarrollo normalizado de su actividad como consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas.

- d) **Prohibición de nuevas contrataciones o externalizaciones, así como de horas extraordinarias.** Durante la aplicación de los ERTE COVID no se podrán realizar horas extraordinarias, establecer nuevas externalizaciones de la actividad o concertarse nuevas contrataciones, directas o indirectas. Se podrán exceptuar de estas prohibiciones los supuestos en los que por razones de formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, las personas afectadas por el ERTE y que presten servicios en el centro de trabajo afectado por las nuevas contrataciones directas o indirectas o externalizaciones no puedan desarrollar las referidas funciones, previa información a la representación legal de los trabajadores.
- e) **Salvaguarda del empleo.** El disfrute de las exoneraciones en las cuotas de Seguridad Social previstas para los ERTE derivados de la COVID-19 supone la obligación de la Empresa de mantener el empleo durante un periodo de 6 meses. El incumplimiento de este compromiso obligará a la Empresa a reintegrar las exoneraciones disfrutadas.

Respecto al trabajo a distancia, el mismo ha sido objeto de una regulación específica a través del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Este modalidad de trabajo puede resultar especialmente positiva para las personas con discapacidad (en particular, para aquellas con movilidad reducida), de ahí que dediquemos los siguientes apartados al análisis de esta norma:

1. **Ámbito de aplicación de la normativa de trabajo a distancia:** será de aplicación a quienes presten servicios en régimen de trabajo a distancia de manera regular, debiéndose entender por



regular la prestación de servicios en un porcentaje de, al menos, el 30% en un periodo de tres meses, o bien la parte proporcional si el contrato tuviese una duración inferior. Mediante la negociación colectiva se podrá acordar un porcentaje inferior al 30% de trabajo a distancia (a efectos de consideración como regular). Por otro lado, en los contratos celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, la aplicación del trabajo a distancia será limitada, ya que, como mínimo, el 50% de la prestación de servicios habrá de ser presencial.

- 2. Acuerdo de trabajo a distancia, voluntariedad y reversibilidad:** el trabajo a distancia responderá a la voluntariedad de las partes, no pudiendo ser impuesto ni por el trabajador, ni por el empresario (y sin perjuicio de los derechos que asisten al trabajador en materia de conciliación y cuidado de familiares, o de aquellos específicos que le puedan ser reconocidos por la vía legal o de la negociación colectiva).

El acuerdo entre la empresa y el trabajador debe plasmarse por escrito y podrá firmarse en el momento de la contratación o en un momento posterior. Asimismo, será posible volver a la situación de trabajo presencial (lo que se conoce como “reversibilidad”), en las condiciones y términos estipulados en la negociación colectiva o en el acuerdo de trabajo a distancia.

Si bien es cierto que, mediante la negociación colectiva se podrá regular el contenido del acuerdo de trabajo a distancia, la norma establece los siguientes puntos como contenido mínimo obligatorio:

- Inventario de medios, equipos y herramientas para el desarrollo del trabajo, consumibles y elementos muebles, y el periodo máximo para su renovación.
- Enumeración de los gastos que pudiera tener el trabajador por el hecho de prestar servicios a distancia, así como la forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma,



que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.

- Horario de trabajo del trabajador y reglas de disponibilidad.
- Porcentaje y distribución, en su caso, del trabajo a distancia y del trabajo de presencia.
- Centro de trabajo al que quedará adscrito el trabajador a distancia.
- Lugar de trabajo a distancia elegido por el trabajador para desarrollar su trabajo.
- Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- Medios de control empresarial de la actividad.
- Procedimiento a seguir en caso de que surjan dificultades técnicas.
- Instrucciones para la protección de datos y seguridad en la información específicamente aplicables al trabajado a distancia. La norma alude a que, respecto de esas instrucciones, debe existir participación de los representantes de los trabajadores.
- Duración del acuerdo de la prestación de servicios a distancia

El Acuerdo de trabajo a distancia podrá ser modificado, en cuyo caso la modificación también deberá formalizarse por escrito con carácter previo a su aplicación. Esta modificación será puesta en conocimiento de la representación legal de los trabajadores.

3. **Derechos de los trabajadores a distancia:** los trabajadores que presten sus servicios en la modalidad a distancia tendrán, con carácter general, los mismos derechos que los trabajadores que presten servicios en la modalidad presencial. Los trabajadores a distancia presentarán los servicios en igualdad de condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional, así como derechos derivados de la conciliación de la vida personal y familiar. A continuación recogemos, en forma de cuadro resumen, los derechos que la norma establece a favor de los trabajadores a distancia:



Materia	Derechos	Contenido
Carrera profesional	Formación (art. 9)	La empresa debe adoptar las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas en términos equivalentes a los empleados presenciales. La empresa debe garantizar la formación necesaria para el desarrollo de su actividad.
	Promoción profesional (art. 10)	Derecho a la promoción profesional en los mismos términos que los empleados presenciales. La empresa debe informar de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de ascenso que se produzcan (ya se trate de puestos de desarrollo presencial o a distancia).
Dotación y mantenimiento de medios; compensación de gastos	Dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas (art. 11)	Derecho a la dotación y mantenimiento adecuado de todos los medios, equipos y herramientas necesarios (de conformidad con el inventario que conste en el acuerdo y de acuerdo con los términos del convenio o acuerdo colectivo).
	Abono y compensación de gastos (art. 12)	El trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa. No podrá suponer la asunción de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos.
Tiempo de trabajo	Horario flexible (art. 13)	El trabajador podrá flexibilizar el horario de conformidad con los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, y respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso.
	Registro horario (art. 14)	Aplica igualmente el registro horario. El registro deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada. El registro debe reflejar fielmente el tiempo dedicado a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria.
Prevención de riesgos laborales	Aplicación de la normativa preventiva (art. 15)	Derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo de conformidad con la normativa de PRL.
	Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva (art. 16)	<ul style="list-style-type: none"> • Se deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos • La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios • Si es necesaria visita al lugar de trabajo, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo. La visita requerirá el permiso del trabajador.
Derechos relacionados con el uso de medios digitales	Intimidad y protección de datos (art. 17)	<ul style="list-style-type: none"> • Obligación de garantizar el derecho a la intimidad y a la protección de datos, en los términos de la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados. • No se puede exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad del trabajador. Tampoco la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia. • La empresa deberá establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales (con respeto a los estándares mínimos de protección de la intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos legales y constitucionales). En su elaboración deberá

		<ul style="list-style-type: none"> participar la RLT. Los convenios o acuerdos colectivos podrán especificar los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos, teniendo en cuenta los usos sociales de dichos medios y las particularidades del trabajo a distancia.
	Desconexión digital (art. 18)	<ul style="list-style-type: none"> Derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos del art. 88 de LO 3/2018, de 5 de diciembre. El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva: (i) una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso; (ii) el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables. La empresa elaborará, previa audiencia de la RLT, una política interna para definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. Se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar este derecho y la organización adecuada de la jornada (de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso).
Derechos colectivos	Art. 19	<ul style="list-style-type: none"> Derecho a ejercitar sus derechos colectivos con el mismo alcance que el resto de trabajadores. La negociación colectiva podrá establecer las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos. La empresa deberá suministrar a la RLT los elementos precisos realizar su actividad representativa: acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual (cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia). Deberá asegurarse que no existen obstáculos para la comunicación con la RLT y con el resto de empleados. Deberá garantizarse que pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por la RLT o por el resto de empleados en defensa de sus intereses laborales; en particular, su participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a RLT.

4. **Prevención de riesgos laborales:** el empresario tiene la obligación de velar por la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, y el trabajador tendrá derecho a una adecuada protección. Para dar cumplimiento a lo anterior, el empresario deberá llevar a cabo una evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia. La norma pone especial énfasis en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos del trabajo a distancia, y en que deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los

tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

Respecto al lugar de trabajo, la norma concreta que la evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, de forma que no se extiende al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

Si fuese necesario estudiar el lugar de trabajo (vivienda del empleado o lugar donde vaya a prestar servicios) por un experto en la materia, requerirá informe escrito justificativo, deberá realizarse con el consentimiento del empleado y, únicamente, sobre el espacio donde se vaya a prestar los servicios. Si no se contara con el consentimiento o, si no fuese necesario acudir al espacio de trabajo, la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia se realizará con la información que haya podido ser recabada.

5. **Facultades de organización, dirección y control empresarial:** Los trabajadores a distancia, al igual que los trabajadores presenciales, deberán cumplir con las instrucciones de uso de los medios de la empresa, así como las instrucciones en materia de protección de datos que se hayan establecido mediante negociación colectiva o, en su defecto, en el marco de la empresa. La empresa podrá adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en todo caso la consideración debida a la dignidad del trabajador.
6. **Entrada en vigor:** el Real Decreto-ley 28/2020 será íntegramente aplicable a las relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia, desde el momento en el que estos pierdan su vigencia. En caso de que estos no prevean un plazo de duración, esta norma será de aplicación en el plazo de un año desde su publicación en el BOE, salvo que las partes firmantes

de estos acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de tres años.

Desde que esta norma sea de aplicación, las partes deberán formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en un plazo de tres meses, al igual que aquellas adaptaciones o modificaciones de los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes, no derivados de convenios o acuerdos colectivos.

La norma también trata de evitar que su implantación pueda derivar en la merma de derechos reconocidos a los trabajadores que prestasen servicios a distancia con anterioridad a su entrada en vigor; a tal fin, establece que la aplicación del Real Decreto-ley no podrá tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas que prestasen con carácter previo sus servicios a distancia, y que tales derechos/condiciones deben reflejarse en el acuerdo de trabajo a distancia.

- 7. Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19:** al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras éstas se mantengan, le seguirá siendo de aplicación la normativa laboral ordinaria. En todo caso, la empresa estará obligada a dotar de medios, equipos, herramientas y consumibles, así como al mantenimiento de los mismos. En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para el empleado de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados.



Directorio organismos Comunidades Autónomas

ORGANISMOS AUTÓNOMICOS ANTE LOS QUE SOLICITAR LAS SUBVENCIONES

COMUNIDAD AUTÓNOMA	INSTITUCIÓN	DIRECCIÓN	TELÉFONO	CORREO ELECTRÓNICO	SITIO WEB
Andalucía	Servicio Andaluz de Empleo	c/ Leonardo Da Vinci, nº 19 B, 41092 - Sevilla	955 033 100 955 063 966 955 062 627	información@juntadeandalucia.es	http://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoempresaycomercio/sae.html
Aragón	Instituto Aragonés de Empleo	Avda. Alcalde Ramón Sainz de Varanda, 15, 50009 - Zaragoza	901 501 000	inaem@aragon.es	http://www.aragon.es/DepartamentosOrganismosPublicos/OOA/InstitutoAragonésEmpleo/AreaSTematicas/Empresas/Contratacion/ci.Fomento_contratacion_discapitados.detalle/inaem
Asturias	Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias (TrabajAstur)	c/ Marqués de Teverga, 16, bajo, 33005 - Oviedo	985 962 930	spempleo@asturias.org	https://www.asturias.es/porta/sit/trabajastur/
Cantabria	Servicio Cántabro de Empleo (EmCan)	Paseo General Dávila, 87, planta baja, 39006 - Santander	902 139 012	empleacantabria@cantabria.es	http://www.empleacantabria.es/
Castilla-La Mancha	Dirección General de Programas de Empleo	Avda. de Irlanda, 14, 45071 - Toledo	925 286 902 925 330 143 925 265 685	incentivos@jccm.es	http://empleoyformacion.jccm.es/principal/empresas/empleo/ayudas-en-materia-de-empleo/autonomica/discapitados/

ORGANISMOS AUTONÓMICOS ANTE LOS QUE SOLICITAR LAS SUBVENCIONES

COMUNIDAD AUTÓNOMA	INSTITUCIÓN	DIRECCIÓN	TELÉFONO	CORREO ELECTRÓNICO	SITIO WEB
Castilla y León	Dirección General de Economía Social y Autónomos. Servicio de Integración Laboral de Personas con Discapacidad y Nuevas Iniciativas de Empleo	C/ Jacinto Benavente, 2, 47195 – Arroyo de la Encomienda (Valladolid)	983 324 351 983 324 372 983 324 376	secretariaempleo@jcy.es	http://www.jcyl.es/web/jcyl/Portada/es/Plantilla100Directorio/1248366924958/0/1142233485714/DirectorioPadre
Cataluña	Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC)	Carrer de Lull, 297 – 307, 08019 - Barcelona	93 553 61 00 93 554 53 30 93 553 64 54	n/a	https://canalempresa.gencat.cat/ca/01_que_voleu_fer/02_comencar_un_negoci/06_contractar_traballadors/contractacio-persones-amb-discapacitat/
Extremadura	Servicio Extremeño Público de Empleo (SEXPE). Dirección General de Empleo	Paseo de Roma, s/n, Módulo C, 3ª planta,, 06800 – Mérida (Badajoz)	924 007 300	dempleo.sexpe@extremaduratrabaja.net	http://extremaduratrabaja.gobex.es/empresas/ayudas/tipos-de-ayudas/insercion-discapacidad
Galicia	Consellería de Economía, Emprego e Industria. Área de Trabajo.	c/ San Lázaro, s/n, 15781 – Santiago de Compostela	981 545 400 981 544 675	secretaria-xeral.emplo@xunta.gal	http://emprego.ceei.xunta.gal/axudas-e-subvencions
Islas Baleares	Dirección General de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral	Plaça de Son Castelló, 1 (Polígono de Son Castelló) – 07009 Palma de Mallorca	971 178 900	directorageneral@dgtrslab.caib.es	https://www.caib.es/seucaib/es/tramites/tramite/2293087
Islas Canarias	Servicio Canario de	Avda. Dr. De la	922 474 999	sce@gobiernodecanaria	https://sede.gobcan.es/sede/tra



ORGANISMOS AUTONÓMICOS ANTE LOS QUE SOLICITAR LAS SUBVENCIONES

COMUNIDAD AUTÓNOMA	INSTITUCIÓN	DIRECCIÓN	TELÉFONO	CORREO ELECTRÓNICO	SITIO WEB
	Empleo	Rosa Perdomo, 2 38010 – Santa Cruz de Tenerife C/ Crucita Arbelo Cruz, s/n, 35014 – Las Palmas de Gran Canaria	922 924 999 928 455 858 928 307 050	s.org	mites/4244
La Rioja	Dirección General de Empleo	c/ Marqués de Murrieta, 76, 26005 - Logroño	941 291 100 (ext. 33151)	acereceda@larioja.org	https://www.larioja.org/servicios-sociales/es/prestaciones-economicas/ayudas-personas-discapacidad
Comunidad de Madrid	Dirección General del Servicio Público de Empleo	c/ Vía Lusitana, 21, 5ª planta, 28025 – Madrid (Distrito Carabanchel)	91 580 24 35 91 580 54 00	integralab@madrid.org	https://gestionesytramites.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_ConvocaPrestac_FA&cid=1354734037144&noMostrarML=true&pageid=1142687560411&pagename=ServiciosAE/CM_ConvocaPrestac_FA/PSAE_fichaConvocaPrestac&vest=1142687560411
Región de Murcia	Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF)	Edif. Administrativo Infante, Avda. Infante Don Juan Manuel, 14, 30011 - Murcia	968 362 000	sef-promotores-murcia@listas.carm.es	https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=1644&IDTIPO=240&NOMBRECANAL=Becas%2C+Ayudas+y+Subvenciones&RASTRO=c159\$m6275
Navarra	Servicio Navarro de	Parque Tomás	848 424 461	empleoydiscapacidad@	http://www.navarra.es/home_es/



ORGANISMOS AUTONÓMICOS ANTE LOS QUE SOLICITAR LAS SUBVENCIONES

COMUNIDAD AUTÓNOMA	INSTITUCIÓN	DIRECCIÓN	TELÉFONO	CORREO ELECTRÓNICO	SITIO WEB
	Empleo. Sección de Programas de Empleo Inclusivo. Negociado de Apoyo para la Inserción Laboral.	Caballero, 1, Edificio "Fuerte del Príncipe II", 31005 - Pamplona	848 424 446 848 424 451	navarra.es	Servicios/ficha/2799/Subvenciones-para-favorecer-la-insercion-laboral-de-personas-con-discapacidad-en-el-mercado-ordinario-de-trabajo
País Vasco	Servicio Vasco de Empleo (Lanbide)	c/ José Atxotegi, 1, 01009 – Vitoria-Gasteiz	945 160 601 945 181 308	info.lanbide@lanbide.net	http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/-/ayuda_subvencion/2018/disca-2018/
Comunidad Valenciana	Servici Valencià d'Ocupació i Formació (Servef)	Avda. Barón de Cárcer, 36, 3ª planta, 46001 - Valencia	961 271 930	servef_espacio_empresas@gva.es	http://www.labora.gva.es/es/empresas/busque-ajudes-subvencions/ajudes-foment-de-l-ocupacio

La presente publicación contiene información de carácter general, sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico.

