

Categoría de medida

Subvención de costes salariales y/o de Seguridad Social

[Ayudas de concesión directa para la contratación por parte de la empresa colaboradora de personas con discapacidad procedentes de enclave laboral](#)

Ámbito geográfico

Cantabria

Ámbito material

Empleo ordinario

Tipo de medida

Ayudas a la creación de empleo

Destinatarios

Entidades sin ánimo de lucro

Cooperativas de trabajo asociado

Empresas ordinarias

Año

2008

## **Marco competencial**

1. Estas medidas se aplican, en ejecución de la normativa estatal, en el marco de las competencias autonómicas asumidas por la Comunidad Autónoma de Cantabria al amparo del Real Decreto 1.418/2001, de 14 de diciembre, que establece que desde el 1 de enero de 2002, la gestión hasta entonces realizada por el INEM en materia de ayudas y subvenciones sobre fomento de empleo de personas trabajadoras con discapacidad.
2. Las acciones subvencionables, los beneficiarios, los requisitos, la cuantía de la ayuda, las obligaciones y el plazo de resolución recogidos en la normativa autonómica obedecen a la normativa estatal.
3. La normativa autonómica regula el procedimiento de concesión directa de estas subvenciones, al amparo del Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y la formación profesional ocupacional.

## **Finalidad y contexto subvencional**

1. Estas subvenciones tienen como finalidad incentivar, en la Comunidad Autónoma de Cantabria, la integración laboral de las personas con discapacidad.
2. Estas subvenciones se enmarcan en un dispositivo más amplio que contempla tres líneas subvencionales diferenciadas:
  1. Ayudas para la contratación indefinida y transformación de contratos de personas trabajadoras con discapacidad (*véase ficha específica sobre ayudas de concesión directa para la contratación indefinida y transformación de contratos con personas trabajadoras con discapacidad*).
  2. Ayudas para la adaptación a puestos de trabajo de personas trabajadoras con discapacidad (*véase ficha específica autonómica sobre ayudas a la adaptación de puestos de trabajo*).
  3. Ayudas para el tránsito del empleo protegido al mercado de trabajo ordinario —Enclaves Laborales— (*esta medida se describe en esta ficha así como en la ficha referida a las ayudas para la adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad procedentes de enclaves*).

## **Carácter de mínimos y financiación**

1. Estas subvenciones tienen el carácter de ayudas de mínimis y están sujetas, atendiendo a la actividad que realice la persona física o jurídica beneficiaria, a uno de los siguientes reglamentos europeos que regulan las ayudas de mínimis:
  1. Reglamento (UE) nº 1407/2013 de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de mínimis, publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea n.º L 352, de 24 de diciembre de 2013.
  2. Reglamento (UE) nº 360/2012 de la Comisión, de 25 de abril de 2012, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de mínimis concedidas a empresas que prestan servicios de interés económico general, publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea n.º L 114, de 26 de abril de 2012.
  3. Reglamento (UE) nº 1408/2013 de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de mínimis en el sector agrícola, publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea n.º L 352 de 24 de diciembre de 2013.
  4. Reglamento (UE) nº 717/2014 de la Comisión, de 27 de junio, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de mínimis en el sector de la pesca y de la acuicultura, publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea n.º L 190, de 28 de junio de 2014.
2. No podrán resultar beneficiarias de las subvenciones las personas físicas o jurídicas que no puedan percibir ayudas de mínimis según lo establecido en los reglamentos citados.
3. La financiación para atender estas subvenciones se hará con cargo a los créditos presupuestarios que se habiliten a tal efecto en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria de cada ejercicio.
4. Las acciones serán objeto de cofinanciación al 50% por el Fondo Social Europeo.

## **Enclave laboral**

1. Se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un Centro Especial de Empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de personas trabajadoras con discapacidad del Centro Especial de Empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.
2. La dirección y organización del trabajo en el enclave corresponde al Centro Especial de Empleo, con el que la personas trabajadora con discapacidad mantendrá plenamente, durante la vigencia del enclave, su relación laboral de carácter especial de conformidad con la normativa estatal.
3. Será de aplicación a los enclaves laborales lo establecido en el artículo 42 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en los artículos 104.1 y 127.1 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

## **Objetivos de los enclaves laborales**

1. Son objetivos de los enclaves laborales los siguientes:
  1. Favorecer el tránsito desde el empleo en los Centros Especiales de Empleo al empleo en empresas del mercado ordinario de trabajo de las personas con discapacidad y, en particular, de aquellas que por sus características individuales presentan especiales dificultades para el acceso al mercado

ordinario de trabajo

2. Permitir a las personas trabajadoras con discapacidad de un Centro Especial de Empleo desarrollar su actividad laboral en una empresa del mercado ordinario de trabajo completando, en todo caso, su experiencia profesional mediante el desarrollo de los trabajos, tareas y funciones que se realicen en tal empresa, facilitando de esta manera sus posibilidades de acceso al mercado ordinario de trabajo.
  3. Conseguir que la empresa del mercado ordinario de trabajo en la que se realiza el enclave laboral tenga un mejor conocimiento de las capacidades y aptitudes reales de las personas trabajadoras con discapacidad, como paso previo a su eventual incorporación a la plantilla de la empresa.
  4. Posibilitar el crecimiento de la actividad desarrollada por los Centros Especiales de Empleo y, por tanto, la contratación por éstos de nuevas personas trabajadoras con discapacidad, favoreciendo la creación de empleo estable para personas con discapacidad.
  5. Facilitar a las empresas el cumplimiento de la obligación de la cuota de reserva legal del dos por ciento de personas trabajadoras con discapacidad, transitoriamente, como medida alternativa y, definitivamente, mediante la contratación directa de las personas trabajadoras con discapacidad del enclave por la empresa colaboradora u otra empresa del mercado ordinario de trabajo.
2. La duración mínima del enclave será de tres meses y la duración máxima de tres años, y se podrá prorrogar por períodos no inferiores a tres meses hasta alcanzar la indicada duración máxima. Transcurridos los tres años de duración máxima a que se refiere el párrafo anterior, el enclave sólo podrá prorrogarse si el Centro Especial de Empleo acreditara que la empresa colaboradora u otra empresa del mercado ordinario de trabajo hubieran contratado con carácter indefinido a personas trabajadoras con discapacidad del enclave a los que se refiere el artículo 6.2 del Real Decreto 290/2004, según la siguiente proporción:
1. Cuando se trate de enclaves que ocupen hasta 20 personas trabajadoras, un trabajador o trabajadora, como mínimo.
  2. Cuando se trate de enclaves que ocupen a un número superior de personas trabajadoras, dos trabajadores/as como mínimo.

La duración mínima de la prórroga será de tres meses y la duración máxima de tres años, y se podrá prorrogar por períodos no inferiores a tres meses hasta alcanzar la indicada duración máxima. No podrá prorrogarse el enclave ni iniciarse uno nuevo para la misma actividad si se hubiera llegado a la duración máxima total de seis años, incluido el período de prórroga establecido en el párrafo anterior.

### **Personas trabajadoras destinadas al enclave**

1. El enclave estará formado por personas trabajadoras con discapacidad del Centro Especial de Empleo, que serán seleccionadas por éste. El 60%, como mínimo, de las personas trabajadoras del enclave deberá presentar especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo.
2. A estos efectos, y de conformidad con el Real Decreto 290/2004, se consideran personas trabajadoras con discapacidad que presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo:
  1. Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
  2. Las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.
  3. Las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%. Este grupo podrá alcanzar hasta un 50% del porcentaje a que se refiere el párrafo segundo del apartado anterior.
3. Las demás personas trabajadoras del enclave deberán tener un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.

4. El 75%, como mínimo, de las personas trabajadoras del enclave deberá tener una antigüedad mínima de tres meses en el Centro Especial de Empleo.

### **Incorporación a la empresa colaboradora**

1. La empresa colaboradora podrá contratar a personas trabajadoras del enclave en cualquier momento, preferentemente con carácter indefinido, aunque se podrán concertar contratos de otras modalidades si resultan procedentes.
2. No podrá concertarse período de prueba, salvo que la persona trabajadora vaya a realizar funciones completamente distintas de las que realizaba en el enclave.
3. La persona trabajadora, al ingresar en la empresa colaboradora, pasará a la situación de excedencia voluntaria en el Centro Especial de Empleo en las condiciones que establezca el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, el artículo 46, apartados 2 y 5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

### **Cuantía de la subvención por la contratación por la empresa colaboradora de personas trabajadoras con discapacidad**

1. Incentivos para la contratación por la empresa colaboradora de personas trabajadoras con discapacidad que presenten especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo. Las empresas colaboradoras que contraten con carácter indefinido a una persona trabajadora procedente de un enclave laboral con discapacidad que presente especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, entendiéndose por tales, las personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por cien, las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por cien, o las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por cien, tendrán derecho a las siguientes ayudas:
  1. Subvención de 7.814 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada. Esta subvención podrá ser destinada por la empresa colaboradora, total o parcialmente, a servicios de apoyo de la persona trabajadora.
  2. Subvención por adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras u obstáculos.

Para tener derecho a las ayudas previstas en este apartado, la contratación de las personas trabajadoras deberá realizarse sin solución de continuidad y transcurrido, al menos, un plazo de tres meses desde el inicio del enclave o desde la incorporación de la persona trabajadora con discapacidad si ésta fuera posterior al inicio del enclave.

1. Incentivos para la contratación por la empresa colaboradora de otras personas trabajadoras con discapacidad del enclave.

Por la contratación con carácter indefinido por la empresa colaboradora de otras personas trabajadoras con discapacidad del enclave que no estuvieran incluidas en el apartado anterior, tendrá derecho a las ayudas destinadas a la contratación indefinida de personas con discapacidad previstas con carácter general (*véase ficha específica autonómica sobre ayudas de concesión directa para la contratación indefinida de personas con discapacidad o para la transformación de contratos temporales en indefinidos*).

### **Beneficiarios**

1. Podrán ser beneficiarios de estas ayudas, siempre y cuando cumplan los requisitos de los apartados 2 y 3 del artículo 12 de la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria, los empleadores que desarrollen su actividad en la Comunidad Autónoma de Cantabria, y que concierten los contratos de trabajo subvencionables con personas trabajadoras con discapacidad desempleados e inscritas como demandantes de empleo, con anterioridad y hasta la fecha de la contratación por la que se solicita la subvención, en alguna de las Oficinas de Empleo o Agencias de Colocación autorizadas en la Comunidad Autónoma de Cantabria, para llevar a cabo su actividad en centros de trabajo radicados en la misma, y siempre que reúnan los demás requisitos y condiciones descritos en esta ficha.
2. Quedan expresamente excluidos los siguientes supuestos:
  1. Contrataciones realizadas con personas trabajadoras que, en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación, hubiesen prestado servicios para el mismo empleador o en la misma empresa o grupo de empresas mediante un contrato por tiempo indefinido. Esto será también de aplicación en el supuesto de vinculación laboral anterior de la persona trabajadora con empresas a las que la solicitante de los beneficios haya sucedido en virtud de lo establecido en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (que deriven de una sucesión en la titularidad de la empresa o cambio de forma jurídica de ésta).
  2. Las contrataciones de personas trabajadoras que hayan estado vinculadas laboralmente con la misma empresa o grupo de empresas y no hayan transcurrido al menos nueve meses entre la baja del último contrato temporal y el alta del contrato indefinido por el que se solicita la subvención.
  3. Personas trabajadoras que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, salvo en caso de despido improcedente.
  4. Los Centros Especiales de Empleo para personas con discapacidad, inscritos y calificados como tales en el Registro Oficial correspondiente.
  5. Las contrataciones que afecten al cónyuge o familiares con parentesco de consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive del empresariado, de las personas socias y de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan forma jurídica de sociedad. No operará la citada exclusión cuando se acredite que la persona a contratar desarrolla vida independiente de la figura empleadora, mediante certificación de empadronamiento y copia de la declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

## **Requisitos**

Para tener derecho a la subvención será necesario cumplir los siguientes requisitos:

1. Requisitos aplicables a las personas o entidades beneficiarias:
  1. Estar inscrita como persona o entidad empleadora en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.
  2. Encontrarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social.
2. Requisitos aplicables a las personas trabajadoras contratadas:
  1. Únicamente será subvencionable la contratación de personas en situación de desempleo e inscritas como demandantes de empleo, al menos un día antes de la fecha en que se efectúa la contratación por la que se solicite subvención, en la Oficina de Empleo que les corresponda en el territorio de la Comunidad Autónoma de Cantabria o en una Agencia de Colocación autorizada en la misma.
  2. A efectos de determinar el tiempo de permanencia en desempleo, así como la edad de la persona trabajadora por la que se solicita la ayuda, se tomará como referencia la fecha en la que se realiza la contratación.
3. Requisitos aplicables a las sustituciones:

1. Si la personas trabajadora objeto de subvención causara baja en la empresa se permitirá su sustitución, debiéndose cumplir a tal efecto los siguientes requisitos:
  - Que el nuevo contrato de trabajo sea formalizado con una persona trabajadora con discapacidad desempleada e inscrita como demandante de empleo en la correspondiente Oficina de Empleo o Agencia de Colocación debidamente autorizada en la Comunidad Autónoma de Cantabria.
  - Que las características del contrato en cuanto a duración de la jornada sean idénticas o superiores a las del anterior.
  - Que no concorra ninguna de las exclusiones referidas en el punto 2 del apartado dedicado a los “Beneficiarios”.
  - Para admitir la sustitución se deberá acompañar, en el plazo de un mes desde la baja de la persona trabajadora subvencionada, la comunicación de tal circunstancia, aportando la siguiente documentación: (1) baja de la personas trabajadora subvencionada, (2) nuevo contrato de la persona trabajadora sustituta, (3) DNI en vigor de la persona trabajadora sustituta o, en caso de tratarse de un trabajador extranjero, permiso de trabajo y (4) certificado que acredite el grado de discapacidad, expedido por el organismo competente, o acreditación de la condición de persona con discapacidad de conformidad con la legislación vigente.
2. El incumplimiento de los requisitos descritos en los apartados anteriores y demás requisitos establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo 13 de la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria, dará lugar a la revocación de la subvención y a su reintegro más los intereses de demora que correspondan. En el caso de subrogación de otra empresa en los contratos subvencionados, será la empresa subrogada la que asuma la revocación de la subvención.
3. Si la persona trabajadora por la que se solicita la ayuda causara baja con anterioridad a la resolución del otorgamiento de la subvención decaerá el derecho a ésta, sin que pueda admitirse por ello la sustitución por otra persona trabajadora.
4. Requisitos aplicables a las subrogaciones: En el caso de subrogación de otra empresa en los contratos subvencionados, deberá presentarse, además de la comunicación, una fotocopia compulsada del acuerdo de subrogación entre la empresa y las personas trabajadoras debidamente diligenciado por la oficina correspondiente del Servicio Cántabro de Empleo.

## **Obligaciones de los beneficiarios**

1. Tiene la consideración de beneficiario de las subvenciones y ayudas el destinatario de los fondos públicos que haya de realizar la actividad que fundamentó su otorgamiento o que se encuentre en la situación que legitima su concesión.
2. Son obligaciones del beneficiario de la subvención —además de las enumeradas en el artículo 13 de la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria— las siguientes:
  1. Solicitar las personas trabajadoras con discapacidad de la correspondiente oficina de empleo, con descripción detallada de los puestos que se pretendan cubrir, sus características técnicas, así como capacidad que debe tener la persona trabajadora para cubrir dicho puesto.
  2. Mantener la estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras con discapacidad contratadas por un tiempo mínimo de tres años, no pudiendo despedirles sin causa justificada y, en caso de despido procedente, deberán sustituirles por otras personas trabajadoras con discapacidad, beneficiándose en este caso solamente de la bonificación de la cuota de la Seguridad Social por las personas sustitutas. Los beneficiarios deberán comunicar por escrito al Servicio Cántabro de Empleo en el plazo de un mes desde que se produzca, cualquier variación, incidencia o baja de la persona trabajadora con contrato subvencionado, así como su sustitución, en su caso, acompañando la documentación probatoria que acredite debidamente tales circunstancias. En caso contrario, el beneficiario vendrá

- obligado a reintegrar las ayudas percibidas.
3. Remitir anualmente al Servicio Cántabro de Empleo una relación comprensiva de las personas trabajadoras por los que se concedió la subvención y su permanencia en la empresa y, en caso de cese, de los trabajadores que les han sustituido, extendiéndose dicha obligación durante tres años a partir de la fecha de concesión de las ayudas.
  4. Cumplir el objetivo, realizar la actividad o adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de la subvención en el plazo y forma a tal efecto establecidos.
  5. Justificar ante el Servicio Cántabro de Empleo el cumplimiento de los requisitos y condiciones, así como la realización de la actividad y el cumplimiento de la finalidad que hayan determinado la concesión o disfrute de la subvención. A tal efecto podrán solicitarse cuantos documentos justificativos sean necesarios para comprobar la aplicación de la subvención.
  6. El sometimiento a las actuaciones de comprobación, seguimiento y control subvencional a efectuar por el Servicio Cántabro de Empleo y las de control financiero que correspondan a la Intervención General de la Administración del Estado y de la Comunidad Autónoma, debiendo aportar cuanta información o documentación le sea requerida en el ejercicio de las actuaciones anteriores.
  7. Comunicar al Servicio Cántabro de Empleo la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financien las actividades subvencionadas, procedentes de cualesquiera otras Administraciones o entes públicos o privados, nacionales o internacionales, así como las alteraciones de los fines para los que se destina la subvención. Esta comunicación deberá efectuarse tan pronto como se conozca y, en todo caso, con anterioridad a la justificación de la aplicación dada a los fondos percibidos.
  8. Acreditar, con anterioridad a dictarse la propuesta de resolución de concesión y con carácter previo al pago, que se haya al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, así como con la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y que no es deudor por resolución de procedencia de reintegro, mediante la presentación de los correspondientes certificados o bien mediante la autorización al órgano gestor para recabarlos.
  9. Conservar los documentos justificativos de la aplicación de los fondos recibidos, incluidos los documentos electrónicos, en tanto puedan ser objeto de las actuaciones de comprobación y control. En este sentido, las empresas y entidades beneficiarias deberán conservar todos los documentos justificativos relativos a los gastos cofinanciados por el Fondo Social Europeo, de tal forma que se mantengan a disposición del Servicio Cántabro de Empleo, de la Comisión Europea y del Tribunal de Cuentas Europeo durante al menos un plazo de tres años a partir del 31 de diciembre siguiente a la presentación de las cuentas en las que estén incluidos los gastos de la operación. Este plazo se interrumpirá si se inicia un procedimiento judicial, o a petición debidamente justificada de la Comisión Europea. Los documentos se conservarán o bien en forma de originales o de copias compulsadas de originales, o bien en soportes de datos comúnmente aceptados, en especial versiones electrónicas de documentos originales o documentos existentes únicamente en versión electrónica. El Servicio Cántabro de Empleo dará publicidad de las fechas de presentación de las cuentas a que se refiere esta letra, identificando los expedientes incluidos en las mismas, a través de su página Web [www.empleacantabria.com](http://www.empleacantabria.com).
  10. Notificar al Servicio Cántabro de Empleo cualquier variación que se produzca en el domicilio del beneficiario.
  11. Proceder al reintegro de los fondos percibidos en los supuestos contemplados en el apartado de esta ficha sobre reintegro.
  12. Aceptar su inclusión en la lista de operaciones, publicada de conformidad con lo previsto en el artículo 115.2 y en el Anexo XII del Reglamento (UE) nº 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013.

13. Cumplir con las obligaciones en materia de información y comunicación, establecidas por la legislación nacional y autonómica, así como en la normativa europea, en razón a la cofinanciación por el Fondo Social Europeo de la subvención percibida. En concreto, quedan obligados a identificar convenientemente y hacer constar de forma expresa en los lugares donde se realicen los proyectos, así como en cuanta publicidad se haga de los mismos, que dichas actividades están subvencionadas por el Servicio Cántabro de Empleo, así como la cofinanciación, en un 50% por el Fondo Social Europeo. A efectos del cumplimiento de esta obligación, el Servicio Cántabro de Empleo dará las oportunas instrucciones a las empresas y entidades beneficiarias en la notificación de concesión de la subvención, poniendo a disposición de las mismas, preferentemente a través de medios electrónicos, la documentación y modelos que deberán de utilizar. El incumplimiento de las instrucciones dictadas por el Servicio Cántabro de Empleo significará el incumplimiento de la obligación contenida en este apartado.
14. Dar a conocer a las personas trabajadoras contratadas de forma inequívoca que la subvención obtenida por el empleador está financiada por el Servicio Cántabro de Empleo y por el Fondo Social Europeo. A estos efectos, las empresas y entidades beneficiarias deberán utilizar el modelo de comunicación que sea puesto a disposición por el Servicio Cántabro de Empleo.
15. Llevar un sistema de contabilidad aparte, o asignar un código contable adecuado a todas las transacciones relacionadas con la subvención obtenida objeto de cofinanciación por el Fondo Social Europeo, que permita identificar claramente dichas transacciones.
16. Facilitar al Servicio Cántabro de Empleo cuanta información requiera el seguimiento de las ayudas y, en particular, la intervención del Fondo Social Europeo

### **Solicitudes y plazo de presentación**

1. La iniciación tendrá lugar a instancia de parte, mediante solicitud del interesado dirigida al órgano competente para resolver sobre el otorgamiento de estas subvenciones. Las solicitudes, acompañadas de la documentación requerida, se formularán en el modelo oficial, el cual será facilitado por las Oficinas de Empleo o podrá conseguirse en la página web del Servicio Cántabro de Empleo ([www.emcan.org](http://www.emcan.org), [www.emcan.net](http://www.emcan.net) o [www.empleacantabria.com](http://www.empleacantabria.com)), y serán dirigidas a la Dirección del Servicio Cántabro de Empleo, presentándose en el Registro de la Red de Oficinas de empleo (sitadas en Santander, Maliaño, Torrelavega, Colindres, Castro Urdiales, San Vicente y Reinosa) o, en el Registro del Servicio Cántabro de Empleo, sito en la calle Castilla, número 13, 3ª planta de Santander, o bien en las demás formas a que hace referencia el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.
2. La presentación de la solicitud implica el conocimiento y aceptación de las bases reguladoras de las subvenciones, descritas en esta ficha.
3. El plazo para la presentación de las solicitudes permanecerá abierto de forma continuada, con la siguiente especificidad: el plazo de presentación de solicitudes será de un mes desde la fecha de inicio del contrato o desde su transformación en contrato indefinido.
4. La presentación de la solicitud supondrá, en su caso, la prestación del consentimiento por parte de cada persona interesada para que el Servicio Cántabro de Empleo pueda recabar de oficio los siguientes datos o documentos concernientes a la persona solicitante y a su solicitud:
  1. Los datos o documentos emitidos o en poder de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.
  2. Documento Nacional de Identidad o documento acreditativo de la identidad o tarjeta equivalente de las personas extranjeras residentes en territorio español, caso de ser necesario, de la persona física solicitante o de la persona física representante de la empresa o entidad solicitante.
  3. Cumplimiento de obligaciones tributarias con la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

4. Cumplimiento de obligaciones con la Seguridad Social.
5. Cumplimiento de obligaciones con la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Este consentimiento deberá figurar en la solicitud y alcanzará a todas aquellas actuaciones de comprobación sobre los referidos datos que la Administración deba efectuar, tanto durante la tramitación del procedimiento, como posteriormente durante el seguimiento y control de la subvención que pueda ser otorgada. No obstante, cada solicitante podrá denegar o revocar de forma expresa este consentimiento en cualquier momento, a través de comunicación escrita al Servicio Cántabro de Empleo. En este supuesto, la empresa o entidad interesada deberá aportar los documentos acreditativos correspondientes según sean necesarios a efectos de tramitación, seguimiento y/o control de la subvención, siendo la no aportación de éstos causa para requerirle.

1. El consentimiento a que se refiere el apartado anterior no alcanzará a los datos y documentos concernientes a personas distintas de las solicitantes o sus representantes, pero podrá extenderse a éstas siempre que medie su consentimiento expreso, determinado y por escrito, que deberá presentarse junto con la solicitud. El alcance de este consentimiento será el mismo que el previsto en el apartado anterior. Si no presentara dicho consentimiento, la empresa o entidad solicitante deberá aportar los documentos acreditativos correspondientes según sean necesarios a efectos de tramitación, seguimiento y/o control de la subvención, siendo la no aportación de éstos causa para requerirle. Alternativamente a dicha aportación, el Servicio Cántabro de Empleo dará la opción de que pueda ser presentado el citado consentimiento.

### **Procedimiento de concesión**

El procedimiento de concesión de las subvenciones se tramitará en régimen de concesión directa, según lo establecido en el Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo y en el artículo 29 de la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

### **Documentación de las solicitudes**

1. El formulario de solicitud, cuyo modelo será aprobado por el Servicio Cántabro de Empleo, contendrá, al menos, la declaración responsable de:
  1. Que la persona solicitante no incurre en ninguna de las circunstancias que impiden obtener la condición de beneficiario de acuerdo con el artículo 12 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio.
  2. Que la persona solicitante no incurre en ninguna de las exclusiones previstas en el punto 2 del apartado de esta ficha referido a los “beneficiarios”, que impiden obtener la condición de beneficiario y que cumple los requisitos establecidos en la misma.
  3. Que son ciertos los datos que la contienen y auténticos los documentos cuya copia se acompaña.

Los datos declarados en la solicitud vincularán a la solicitante y su inexactitud no hará anulable la resolución que se adopte si ésta fuera denegatoria de las subvenciones solicitadas.

1. Las solicitudes se acompañarán de la siguiente documentación:

1. Bloque A. Documentación relativa a la persona trabajadora objeto de subvención:

1.º Por la contratación inicial indefinida:

- Documento A4: Para acreditar la condición de persona con discapacidad, cualquiera de los siguientes documentos: certificado expedido por el IMSERSO u órgano de la Administración autonómica

competente, acreditativo de un grado de discapacidad igual o superior al 33%, o bien resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconociendo la condición de pensionista por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, o bien resolución del Ministerio de Economía y Hacienda o del Ministerio de Defensa reconociendo una pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

- Documento A3: Informe de vida laboral de la persona trabajadora contratada o autorización firmada por ésta para su consulta por el Servicio Cántabro de Empleo.
- Documento A2: Contrato de trabajo comunicado a la oficina de empleo correspondiente, en modelo oficial.
- Documento A1: Oferta de empleo realizada a través de la oficina de empleo mediante la cual se efectuó la contratación de la persona trabajadora desde la situación de desempleo.

En el caso de que el grado de discapacidad haya sido reconocido por el Instituto Cántabro de Servicios Sociales, la aportación del documento acreditativo podrá ser sustituida por la autorización de la persona trabajadora para que el Servicio Cántabro de Empleo recabe dicha información.

2.º Por la transformación de contratos temporales de fomento del empleo para personas con discapacidad en indefinidos, además de los mencionados en el apartado anterior: contrato de trabajo temporal previo al indefinido en que se transforma. En este supuesto, la oferta de empleo realizada a través de la oficina de empleo será la tramitada con ocasión de la celebración del contrato de trabajo temporal.

b. Bloque B. Documentación específica de la empresa o entidad solicitante:

- Documento B1: Acreditación de la representación a favor de la persona firmante, en caso de actuar mediante representante.
- Documento B2: Descripción detallada del puesto de trabajo, sus características técnicas, así como de la capacidad que debe tener la persona trabajadora para cubrir dicho puesto, firmada por la o el representante de la solicitante. Este documento se ajustará en cuanto a su contenido, al modelo aprobado por el Servicio Cántabro de Empleo.
- Documento B3: Declaración sobre otras ayudas: En el supuesto caso de haber percibido otras ayudas para igual finalidad o ayudas de mínimos para igual o distinta finalidad, declaración responsable comprensiva de los siguientes aspectos:
  - Obtención de cualquier otra ayuda de mínimos recibida durante los dos ejercicios fiscales anteriores y durante el ejercicio fiscal en que se presenta la solicitud.
  - Identificación de las subvenciones, ayudas, ingresos o recursos solicitados y/u obtenidos para la misma finalidad, excepto aquellas ayudas que consistan en reducciones o bonificaciones a las cotizaciones a la Seguridad Social, que no será necesario declarar.

Cada solicitante deberá, asimismo, comunicar por escrito la concesión o nueva solicitud de subvenciones, ayudas ingresos o recursos o las nuevas situaciones que puedan producirse durante la fase de instrucción. En ambos casos se indicará si están acogidas al régimen de mínimos.

1. Bloque C. Documentación adicional a presentar cuando se solicite la subvención por la adaptación a puestos de trabajo:
  - Documento C1: Factura del gasto ocasionado por la adaptación y acreditación del pago de la misma.
1. Bloque D. Documentación relativa a la persona trabajadora, a presentar junto a solicitudes de ayudas por la contratación de personas trabajadoras procedentes de enclaves laborales:
  - Documento D1: Contrato de trabajo comunicado a la oficina de empleo correspondiente, en modelo oficial.

- Documento D2: Informe de vida laboral de la persona trabajadora contratada o autorización firmada por ésta para su consulta por el Servicio Cántabro de Empleo.
  - Documento D3: Para acreditar la condición de persona con discapacidad, cualquiera de los siguientes documentos: certificado expedido por el IMSERSO u órgano de la Administración autonómica competente, acreditativo de un grado de discapacidad igual o superior al 33%, o bien resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconociendo la condición de pensionista por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, o bien resolución del Ministerio de Economía y Hacienda o del Ministerio de Defensa reconociendo una pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. En el caso de que el grado de discapacidad haya sido reconocido por el Instituto Cántabro de Servicios Sociales, la aportación del documento acreditativo podrá ser sustituida por la autorización de la persona trabajadora para que el Servicio Cántabro de Empleo recabe dicha información.
1. Los documentos que se aporten podrán ser originales o copias simples, sin perjuicio de que el Servicio Cántabro de Empleo pueda requerir, en cualquier momento del procedimiento si lo considera necesario, la presentación de documentos originales, para su cotejo con las copias presentadas. El Servicio de Promoción de Empleo, competente por razón de la materia para instruir el expediente, podrá recabar en cualquier momento la documentación original o complementaria que considere necesaria para acreditar mejor el exacto cumplimiento de las condiciones exigidas.

## **Instrucción**

1. El Servicio de Promoción de Empleo será el órgano competente para la ordenación e instrucción del procedimiento.
2. El Servicio de Promoción de Empleo recabará el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre la necesidad de adaptación o de medios especiales de protección personal, que deberá ser favorable para su concesión.
3. Si las solicitudes no reuniesen los requisitos establecidos o no se acompañan los documentos exigidos, la unidad competente para instruir los procedimientos requerirá al solicitante, mediante notificación, para que subsane los defectos o acompañe los documentos exigidos en el plazo de diez días, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su solicitud, previa resolución.
4. Completado el expediente y apreciada la concurrencia o no de los requisitos establecidos, el Servicio de Promoción de Empleo elevará al órgano competente la correspondiente propuesta de concesión o denegación de la ayuda solicitada para su resolución.

## **Resolución**

1. La Dirección del Servicio Cántabro de Empleo resolverá sobre la concesión o denegación de las subvenciones.
2. El plazo máximo para resolver y notificar la resolución de concesión será de tres meses a contar desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro del órgano competente para su tramitación. Transcurrido el citado plazo sin que se haya dictado y notificado resolución, la solicitud podrá entenderse desestimada.
3. La resolución adoptada por la Dirección del Servicio Cántabro de Empleo no agota la vía administrativa y contra la misma podrá interponerse recurso de alzada ante la Consejera de Empleo y Bienestar Social en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a su notificación.
4. Toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención y, en todo caso, la obtención concurrente de subvenciones y ayudas otorgadas por otras Administraciones o entes públicos o

- privados, nacionales o internacionales, podrá dar lugar a la modificación de la Resolución de concesión.
5. El importe de la subvención o ayuda que se otorgue en ningún caso podrá ser de tal cuantía que, aisladamente, o en concurrencia con otras subvenciones o ayudas procedentes de otras Administraciones Públicas o de otros entes, públicos o privados, nacionales o internacionales, supere el coste de la actividad a desarrollar por el beneficiario.
  6. Las subvenciones otorgadas, con independencia de su cuantía, se publicarán en el «Boletín Oficial de Cantabria» en los términos previstos en el artículo 17 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio. No obstante, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Cantabria 1/2004, de 1 de abril, Integral para la Prevención de la Violencia Contra las Mujeres y la Protección a sus Víctimas, con el fin de garantizar el derecho a la intimidad de las mujeres víctimas de violencia de género, no se procederá a la publicación de las subvenciones otorgadas a personas que tengan dicha condición y en razón de la misma.

## **Pago**

1. Sin perjuicio de las normas específicas fijadas en cada caso para los distintos programas, el pago al beneficiario se efectuará de una sola vez, previa realización y justificación, en cada ejercicio, del cumplimiento de los requisitos establecidos.
2. No podrá realizarse el pago de la subvención en tanto el beneficiario no se halle al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social o de cualquier otro ingreso de derecho público o se haya dictado contra la persona beneficiaria resolución de procedencia de reintegro, mientras no se satisfaga o se garantice la deuda en la forma prevista en la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

## **Seguimiento y control de las actuaciones subvencionadas**

1. El Servicio Cántabro de Empleo podrá solicitar a los beneficiarios de las ayudas que aporten cuantos datos y documentos resulten necesarios a efectos de la justificación o del seguimiento y control de las actuaciones subvencionadas.
2. El Servicio Cántabro de Empleo podrá inspeccionar las actuaciones objeto de ayuda con la finalidad de comprobar su adecuación a las condiciones tenidas en cuenta y establecidas para su otorgamiento.

## **Revocación y reintegro de cantidades percibidas**

1. Procederá la revocación y el reintegro total de las cantidades percibidas y la exigencia de intereses de demora desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro en los casos previstos en el artículo 38 de la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.
2. En el caso de incumplimientos parciales, el órgano competente determinará la cantidad a reintegrar por el beneficiario respondiendo al principio de proporcionalidad en función de los costes justificados y las actuaciones acreditadas.
3. En caso de incumplimiento de la obligación de mantener la estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras contratadas por un tiempo mínimo de tres años, cuando la vacante sea producida por un despido declarado improcedente, el beneficiario estará obligado a reintegrar la subvención percibida en su totalidad. En el supuesto de vacantes no cubiertas por cualquier otra causa no imputable a la empresa, el reintegro será proporcional al tiempo que reste para el cumplimiento del período antes mencionado, siempre que se hubiera mantenido el contrato al menos un año desde su inicio.
4. El procedimiento de reintegro de subvenciones se regirá por las disposiciones generales de los procedimientos administrativos contenidas en el título VI de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de

Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y por lo dispuesto en el título II de la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

5. Las cantidades a reintegrar tendrán la consideración de ingresos de derecho público de naturaleza no tributaria, siéndoles de aplicación, a efectos del cálculo, el interés legal del dinero.

### **Régimen sancionador**

Será de aplicación el régimen de infracciones y sanciones previsto en el título IV de la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

#### Referencia normativa

- 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. *BOC de 14 de abril de 2008.*

<http://boc.cantabria.es/boces/verAnuncioAction.do?idAnuBlob=131404>

- Decreto 51/2014, de 18 de septiembre, por el que se modifican el 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, y el Decreto 34/2008, de 3 de abril, por el que se regula el procedimiento de concesión directa de subvenciones consistentes en el abono de cuotas de la Seguridad Social a los trabajadores que tengan reconocida la prestación por desempleo en su modalidad de pago único. *BOC de 25 de septiembre de 2014.*

<https://boc.cantabria.es/boces/verAnuncioAction.do?idAnuBlob=274271>