

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 CELEBRADO CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD	13
4. CONTRATACIÓN PARA LA FORMACIÓN EN ALTERNANCIA	15
5. CONTRATACIÓN FORMATIVA PARA EL ACCESO A LA PRÁCTICA PROFESIONAL	17
6. EMPLEO CON APOYO	19
7. INTEGRACIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN COOPERATIVAS Y SOCIEDADES LABORALES	22
NORMATIVA DE APLICACIÓN RELATIVA A LOS INCENTIVOS ESTATALES A LA CONTRATACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD	23
Programa de inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo	24
Programa de apoyo a la creación y al empleo en cooperativas y sociedades laborales	25
Programa de fomento del empleo autónomo	25
Cuestiones comunes	26
INCENTIVOS EN EL ÁMBITO DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS	27
1. Andalucía	29
2. Aragón	33
3. Asturias	36
4. Cantabria	37
5. Castilla-La Mancha	39
6. Castilla y León	40
7. Catalunya	41
8. Euskadi	42



9.	Extremadura	43
10.	Galicia	46
11.	Illes Balears	50
12.	Islas Canarias	51
13.	La Rioja	52
14.	Comunidad de Madrid	55
15.	Región de Murcia	57
16.	Navarra	62
17.	Comunitat Valenciana	65

TRABAJO A DISTANCIA Y DISCAPACIDAD	67
------------------------------------	----

ORGANISMOS AUTONÓMICOS ANTE LOS QUE SOLICITAR LAS SUBVENCIONES	76
--	----



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 consultora de 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. ▪ La contratación de personas con capacidad intelectual límite permitirá acogerse a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social, desde la fecha de celebración del contrato, de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante 4 años para cada persona contratada. 				
Requisitos para la empresa:				

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

- 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.

Exclusiones:

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.

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:

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.

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.

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%).

Las bonificaciones no podrán, en ningún caso, superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social que hubiera correspondido ingresar.

Las bonificaciones no podrán, en concurrencia con otras medidas de apoyo público establecidas para la misma finalidad, superar el 60 por 100 del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica, salvo en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados por los Centros Especiales de Empleo, en que se estará a lo establecido en la normativa reguladora de las ayudas y subvenciones destinadas a la integración laboral de las personas con discapacidad en estos Centros.

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

Subvención adaptación de puesto

Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal de hasta 901,52 euros.

EJEMPLO 1:

BONIFICACIONES Y SUBVENCIONES EN LOS CONTRATOS INDEFINIDOS REALIZADOS CON PCO

CONTRATO INDEFINIDO				
Salario anual		18.000,00 € (anual)		
Conceptos de Seguridad Social a cargo de la Empresa	Tipos aplicables (2021)	Cuota empresarial Persona sin Discapacidad	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*	1,50%	270,00 €	270,00 €	270,00 €
Total (Suma de conceptos SS)	31,40%	5.652,00 €	5.652,00 €	5.652,00 €
Bonificación S.S. (empresas de más de 50 trabajadores)		- €	5.350,00 €	5.100,00 €
Coste S.S. empresa (anual)		5.652,00 €	302,00 €	552,00 €

*Como ejemplo, se ha considerado el 1,5%. 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

- 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.
- 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. Los contratos celebrados por un tiempo inferior a 3 años podrán prorrogarse con carácter previo a su terminación por periodos no inferiores a doce meses.

Tipos de incentivos

1. **Bonificaciones** en las cuotas empresariales a la Seguridad Social
2. **Subvención por adaptación** de puesto de trabajo

Importes:

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	

Bonificaciones en cuotas a la Seguridad Social

- **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.

Requisitos para la empresa:

- (a) Hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social.
- (b) No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo.
- (c) Contratar a los trabajadores a través de la Oficina de Empleo y formalizar los contratos por escrito en el modelo oficial facilitado por el Servicio Público de Empleo.

Exclusiones:

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

- a) 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 exclusión:
- 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**
- 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.

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%).

Conversión en indefinido:

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.

Subvención adaptación de puesto

Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal de hasta 901,52 euros.

EJEMPLO 2:

BONIFICACIONES Y SUBVENCIONES EN LOS CONTRATOS TEMPORALES PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO REALIZADOS CON PCD

CONTRATO TEMPORAL PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO

Salario anual 18.000,00 € (anual)

Conceptos de Seguridad Social a cargo de la Empresa	Tipos aplicables (2021)	Cuota empresarial Persona sin Discapacidad	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*	1,50%	270,00 €	270,00 €	270,00 €
Total (Suma de conceptos SS)	32,60%	5.868,00 €	5.652,00 €	5.652,00 €
Bonificación S.S.		- €	4.100,00 €	4.100,00 €
Coste S.S. empresa (anual)		5.868,00 €	1.552,00 €	1.552,00 €

*Como ejemplo, se ha considerado el 1,5%. 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 CELEBRADO CON 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 (incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta..

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 €																												
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Conceptos de Seguridad Social a cargo de la Empresa</th> <th>Tipos aplicables (2021)</th> <th>Cuota empresarial PCD</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Contingencias Comunes</td> <td>23,60%</td> <td>4.248,00 €</td> </tr> <tr> <td>Desempleo</td> <td>6,70%</td> <td>990,00 €</td> </tr> <tr> <td>FP</td> <td>0,60%</td> <td>108,00 €</td> </tr> <tr> <td>FOGASA</td> <td>0,20%</td> <td>36,00 €</td> </tr> <tr> <td>AT y EP*</td> <td>1,50%</td> <td>270,00 €</td> </tr> <tr> <td>Total (Suma de conceptos SS)</td> <td></td> <td>5.652,00 €</td> </tr> <tr> <td>Bonificación S.S. (anual)</td> <td></td> <td>5.652,00 €</td> </tr> <tr> <td>Coste S.S. empresa (anual)</td> <td></td> <td>- €</td> </tr> </tbody> </table>	Conceptos de Seguridad Social a cargo de la Empresa	Tipos aplicables (2021)	Cuota empresarial PCD	Contingencias Comunes	23,60%	4.248,00 €	Desempleo	6,70%	990,00 €	FP	0,60%	108,00 €	FOGASA	0,20%	36,00 €	AT y EP*	1,50%	270,00 €	Total (Suma de conceptos SS)		5.652,00 €	Bonificación S.S. (anual)		5.652,00 €	Coste S.S. empresa (anual)		- €		
Conceptos de Seguridad Social a cargo de la Empresa	Tipos aplicables (2021)	Cuota empresarial PCD																											
Contingencias Comunes	23,60%	4.248,00 €																											
Desempleo	6,70%	990,00 €																											
FP	0,60%	108,00 €																											
FOGASA	0,20%	36,00 €																											
AT y EP*	1,50%	270,00 €																											
Total (Suma de conceptos SS)		5.652,00 €																											
Bonificación S.S. (anual)		5.652,00 €																											
Coste S.S. empresa (anual)		- €																											

*Como ejemplo, se ha considerado el 1,5%. 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.

Incentivos a los contratos formativos

Dentro de los contratos formativos podemos distinguir dos modalidades:

- Contrato de formación en alternancia:
 - Tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.
 - 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 formativo para la obtención de la práctica profesional:
 - Está dirigido a aquellas personas que ostenten un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral. La finalidad de esta modalidad de contrato 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 cinco años siguientes** a la terminación de los correspondientes estudios.

4. CONTRATACIÓN PARA LA FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

<p>Características</p>	<p>Contratos para la formación en alternancia 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: La prevista en el plan o el programa formativo, irá, en todo caso, desde los tres meses a los dos años. Siempre que el contrato se hubiese celebrado por una duración inferior a la máxima legal y no se hubiera obtenido la titulación asociada al contrato, este podrá prorrogarse hasta la obtención de dicho título sin superar, en ningún supuesto, la duración máxima de dos 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 65% de la jornada máxima durante el primer año ni al 85% durante el segundo 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 al 100%, durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prorrogas, de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social. ▪ 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. <p>En caso de no optar por la reducción anterior, las empresas que celebren contratos de formación en alternancia con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una bonificación, durante la vigencia del contrato, a tiempo completo o parcial,</p>

4. CONTRATACIÓN PARA LA FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

	<p>del 50% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social para los contratos para la formación y el aprendizaje. 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 FORMATIVA PARA EL ACCESO A LA PRÁCTICA PROFESIONAL

<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 5 años desde la obtención de la titulación. ▪ Su duración no puede ser inferior a 6 meses ni superior a 1 año, salvo lo dispuesto en Convenio Colectivo estatal o autonómico. 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 que celebren contratos formativos con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una bonificación de cuotas con cargo a los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal, durante la vigencia del contrato, del cincuenta por ciento de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes, previstas para estos contratos.</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.

6. EMPLEO CON APOYO

Características

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.

Las personas con discapacidad deben reunir los siguientes requisitos:

- 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:
 - a) Personas con parálisis cerebral, personas con trastorno de las salud mental o personas con discapacidad intelectual, incluidas las personas con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
 - b) Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.
 - c) Personas sordas y con discapacidad auditiva, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.

La contratación debe reunir los siguientes requisitos:

- 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.

El programa de empleo con apoyo también aplica a las personas con capacidad intelectual límite que sean contratadas por los empleadores a los que se refiere el art. 3 del Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite, con las siguientes particularidades: (i) El tiempo mínimo de atención será una doceava parte de la jornada de trabajo del trabajador con capacidad intelectual límite. Y (ii) La cuantía de las subvenciones será de 1.625 euros anuales por cada trabajador.

Requisitos de las entidades que promueven el empleo con apoyo

- Podrán promover proyectos de empleo con apoyo, y ser beneficiarios de las correspondientes subvenciones:
 - a) Asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro.
 - b) Centros Especiales de Empleo.
 - c) Empresas del mercado ordinario de trabajo, así como los trabajadores autónomos, que contraten a los trabajadores con discapacidad beneficiarios de dichas acciones siempre que cuenten en su plantilla con preparadores laborales especializados que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 7 o se comprometan a incorporarlos, y que dispongan de los recursos materiales necesarios que garanticen un desarrollo idóneo de los programas de empleo con apoyo.

6. EMPLEO CON APOYO	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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.
Duración	<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 personas con parálisis cerebral, trastorno de la salud mental o discapacidad intelectual, incluidas las personas con trastorno del espectro del autismo, y con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%, el plazo máximo de 2 años podrá ampliarse hasta seis meses más, cuando se detecten situaciones de especial dificultad que exijan necesidades específicas de apoyo.
Tipos de incentivos	<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.
Subvenciones y bonificaciones	<p>Las empresas tendrán derecho a los beneficios previstos en la normativa sobre contratación indefinida de trabajadores con discapacidad.</p>
Subvenciones relacionadas con los costes de los preparadores laborales	<p>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.</p> <p>La cuantía de dichas subvenciones se establece en función del número de trabajadores con el tipo de discapacidad y grado de minusvalía de los trabajadores, correspondiendo:</p> <ol 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 minusvalía 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 minusvalía 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 minusvalía reconocido igual o superior al 65%.

6. EMPLEO CON APOYO

Estas subvenciones se reducen proporcionalmente en función de la duración del contrato y de su jornada.

Estas subvenciones se concederán por el plazo máximo de un año.

Su concesión se tramita a través del régimen de concurrencia competitiva y se conceden por períodos máximos de un año, prorrogables en los términos del art. 5.2 del Real Decreto 870/2007.

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

Reducciones y bonificaciones

- 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 será** (ver art. 9 Ley 5/2011, de 29 de marzo):
 - Bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social durante 3 años: 1650 euros en el primer año (137,5 euros mensuales) y 800 euros al mes durante los dos años restantes (66,67 euros mensuales), aplicable a las cooperativas y sociedades laborales que incorporen trabajadores desempleados como socios trabajadores o de trabajo, y que sean menores de 30 años, o menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Cuando la incorporación se realice con personas mayores de 30 años, la bonificación será de 800 euros anuales durante los tres años (66,67 euros mensuales).
 - Bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social aplicables a las empresas de inserción en los supuestos de contratos de trabajo suscritos con personas en situación de exclusión social: cuantía de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante toda la vigencia del contrato, o durante tres años en caso de contratación indefinida, o bien 137,5 euros/mes (1.650 euros/año) durante toda la vigencia del contrato o durante tres años, en caso de contratación indefinida, para el caso de menores de 30 años, o menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

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. - Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre.
Integración de trabajadores con discapacidad en cooperativas y sociedades laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Ley 5/2011 (Art. 9). - Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre.

Respecto a la normativa estatal, merece la pena destacar la reciente aprobación del Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo. Este Real Decreto constituye el marco sobre el que se desarrollan las Políticas Activas de Empleo en todo el territorio del Estado a través del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y de las comunidades autónomas. Por medio de esta norma, se determinan los aspectos esenciales de los programas comunes de activación para el empleo que podrán ser aplicados y desarrollados en sus aspectos no esenciales por todos los integrantes del Sistema Nacional de Empleo.

En este Real Decreto se regulan 17 programas de activación y fomento del empleo y se establecen las cuantías de referencia de las subvenciones dirigidas a financiar los programas. Seguidamente realizamos un resumen de los programas y aspectos más relevantes del Real Decreto 818/2021 relacionados con la discapacidad:

Programa de inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo

<p>Tipo de incentivo</p>	<p>El objetivo es facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, mediante la concesión de ayudas o subvenciones públicas dirigidas a financiar alguna de las siguientes medidas o la combinación de varias de ellas:</p> <ol style="list-style-type: none"> El fomento de la contratación indefinida mediante la concesión de subvenciones a las empresas, las personas trabajadoras autónomas y las entidades privadas sin ánimo de lucro del mercado de trabajo ordinario. El tránsito de las personas trabajadoras con discapacidad desde el empleo en los centros especiales de empleo al empleo en empresas del mercado ordinario La adaptación de puestos de trabajo, incluidas las medidas de accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación y las medidas adecuadas en función de las necesidades de cada situación concreta. La realización de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por personas preparadoras laborales especializadas.
<p>Cooperativas y Sociedades Laborales</p>	<p>Las Cooperativas de Trabajo Asociado y las Sociedades laborales que incorporen a trabajadores y trabajadoras con discapacidad como socios/as, tendrán derecho a los beneficios establecidos en este programa (entendiéndose que las referencias a la contratación indefinida se extienden a la incorporación de personas socias trabajadoras).</p>
<p>Contratación indefinida</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Subvención por cada contratación indefinida inicial o transformación de contrato temporal en indefinido, a tiempo completo, de 5.500 euros con carácter general (6.000 euros si la persona a la que se realiza la contratación indefinida inicial es mujer, mayor de 45 años o perteneciente a cualquier otro colectivo vulnerable que determine el servicio público de empleo competente). - Cuando la contratación indefinida inicial, a tiempo completo, se celebre con personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, la subvención será de 7.000 euros (7.500 euros si la persona contratada es mujer o mayor de 45 años, o perteneciente a cualquier otro colectivo vulnerable que determine el servicio público de empleo competente). - Las cuantías de las subvenciones a la contratación indefinida se podrán incrementar hasta en 2.000 euros cuando la contratación se realice por personas trabajadoras autónomas o por una cooperativa o sociedad laboral que contraten a su primer empleado, o bien cuando las personas trabajadoras con discapacidad procedan de un enclave laboral. En este último supuesto, se requerirá que la empresa colaboradora realice la contratación sin solución de continuidad y transcurrido, al menos, un plazo de tres meses desde la incorporación del trabajador o trabajadora al enclave.

Adaptación	1.800 euros por persona trabajadora contratada durante el período mínimo que establezca cada servicio público de empleo, sin que en ningún caso rebase el coste real que, al efecto, se justifique por la referida adaptación, dotación o eliminación.
Empleo con apoyo	La cuantía de referencia de estas subvenciones se determinará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8.2 del Real Decreto 870/2007, de 2 de julio.
Programa de apoyo a la creación y al empleo en cooperativas y sociedades laborales	
Tipo de incentivo	Subvenciones para fomentar la incorporación, con carácter indefinido, como personas socias trabajadoras o de trabajo en cooperativas y sociedades laborales a personas trabajadoras desempleadas y otros colectivos.
Subvención relacionada con la discapacidad	Subvención para la incorporación, con carácter indefinido, de socios/as de trabajo: la cuantía de referencia será de 7.000 euros (500 euros más si es mujer, sin perjuicio de cualquier otra prioridad que determine, a estos mismos efectos, la administración pública competente), graduándose en función de las dificultades para el acceso al empleo de la persona que se incorpora, de acuerdo a su inclusión en los colectivos que determinen los servicios públicos de empleo (colectivo de personas con discapacidad , personas en desempleo de larga duración, personas desempleadas mayores de 45 años, personas jóvenes desempleadas menores de 30 años y personas perceptoras del ingreso mínimo vital o renta mínima de inserción o figura análoga regulada por las comunidades autónomas, así como las personas en situación o riesgo de exclusión social no previstas anteriormente).
Programa de fomento del empleo autónomo	
Tipos de incentivos	Medidas destinadas a facilitar la constitución de personas desempleadas en trabajadoras o trabajadores autónomos
Subvención relacionada con la discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> - Subvención para el establecimiento como persona trabajadora autónoma o por cuenta propia: su cuantía de referencia será de hasta 7.500 euros, graduándose en función de las dificultades para el acceso al empleo de la persona que se constituya como trabajadora autónoma o por cuenta propia, de acuerdo a su inclusión en los colectivos que determinen los servicios públicos de empleo, que contemplarán, entre otros, el colectivo de personas con discapacidad, las personas en desempleo de larga duración, las personas desempleadas mayores de 45 años, las personas jóvenes desempleadas menores de 30 años y las personas perceptoras del ingreso mínimo vital o renta mínima de inserción o figura análoga regulada por las comunidades autónomas, así como las personas en situación o riesgo de exclusión social no previstas anteriormente. - Subvención por adaptación del puesto de trabajo cuando la persona desempleada que se constituya como autónomo sea persona con grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%. Dicha adaptación incluye medidas de accesibilidad universal, cognitiva y de comunicación, dotación de medios de protección para evitar riesgos laborales y eliminación de barreras arquitectónicas u obstáculos que impidan o dificulten su trabajo. La cuantía de esta ayuda será de 1.800 euros, sin que en ningún caso rebase el coste real que, al efecto, se justifique por la referida adaptación, dotación o eliminación.

Cuestiones comunes

El importe de las ayudas o subvenciones públicas que se concedan según lo previsto en el Real Decreto 818/2021 en ningún podrá, aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos, superar el coste de la actividad financiada. En los programas o medidas con incentivos a la contratación que cubran costes salariales y de Seguridad Social, la suma de ayudas y subvenciones públicas por estos conceptos no podrá superar los costes reales derivados de los contratos que se suscriban.

Las subvenciones que se concedan al amparo del Real Decreto 818/2021 no serán compatibles con las previstas para los mismos conceptos en el capítulo II del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores con discapacidad.

**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	<p>a) Ayuda por contratación indefinida y por transformación de contratos temporales en indefinidos.</p> <p>b) Ayuda para la adaptación del puesto de trabajo.</p>
Incentivo a la contratación indefinida Incentivo a la transformación en indefinidos de contratos temporales	<p style="text-align: center;">Ayuda a la contratación indefinida y transformación de contratos temporales en indefinidos Decreto 149/2005:</p> <p>a) 4.750 euros por cada contratación indefinida de trabajadores con discapacidad desempleados.</p> <p>b) 3.907 euros por cada transformación de un contrato de duración determinada en indefinido.</p> <p>En caso de que el contrato se celebre a tiempo parcial, el importe del incentivo se reducirá proporcionalmente a la jornada realizada.</p> <p>Límites de los incentivos:</p> <p>a) No podrán exceder del 60% de los costes salariales durante el periodo de un año siguiente a la contratación.</p> <p>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.</p>
	<p style="text-align: center;">Ayudas a la contratación indefinida y transformación de contratos temporales en indefinidos Orden 6 de mayo de 2018:</p> <p>Incentivo a la contratación indefinida de 8.800 euros por cada nuevo contrato indefinido o transformación de contrato temporal en indefinido a jornada completa, celebrado con persona con discapacidad demandante de empleo, inscrita como demandante de empleo no ocupada en el Servicio Andaluz de Empleo. Cuando la nueva contratación indefinida o la transformación del contrato, a jornada completa, se realice por una empresa o entidad del sector industrial, la ayuda a la contratación de la persona con discapacidad será de 11.000 euros.</p> <p>Cuando el contrato indefinido o la transformación del contrato con la persona con discapacidad se realice a jornada parcial, sin que en ningún supuesto ésta pueda ser inferior a 20 horas semanales, la cuantía del incentivo será de 4.400 euros (5.500 euros si se trata de una empresa del sector industrial).</p> <p>Estas cuantías se incrementarán un 10%, cuando la persona contratada o cuyo contrato haya sido transformado sea mujer.</p>
	<p>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>
Incentivo por adaptación de puesto	

INCENTIVOS PARA LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	
Tipos de incentivos	<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
Incentivo a la creación de empleo indefinido y al mantenimiento de puestos de trabajo ya creados	<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. La cuantía será del 55% del salario mínimo interprofesional vigente cuando las personas contratadas estén incluidas en alguno de los siguientes grupos: <ul style="list-style-type: none"> • Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, incluidas las personas con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100. • Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100. <p>En cuanto a los requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver art. 23 Decreto autonómico 149/2005.</p>
Incentivos para la adaptación de puestos de trabajo y la eliminación de barreras	<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>
Incentivos a las unidades de apoyo a la actividad profesional	<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.

<p>Incentivos al establecimiento de enclaves laborales</p>	<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>
---	---

<p>INCENTIVOS AL TRABAJO AUTÓNOMO</p>	
<p>Características</p>	<p>Incentivos al emprendimiento de segunda oportunidad y a la continuidad de la actividad emprendedora. Se establecen igualmente ayudas a la contratación de personas con discapacidad por parte de los autónomos.</p>
<p>Incentivos al trabajo autónomo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Para la medida de estabilización de la iniciativa emprendedora para personas trabajadoras autónomas con discapacidad reconocida en un grado igual o superior al 33%, la ayuda será a tanto alzado, por importe de 7.200 euros. Para la medida de continuidad de la actividad emprendedora, la ayuda consistirá en una cuantía, a tanto alzado, de 4.000 euros cuando la persona beneficiaria tenga reconocida una discapacidad en un grado igual o superior al 33%. ▪ En el caso de contrataciones indefinidas realizadas por autónomos, se establece una ayuda a tanto alzado de 6.000 euros, por cada una que se realice, hasta un máximo de dos. Para las transformaciones en indefinido de contratos para la formación y el aprendizaje, la ayuda a tanto alzado será de 3.000 euros, por cada una que se realice, hasta un máximo de dos. <p>Estas dos cuantías se incrementarán a 9.000 euros cuando la persona contratada tenga reconocida una discapacidad en un grado igual o superior al 33%.</p> <p>Son requisitos para el percibo de estas ayudas los siguientes: 1.º El período mínimo de mantenimiento de las contrataciones indefinidas será de 24 meses desde la formalización de las contrataciones; y 2.º Si por cualquier incidencia, las personas contratadas causaran baja sin haber transcurrido dicho período mínimo, en el plazo máximo de un mes se realizará la sustitución mediante otra contratación de las mismas características.</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).

- Orden de 7 de febrero de 2017, de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. Se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a personas con discapacidad.
- Resolución de 31 de marzo de 2022, de la Dirección-Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se efectúa la convocatoria para el ejercicio 2022, en régimen de concurrencia no competitiva, dirigidas a personas con discapacidad, reguladas en la Orden de 7 de febrero de 2017
- Orden de 6 de mayo de 2018, de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. Establece las Bases Reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la Inserción Laboral en Andalucía, en el Marco del Programa de Fomento del Empleo Industrial en Andalucía y la Iniciativa Bono de Empleo.
- Orden de 21 de septiembre de 2018, de la Consejería de Conocimiento, Investigación y Universidad. Establece las bases reguladoras del Programa de emprendimiento, segunda oportunidad y estabilización económica de las empresas de trabajo autónomo.
- 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 contratación indefinida	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Subvención de 5.500 euros, con carácter general por cada contrato indefinido celebrado con personas con discapacidad. Dicha cuantía será de 6.000 euros cuando la persona contratada sea mujer o mayor de 45 años. ▪ Subvención de 7.000 euros si la persona contratada presenta parálisis cerebral, trastorno de la salud mental o discapacidad intelectual, incluidas las personas con trastorno del espectro de autismo, 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%. Se elevará a 7.500 euros si la persona contratada es mujer o mayor a 45 años. ▪ Subvención de 4.000 euros por la contratación de personas con capacidad intelectual límite. Esta cantidad se elevará a 4.500 euros si la persona contratada es mujer o mayor de 45 años. <p>Cuando el contrato a tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención se reducirá en la misma proporción que la jornada.</p>
Incentivo por adaptación de puesto	Hasta 1.800 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 5.500 euros, con carácter general por cada contrato indefinido celebrado con personas con discapacidad. Dicha cuantía será de 6.000 euros cuando la persona contratada sea mujer o mayor de 45 años. ▪ Subvención de 7.000 euros si la persona contratada presenta parálisis cerebral, trastorno de la salud mental o discapacidad intelectual, incluidas las personas con trastorno del espectro de autismo, 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%. Se elevará a 7.500 euros si la persona contratada es mujer o mayor de 45 años.

superior al 65%. Se elevará a **7.500 euros** si la persona contratada es mujer o mayor a 45 años.

- Subvención de **4.000 euros** por la contratación de personas con capacidad intelectual límite. Esta cantidad se elevará a **4.500 euros** si la persona contratada es mujer o mayor de 45 años.

Cuando el contrato a tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención se reducirá en la misma proporción que la jornada.

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

- Subvención por contratación mediante el **contrato temporal de fomento del empleo** de trabajadores con discapacidad.
- Subvención para la **adaptación** del puesto de trabajo.

Incentivo por contratación temporal

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	2.800 euros	3.400 euros	
Menor de 45 años	Mujer	3.400 euros	
	Hombre	3.000 euros	

Las cuantías indicadas en el apartado anterior se incrementarán en 400 euros adicionales cuando la persona contratada preste sus servicios en un centro de trabajo ubicado en una localidad o núcleo de población aragonés de menos de 5.000 habitantes.

Cuando la contratación se efectúe a tiempo parcial, el importe de las subvenciones se reducirá en la misma proporción que la jornada.

Requisitos

- La duración del contrato debe ser de al menos 12 meses.
- 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. 11 de la Orden EIE/675/2022, de 17 de mayo.

Incentivo por adaptación de puesto

Hasta **1.800 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 EPE/675/2022, de 17 de mayo, por la que se establecen las bases reguladoras del programa de subvenciones destinado a fomentar la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
- 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/933/2019, 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.
- Orden EPE/35/2021, de 28 de enero, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones del Programa para el fomento y consolidación del empleo autónomo.

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> <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 autonómica de 11 de mayo de 2016.</p>
Ayudas en forma de subvenciones salariales	<p>Existen unas bases para la concesión de subvenciones que dan cobertura a todas las posibles convocatorias de subvenciones destinadas a cofinanciar el coste salarial de los trabajadores con discapacidad. Cada convocatoria realizad con arreglo a estas bases circunscribe la ayuda a un conjunto predeterminado de requisitos.</p> <p>La intensidad de la ayuda podría alcanzar hasta el 75% del coste subvencionable (el coste salarial, definido como el importe total que debe pagar el beneficiario de la ayuda en relación con el empleo de que se trate, compuesto, durante un período de tiempo definido, por el salario bruto y las cotizaciones obligatorias), pudiendo ir dirigidas a todo tipo de empresas, incluidos los centros especiales de empleo.</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.
- Resolución de 31 de julio 2018, del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias, por la que se aprueban las bases reguladoras de la concesión de subvenciones para el empleo de trabajadores con discapacidad en forma de subvenciones salariales dirigidas 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. <p>Si se concertara a tiempo parcial, dicha subvención se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.</p> <p>Las subvenciones son también de aplicación a las Cooperativas de Trabajo Asociado que incorporen a trabajadores con discapacidad como socios trabajadores o de trabajo. 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>

EMPLEO CON APOYO

Tipos de incentivos	<p>Subvenciones destinadas a financiar costes laborales y de Seguridad Social que se generen durante el periodo de desarrollo del proyecto de empleo con apoyo.</p>
Incentivos al empleo con apoyo	<p>Supuestos:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. 6.600 euros anuales por cada persona trabajadora con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con limitación en la actividad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%. b. 4.000 euros anuales por cada persona trabajadora con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con limitación en la actividad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% e inferior al 65%. c. 2.500 euros anuales por cada persona trabajadora con limitación en la actividad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%, o personas sordas y con limitación en la actividad auditiva reconocida igual o superior al 33%. <p>Estas subvenciones se reducirán proporcionalmente en función de la duración del contrato, así como en función de su jornada (tiempo parcial).</p> <p>En general, las subvenciones se concederán por período máximo de 12 meses, prorrogables un año más ver Orden HAC/34/2016, art. 4 para casos especiales).</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.
- Orden HAC/34/2016, de 22 de agosto Consejería Economía, Hacienda y Empleo Establece las bases reguladoras de subvenciones del programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

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. ▪ Subvención para la adaptación del puesto de trabajo. ▪ Subvención en casos de especial dificultad para el acceso al mercado ordinario procedentes de enclaves laborales.
Incentivo a la contratación indefinida / transformación en indefinido	<p>Ayudas para la contratación inicial indefinida y para la transformación en contratos por tiempo indefinido de contratos temporales de fomento de empleo de personas trabajadoras con discapacidad, a jornada completa: Subvención de 8.000 euros si la persona contratada es hombre y 8.500 euros si es mujer, por cada contrato celebrado a por tiempo indefinido y a jornada completa. Se podrá incrementar en 1.000 euros si concurre alguna de las circunstancias siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Que el contrato por tiempo indefinido para el que se solicita la ayuda sea el primer contrato por tiempo indefinido suscrito por la entidad solicitante. b) Que la persona con discapacidad con la que se suscribe el contrato se encuentre en alguna de las siguientes circunstancias: 1°. Parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual, con un grado reconocido igual o superior al 33%. 2°. Discapacidad física o sensorial, con un grado reconocido igual o superior al 65%. 3°. Edad igual o mayor de 45 años. <p>Los incrementos no podrán aplicarse de forma acumulada para una misma contratación.</p>
Incentivo por adaptación de puesto	Subvención, como máximo, de 1.000 euros por persona trabajadora con discapacidad contratada.
Ayudas en casos de especiales dificultades	Ayudas para la contratación inicial indefinida de personas trabajadoras con discapacidad que presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo procedentes de enclaves laborales: 8.000 euros si la persona contratada es hombre y 8.500 euros si es mujer, por cada contrato celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa.

Normativa de referencia:

- Decreto 112/2022, de 11 de octubre, por el que se regula la concesión directa de subvenciones para la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
- Decreto 25/2020, de 23 de junio, por el que se regula la concesión directa de subvenciones para la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo de Castilla-La Mancha.
- Decreto 101/2021, de 5 de octubre, por el que se regula la concesión directa de subvenciones a los centros especiales de empleo beneficiarios de la Resolución de 28/04/2021, de la Dirección General de Programas de Empleo, por la que se publican los créditos disponibles en el ejercicio 2021.

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

Tipo de incentivo	<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>
Incentivo al empleo con apoyo	<p>Ver normativa estatal.</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> <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.
- Orden EYE/2336/2009, de 21 de diciembre, de la Consejería Economía y Empleo. Adecua el Real Decreto 870/2007, que regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo a las peculiaridades organizativas y la normativa aplicable en la Comunidad de Castilla y León.

7. Catalunya

BASES REGULADORAS CONFORME A LAS QUE SE APRUEBAN LAS CONVOCATORIAS (ORDEN EMT/214/2021)

Requisitos	<p>La Orden EMT/214/2021 establece unas mismas condiciones y requisitos para todas las actuaciones subvencionables de fomento del empleo o del fomento de la contratación. Se consideran subvencionables tanto la actuación de contratación laboral como la actuación de acompañamiento.</p> <p>La resolución de convocatoria que se publica cada año establece las actuaciones subvencionables en función de su objeto y los requisitos.</p> <p>Respecto a la actuación de contratación, las entidades beneficiarias deben formalizar un contrato de trabajo con una persona trabajadora de nueva incorporación (la resolución de convocatoria debe determinar la modalidad de contrato a subvencionar).</p> <p>Respecto a la actuación de acompañamiento, la misma consiste en dar apoyo, dirigir y guiar a las personas contratadas durante la ejecución de la actuación de contratación laboral con el objetivo de facilitar una mejor adaptación al puesto de trabajo y un refuerzo competencial.</p> <p>Las actuaciones subvencionables se dirigen a personas desocupadas inscritas como demandantes de empleo en la oficina de Trabajo correspondiente del Servicio Público de Empleo de Cataluña.</p> <p>La cuantía de la subvención a otorgar se determina aplicando, para cada una de las actuaciones objeto de subvención, los módulos económicos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actuación de contratación laboral. La cuantía de la subvención que se debe otorgar para la actuación de contratación laboral se determina aplicando un módulo económico mensual por los meses de duración de la actuación subvencionable. La cuantía del módulo económico se fijará en la resolución de convocatoria una vez aplicada la actualización que corresponda, y la referencia utilizada para su determinación. - Actuación de acompañamiento. La cuantía de la subvención se determina aplicando un módulo económico hora por el número de horas de acompañamiento.
-------------------	---

Normativa de referencia:

- Orden EMT/214/2021, de 17 de noviembre. Departamento de Empresa y Trabajo. Aprueba las bases reguladoras para la concesión de subvenciones de fomento del empleo y de la contratación de personas en situación de paro.
- Orden EMT/2202/2021, de 12 de julio (derogada). Departamento de Empresa y Trabajo. Abre la convocatoria para la concesión de las ayudas a la contratación en el mercado ordinario de trabajo de personas con discapacidad, de personas en situación o en riesgo de exclusión procedentes de empresas de inserción o de personas beneficiarias de la renta garantizada de ciudadanía, para el año 2021
- Orden TSF/65/2018, de 11 de junio, del Departament Treball, Afers Socials i Famílies. Aprueba las bases reguladoras de las ayudas a la contratación en el mercado ordinario de trabajo de personas con discapacidad, de personas en situación o en riesgo de exclusión procedentes de empresas de inserción o de personas beneficiarias de la renta garantizada de ciudadanía.

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:

- 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

<p>Requisitos comunes a los incentivos</p>	<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 192/2016, de 29 de noviembre.</p>
---	---

CONTRATACIONES INDEFINIDAS	
Tipo de incentivo	Subvención por contratación indefinida de personas con discapacidad desempleadas en empresas ordinarias .
<p>Incentivo por contratación</p>	<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) concorra 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	Subvención por transformación en indefinidos de contratos temporales celebrados con personas con discapacidad.
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	Subvención por contratación temporal en empresas ordinarias de personas con discapacidad desempleadas, con una duración de, al menos, 12 meses.
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) concorra 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

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.

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.

En cuanto a los requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver art. 9 Decreto autonómico 192/2016, de 29 de noviembre.

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.
- Orden de 23 de julio de 2020. Efectúa modificaciones en las obligaciones de mantenimiento del empleo establecidas en los programas de ayudas de fomento del empleo.

10. Galicia

PROGRAMA DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN	
Tipos de incentivos	Subvención por contratación indefinida o temporal de personas con discapacidad, así como por transformación de contrato temporal.
Requisitos	<p>A) Contratación inicial:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Contratación indefinida inicial a tiempo completo o a tiempo parcial de personas con discapacidad. 2. Contrataciones temporales: podrá ser de tres meses en el supuesto de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social desempleadas, a tiempo completo o a tiempo parcial. 3. Quedan excluidos los contratos para la formación y el aprendizaje. 4. En el caso de las contrataciones indefinidas iniciales con personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social, serán subvencionables los incrementos de jornada hasta alcanzar el 100 % de la jornada ordinaria o la establecida en el convenio colectivo de aplicación. <p>B) Transformaciones de contratos temporales en indefinidos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Serán subvencionables las transformaciones de contratos temporales realizadas con personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social, siempre que el contrato temporal objeto de transformación estuviese vigente en el momento de la entrada de la orden. Esta limitación temporal no será de aplicación cuando se trate de transformación en indefinidos de contratos formativos, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación. 2. Se incentivará la transformación de los contratos temporales en indefinidos siempre que no hayan transcurrido más de 24 meses desde su celebración inicial, excepto aquellas modalidades temporales cuya normativa permita una duración superior a este plazo, computándose todas las modalidades contractuales celebradas sin ruptura de continuidad. 3. En el caso de transformaciones de contratos temporales: si el contrato temporal es a tiempo completo, la jornada del nuevo contrato indefinido será a tiempo completo, excepto las transformaciones de contratos temporales en indefinidos realizados con personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social, siempre que la jornada del contrato indefinido sea, como mínimo, igual a la del contrato que se transforma. 4. En el supuesto de que la transformación se produzca con anterioridad a la duración inicial de un contrato temporal ya subvencionado, se compensará la parte de la subvención concedida correspondiente al período no agotado reduciendo, en la misma cuantía, el incentivo por la transformación del contrato en indefinido.

<p>Incentivo por contratación / transformación indefinido</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contrataciones indefinidas iniciales: ayuda de 16.000 euros si el contrato se celebra con una persona desempleada con discapacidad o en riesgo de exclusión social. Si la persona contratada es mujer se incrementará en un 25%. 2. Contrataciones temporales: ayuda de 8.000 euros si el contrato se celebra con una persona con discapacidad o en riesgo de exclusión social. Si la persona contratada es mujer, se incrementará en un 25%. 3. Transformación de contratos temporales en indefinidos: ayuda de 3.000 euros si el contrato se celebra con una persona con discapacidad o en riesgo de exclusión social. En las transformaciones no serán aplicables los incrementos que se indican en este apartado. <p>Las cuantías establecidas en los puntos 1 y 2 se incrementarán en un 25 % en los siguientes casos, que son acumulables entre sí:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) En el supuesto de que el centro de trabajo (o domicilio fiscal, en el caso de carecer de este) esté situado en un ayuntamiento rural. b) Si la persona contratada es mayor de 45 años. c) Personas trans. d) Si la persona incorporada es un emigrante retornado. e) Si la contratación se realiza con mujeres en profesiones y oficios en los que la mujer esté subrepresentada, según el informe del Instituto Gallego de las Cualificaciones. <p>Si el contrato es a tiempo parcial la cuantía del incentivo será la parte proporcional a la jornada de trabajo. En el supuesto de transformaciones a tiempo parcial, cuando se trate de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social, la cuantía del incentivo será proporcional al tiempo efectivo de trabajo en función de la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada común máxima legal.</p> <p>Si el contrato es fijo-discontinuo, la cuantía del incentivo será proporcional al tiempo de trabajo (periodo de actividad del contrato fijo-discontinuo).</p>
<p>Incentivo por adaptación de puesto</p>	<p>Las cuantías de la subvención por contratación indefinida y temporal de personas con discapacidad se incrementarán en 1.000 euros por la adaptación de los puestos de trabajo o por la dotación de equipaciones de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales o por eliminar barreras u obstáculos.</p>
<p>PROGRAMA DE EMPLEO CON APOYO</p>	
<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 periodo 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>Requisitos</p>	<p>El tiempo de atención a cada persona trabajadora con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social no podrá ser inferior al porcentaje de la jornada de trabajo de dicha persona trabajadora que se relaciona a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Un tercio en el caso de personas trabajadoras con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %. b) Un quinto en el caso de personas trabajadoras 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) Un octavo en el caso de personas trabajadoras: (i) Con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %. (ii) Personas sordas y con discapacidad auditiva, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %. (iii) Personas en situación o riesgo de exclusión social.
<p>Incentivo al empleo con apoyo</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) 8.500 euros anuales por cada persona trabajadora incluida en la línea a) a jornada completa. b) 5.500 euros anuales por cada persona trabajadora incluida en la línea b) a jornada completa. c) 3.500 euros anuales por cada persona trabajadora incluida en la línea c) a jornada completa.
<p>PROGRAMAS DE AYUDAS A CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO A FIN DE PROMOVER LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD</p>	
<p>Regulación y tipos de programas</p>	<p>Recogido en la Orden 13 de septiembre de 2022. Comprende tres programas diferentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Programa I: Subvenciones a las unidades de apoyo a la actividad profesional de los CEE. 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 13 de septiembre de 2022, 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>

- Se establece una cuantía base de 10.000 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:
 - a) Sea mujer.
 - b) Tenga una discapacidad con especiales dificultades de inserción, según la definición del artículo 5.2 de la Orden 13 de septiembre de 2022, 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 13 de septiembre de 2022).
 - 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 13 de septiembre de 2022)
- La cuantía máxima que puede ser concedida por este programa es de 25.000 euros.
- Hasta 2.000 euros por cada adaptación de puestos de trabajo.
- Ayudas a la asistencia técnica: Artículo 40 de la Orden 13 de septiembre de 2022.

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 13 de septiembre de 2022 establece unas reglas de ponderación.
- Son subvencionables los días efectivamente trabajados, incluidas las vacaciones.

Normativa de referencia:

- Orden de 29 de diciembre de 2021 por la que se establecen las bases reguladoras del Plan Galicia emplea de incentivos a la contratación y a la formación en la empresa ordinaria, y se procede a su convocatoria para el año 2022 (códigos de procedimiento TR342C y TR342A).
- Orden 13 de septiembre de 2022 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 por las anualidades 2022-2023 (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 Resoluciones por las que anualmente se aprueba la convocatoria de ayudas sobre el fomento de las personas con discapacidad.</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: remisión a la normativa estatal.

- Resolución de 5 de julio de 2021 por la que se aprueba la convocatoria informativa para conceder ayudas sobre el fomento del empleo de las personas con discapacidad en empresas del mercado ordinario de trabajo.

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 a 12 meses.</p>

Normativa de referencia: remisión a la normativa estatal.

13. La Rioja

A) 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 Título II de la Orden autonómica 68/2022, de 19 de octubre.
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> <ul style="list-style-type: none"> a) 11.000 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. 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>Por cada contrato temporal que se transforme a indefinido: :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 9.000 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 y la transformación se realiza durante el tercer año del contrato temporal, 10.000 euros si se realiza durante el segundo año de contrato temporal y 11.000 euros si se realiza durante el primer año de contrato temporal. a) 7.000 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 y la transformación se realice en el tercer año de contrato temporal, 8.000 euros si se realiza en el segundo año de contrato temporal y 9.000 euros si se realiza en el primer año de contrato temporal. <p>Las cuantías se incrementará en 500 euros si la contratación indefinida se realiza a personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, según el artículo 6.b) de la Orden DEA 68/2022, de 19 de octubre. Así, se incrementarán otros 500 euros si es mujer o mayor de 45 años.</p> <p>En todo caso, la cuantía de la subvención no podrá superar el 80% del coste de la inversión subvencionada.</p>

B) 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 Título III de la Orden autonómica 68/2022, de 19 de octubre.
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>En función del tipo y grado de discapacidad, se graduará la subvención correspondiente:</p> <p>a) Quienes presentan mayores dificultades de acceso al mercado según lo previsto en el art. 6.b) de la Orden de 19 de octubre: 55% del SMI vigente (60% si es mujer o mayor de 65 años) cuando tenga un contrato indefinido y 50% del SMI cuando tenga un contrato temporal.</p> <p>b) Quienes tengan una discapacidad física o sensorial con un grado reconocido inferior al 65%: 50% del SMI vigente cuando tenga un contrato indefinido y 40% del SMI cuando tenga un contrato temporal.</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.

C) SUBVENCIONES DIRIGIDAS AL FOMENTO DE EMPLEO POR CUENTA AJENA

Tipo de incentivo	<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"> Subvención para la contratación indefinida. Subvención por la conversión de contrato temporal a indefinido. <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>
Cuantía del incentivo	<ul style="list-style-type: none"> 5.000 euros por cada contratación indefinida celebrado con trabajadores con discapacidad. Ver obligaciones para las empresas por la contratación indefinida en el artículo 9 de la Orden 34/2020, de 2 de julio. 1.500 euros por la conversión de contrato temporal a indefinido y a jornada completa.
Convocatoria	En el momento de la realización de esta Guía no se ha publicado la convocatoria de estas subvenciones por el Gobierno de la Rioja para el año 2022.

Normativa de referencia:

- Orden DEA/68/2022, de 19 de octubre, por la que se establecen bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo en La Rioja.
- Orden 34/2020, de 2 de julio, por la que se regulan las subvenciones destinadas al fomento del empleo por cuenta ajena (modificada por la Resolución de 18 de diciembre).

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 2.000 euros para la adaptación de puestos, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal, destinados a los trabajadores con discapacidad contratados por las empresas.

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

Tipo de incentivo	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.
Incentivo por contratación	<p>Varía en función del número de trabajadores y el grado de discapacidad:</p> <p>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%.</p> <p>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%.</p> <p>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> <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>
Requisitos	En cuanto a los requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver art. 4 de la Orden autonómica 4598/2010, de 23 de diciembre, en la que están contenidas las bases reguladoras de la subvención para el año 2021.

Normativa de referencia:

- Extracto de la Orden de 30 de diciembre de 2020, del Consejero de Economía, Empleo y Competitividad por la que se convocan las subvenciones para el empleo con apoyo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo en el año 2021.
- 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 se realiza la convocatoria para el año 2011.
- Orden de 5 de septiembre de 2018, de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, 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).

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	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. <p>Si la contratación se realizara a tiempo parcial, la cuantía máxima de la subvención se reducirá proporcionalmente a la jornada laboral realizada.</p> <p>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.</p>
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: <ol style="list-style-type: none"> 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 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 .
Cuantía del incentivo	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. En el caso de los contratos pactados en jornada a tiempo parcial, la subvención se reducirá en proporción a la jornada efectivamente realizada.
B) MODALIDAD DE ELIMINACIÓN DE BARRERAS ARQUITECTÓNICAS Y ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	
Cuantía del incentivo	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.

C) MODALIDAD DE SUBVENCIÓN PARA SANEAMIENTO FINANCIERO

Tipo de incentivo	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.
Incentivo	3.000 euros por trabajador con discapacidad y, como máximo, de 60.000 euros por CEE.

D) MODALIDAD DE SUBVENCIÓN AL EQUILIBRIO PRESUPUESTARIO

Tipo de incentivo	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.
Cuantía del incentivo	Subvención de hasta 30.000 euros.

E) MODALIDAD DE ASISTENCIA TÉCNICA AL MANTENIMIENTO DE EMPLEO

Tipo de incentivo	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
Cuantía del incentivo	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.

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, artículo 4 de la Orden de 20 de junio de 2022.
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"

<p>Tipo de incentivo</p>	<p>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.</p>
<p>Gastos subvencionables</p>	<p>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.</p> <p>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</p>

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

<p>Requisitos</p>	<p>En cuanto a los requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, Título I de la Orden autonómica de 8 de junio de 2016.</p>
<p>Tipo de incentivo</p>	<p>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.</p>
<p>Cuantía del incentivo</p>	<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 20 de junio de 2022 de la Presidenta del Servicio Regional de Empleo y Formación, de bases reguladoras del programa Formas Innovadoras de Integración Laboral de Personas con Discapacidad.

16. Navarra

CONTRATACIONES INDEFINIDAS O TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDOS DE CONTRATOS TEMPORALES

Tipos de incentivos

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.
2. **Subvención para la adaptación** del puesto de trabajo.

Requisitos

En cuanto a los requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver artículo 4 de la Resolución autonómica 795/2013, de 16 de mayo.

Incentivo por contratación indefinida:

Situaciones	General (discapacidad \geq al 33%)	PCD con especiales dificultades de acceso al mercado ordinario de trabajo
Hombre	7.500 euros	9.000 euros
Mujer	8.250 euros	9.900 euros

Incentivo por transformación del contrato en indefinido:

Situaciones	General (discapacidad \geq al 33%)	PCD con especiales dificultades de acceso al mercado ordinario de trabajo
Hombre	5.200 euros	6.240 euros
Mujer	5.720 euros	6.864 euros

Incentivo por contratación

Incentivo por contratación temporal, cuando esta cuantía se refiera a un contrato de 12 meses o más a jornada completa, siendo la cuantía proporcional si la duración o jornada del contrato fuera menor:

Situaciones	General (discapacidad \geq al 33%)	PCD con especiales dificultades de acceso al mercado ordinario de trabajo
Hombre	4.000 euros	4.800 euros
Mujer	4.400 euros	5.280 euros

Las cuantías de las subvenciones a la contratación indefinida, se incrementarán en **2.000 euros** cuando la contratación se realice por trabajadores o trabajadoras autónomas que contraten a su pre/a empleado/a cuando las personas trabajadoras con discapacidad procedan de un enclave laboral. Se aplicará el mismo incremento cuando las personas trabajadoras con discapacidad procedan directamente de centros especiales de empleo, sin pasar por un enclave laboral, siempre y cuando acrediten una antigüedad en los

	<p>mismos de, al menos, un año y no haya transcurrido más de tres meses desde que causara baja como trabajador del centro especial de empleo, cualquiera que fuera la causa de la misma.</p>
<p>Incentivo por adaptación de puesto</p>	<p>Hasta 2.340 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 (FP II): 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 (FP II): 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

<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>Requisitos</p>	<p>a) Contratación indefinida o de duración determinada de duración mínima de 6 meses. 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. 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>
<p>Cuantía del incentivo</p>	<p>i. 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%. ii. 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%. iii. 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%. 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 (modificada, entre otras, por Resolución autonómica de 1951/E/2021, de 28 de mayo).
- 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 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.

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 artículo 4 del Decreto Autonómico 44/2022.
Cuantía de la subvención parcial de los costes salariales	<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 en 2022, 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.
Incentivo por adaptación de puesto	Hasta 1.803 euros para la adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras u obstáculos.

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

Tipo de incentivo	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 .
Requisitos	En cuanto a los requisitos para ser beneficiario de estos incentivos, ver artículo 24 del Decreto Autonómico 44/2022.
Incentivo por contratación	<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

Tipos de incentivos	<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 44/2022.
Incentivo por contratación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Subvención equivalente al 50 % del SMI vigente en 2022, 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 2022.
- Decreto 44/2022, de 22 de abril, del Consell, de aprobación de 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 convocatoria para 2022.

TRABAJO A DISTANCIA Y DISCAPACIDAD

Esta 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.

El trabajo a distancia se encuentra regulado en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que sustituye al Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre. Esta Ley incluye varias novedades relevantes en materia de discapacidad respecto a la regulación inicial del Real Decreto-ley:

- a) Se establece la obligación de las empresas de evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, de los trabajadores que prestan servicios a distancia, no solo por razón de sexo, sino también por edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad. En este sentido, deberán asegurar la igualdad de trato y la prestación de apoyos, así como realizar los ajustes razonables que resulten procedentes.
- b) En el caso de trabajadores con discapacidad, la empresa asegurará que los medios, equipos y herramientas para el trabajo a distancia (incluidos los digitales) sean universalmente accesibles para evitar cualquier exclusión por esta causa.
- c) La evaluación de riesgos del puesto de trabajo a distancia deberá tener en cuenta también la accesibilidad del entorno laboral efectivo.

Seguidamente realizamos un breve resumen del contenido de esta normativa:

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). En el caso de personas con discapacidad, la empresa asegurará que esos medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, sean universalmente accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa.
	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 y de accesibilidad del entorno laboral efectivo. 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

Materia	Derechos	Contenido
	Desconexión digital (art. 18)	<p>intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos legales y constitucionales). En su elaboración deberá participar la RLT.</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 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 para 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,

así como en los factores de accesibilidad del entorno laboral efectivo, 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 y debiendo tener en cuenta sus circunstancias personales, como la concurrencia de una situación de discapacidad.
6. **Entrada en vigor:** la Ley 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 AUTONÓMICOS 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	https://www.aragon.es/tramitar/-/tramite/subvenciones-fomento-contratacion-personas-discapacidad-mercado-ordinario
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://sede.asturias.es/-/dboid-6269000026847986307573
Cantabria	Servicio Cántabro de Empleo (EmCan)	Paseo General Dávila, 87, planta baja, 39006 - Santander	942 207 074	empleacantabria@cantabria.es	https://www.cantabria.es/web/atencion-a-la-ciudadania/detalle/-/journal_content/56_INSTANCE_DETALLE/16401/850536
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/discapacidades/
Castilla y León	Dirección General de Economía Social y Autónomos. Servicio de	C/ Jacinto Benavente, 2, 47195 – Arroyo de	983 324 372 983 324 376	secretariaempleo@jcy.es	http://www.jcy.es/web/jcy/Portada/es/Plantilla100Directorio/124

	Integración Laboral de Personas con Discapacidad y Nuevas Iniciativas de Empleo	la Encomienda (Valladolid)			8366924958/0/1142233485714/ 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_treballadors/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)	924 007 300 924 004 549	dgempleo.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	https://sede.xunta.gal/de-interese/fomento-emprego?langId=es_ES&langId=es_ES
Islas Baleares	Dirección General de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral	Plaça de Son Castelló, 1 (Polígono de Son Castelló) – 07009 Palma de Mallorca	971 176 600	directorageneral@dgtrslab.caib.es	https://www.caib.es/seucaib/es/tramites/tramite/2293087
Islas Canarias	Servicio Canario de Empleo	Avda. Dr. De la Rosa Perdomo, 2 38010 – Santa Cruz de Tenerife C/ Crucita Arbelo Cruz, s/n, 35014 – Las Palmas de Gran Canaria	922 474 999 922 924 999 928 455 858 928 307 050	sce@gobiernodecanarias.org	https://sede.gobcan.es/sede/tramites/4244

La Rioja	Dirección General de Empleo	c/ Marqués de Murrieta, 76, 26005 - Logroño	941 291 487 941 291 100 (ext. 33151)	acereceda@larioja.org srv.prestaciones@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 Empleo. Sección de Programas de Empleo Inclusivo. Negociado de Apoyo para la Inserción Laboral.	Parque Tomás Caballero, 1, Edificio "Fuerte del Príncipe II", 31005 - Pamplona	848 424 461 848 424 446 848 424 451	empleoydiscapacidad@navarra.es	http://www.navarra.es/home_es/Servicios/ficha/2799/Subvencion-es-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 empleoprotegidoysectivo@lanbide.eus	http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/-/ayuda_subvencion/2018/discapacidad/2018/
Comunidad Valenciana	Servici Valencià d'Ocupació i Formació (Servef)	Avda. Barón de Cárcer, 36, 3ª planta, 46001 - Valencia	961 271 930 963 866 000	servef_espacio_empresas@gva.es	http://www.labora.gva.es/es/empreses/busque-ajudes-subvencions/ajudes-foment-de-l-ocupacio

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