

ANÁLISIS HISTÓRICO Y COMPARATIVO DE LA NORMATIVA AUTONÓMICA DE SUBVENCIONES AL EMPLEO CON APOYO

Estudio desarrollado por



Asociación Española de Empleo con Apoyo

Financiado mediante convenio realizado con



Real Patronato sobre Discapacidad

Coordinador:

Borja Jordán de Urríes Vega

Ayudante de coordinador:

Salvador Martínez Cardeña

Equipo de expertos en empleo con apoyo:

Borja Jordán de Urríes Vega

Salvador Martínez Cardeña

Fernando Bellver Silván

Amelia Martínez Valls

Xisco Serra Buades

María Cabré Trías

Diciembre 2003

1.- Introducción

La Asociación Española de Empleo con apoyo mantiene una estrecha y productiva colaboración con el Real Patronato sobre Discapacidad que se materializó en el año 2002 en la firma de un convenio marco que daba cobertura mediante la financiación por parte del Real Patronato sobre Discapacidad a las actividades desarrolladas por la AESE tratando con ello de alcanzar objetivos comunes.

Para el año 2003, el coordinador del presente estudio realizó la propuesta a la AESE de desarrollar un estudio nacional de la normativa de ayudas relativas al empleo con apoyo ofertadas por las Comunidades Autónomas, para analizar su evolución y las diferencias y similitudes entre las Comunidades. Esta propuesta fue estudiada y aceptada por la Comisión Ejecutiva de la AESE y asumida dentro de la propuesta de adenda al convenio marco para el 2003.

Esta propuesta planteaba en sus orígenes un trabajo desarrollado por equipo amplio de profesionales mediante el desarrollo de varias reuniones de trabajo para proponer pautas de análisis y desarrollarlo posteriormente tratando de llegar a las conclusiones oportunas. Este trabajo se hubiera desarrollado durante el periodo de un año. Sin embargo, y debido al dilatado periodo entre la presentación de la adenda y la aprobación de la misma por el Real Patronato, y a las exigencias de finalización del mismo en plazos hábiles para el 2003, el esquema de trabajo debió de ser modificado con el objeto de realizar el estudio convenido en el periodo estipulado. Así, el proceso se ha realizado de manera más directiva que en la propuesta inicial y utilizando como vías de contacto el correo electrónico y el teléfono. A continuación se especifica el procedimiento desarrollado con la temporalización y metodología utilizadas.

2.- Planteamiento

El presente estudio se propuso, como ya hemos indicado, analizar la normativa existente en las diferentes Comunidades Autónomas del estado Español para establecer cual ha sido la evolución de este tipo de normativa en nuestro país y con que variaciones se ha desarrollado en las diferentes comunidades, para tratar de establecer puntos positivos a potenciar y negativos a evitar, realizando una propuesta final de pautas para cualquier nuevas norma en este sentido.

El análisis se planteo siempre desde el punto de vista de expertos en el desarrollo de esta modalidad de integración laboral, tratando de analizar las diferentes normas en función de su utilidad y adecuación para el fomento del desarrollo del empleo con apoyo, y no tanto desde el punto de vista jurídico en cuanto a su naturaleza de normas. Entendemos pues que en este sentido, el estudio realizado puede mostrar lagunas jurídicas ya que ninguno de los expertos respondía a un perfil de experto jurista.

3.- Procedimiento de estudio

3.1.- El equipo de trabajo

Para el desarrollo del presente estudio se configuro un equipo de trabajo de seis expertos en el Empleo con Apoyo que tuviesen experiencia en el desarrollo práctico de esta metodología o hubiesen realizado estudios sobre la misma. El coordinador del estudio realizo la selección de los expertos en base a la experiencia de cada uno de ellos en el desarrollo o estudio del empleo con apoyo. El equipo de trabajo quedo finalmente configurado por:

- ? **Borja Jordán de Urríes Vega (Coordinador)** INICO-Universidad de Salamanca
- ? **Salvador Martínez Cardeña (Ayte. de coordinador)** ASPANDEM (Málaga)
- ? **Fernando Bellver Silván** Consell Insular de Mallorca
- ? **Amelia Martínez Valls** Proyecto Trébol (Mancomunidad de municipios de la Vall D'Albaida)
- ? **María Cabré Trías** Proyecto Aura (Barcelona)
- ? **Xisco Serra Buades** Consell Insular de Mallorca

3.2.- Puntos de análisis de la normativa

Al equipo de expertos se le planteó que propusieran inicialmente todos aquellos aspectos que considerasen de interés analizar en la normativa. Cada uno de ellos realizó una propuesta individualizada de puntos de análisis que fue recogida por el coordinador del estudio para configurar un plantel único de puntos de análisis de manera estructurada. La estructuración final recoge 68 puntos de análisis agrupados en diferentes secciones tal y como se indica a continuación:

CUESTIONES RELATIVAS A LA NORMA

1. ¿Rango de la norma bajo la que se publican las ayudas (Decreto, Orden, Resolución,...)?
2. ¿La convocatoria proviene de otra ley o plan de acción y aparece indicado?
3. ¿Consejería que promueve las ayudas?
4. ¿Ámbito geográfico de aplicación?
5. ¿Si la norma recoge ayudas específicamente dedicadas al empleo con apoyo o estas aparecen junto a ayudas a otras modalidades de empleo?
6. ¿En caso de aparecer junto a otras modalidades de empleo, si recibe la misma importancia que las otras modalidades en cuanto a la presentación y estructura de la norma?

CUESTIONES RELATIVAS A LAS AYUDAS

Objeto de las ayudas

7. ¿Objeto de financiación de las ayudas?

8. ¿Contemplan las ayudas las adaptaciones del puesto de trabajo?
9. ¿Se contempla la financiación de formación con apoyo en el puesto de trabajo mediante prácticas remuneradas o no remuneradas?
10. ¿Especifica la norma la distinción de los diferentes agentes participantes en el proceso con ayudas específicas para cada uno (trabajador, empresa promotora de servicios, empresa empleadora)?
11. ¿Trata en algún caso el tema de los enclaves?
12. ¿Tipo de entidades o instituciones que pueden solicitar las ayudas?
13. ¿Condiciones bajo las que se pueden solicitar las ayudas?
14. ¿Implican el establecimiento de algún tipo de convenio con la administración promotora de las ayudas?
15. ¿Se financia seguimiento o solamente nuevas contrataciones?
16. ¿Se presentan de algún modo las ayudas al empleo con apoyo como alternativa para ayudar a cumplir la cuota del 2%?

Respecto a las cuantías económicas

17. ¿Cuál es la cantidad total que destinan las ayudas al empleo con apoyo?
18. ¿En caso de estar las ayudas recogidas junto a las de otras modalidades de empleo y en caso de que se indique las cantidades totales destinadas a cada tipo de ayudas, que porcentaje suponen las dedicadas al empleo con apoyo?
19. ¿Se establecen o no tramos de financiación en función de la necesidad de apoyo o del tipo de discapacidad o de alguna otra circunstancia?
20. ¿Plantean la necesidad de realizar cofinanciación de los servicios y si es así quien debe realizarla y que porcentajes?
21. ¿Se realiza una previsión para la continuidad de la financiación de las acciones-proyecto y posteriores ayudas?
22. ¿Cuál es la procedencia de los fondos? ¿Propios? ¿Del FSE, Estado, CCAA?

Respecto a los incentivos

23. ¿Se establecen incentivos a la contratación suplementarios de los del estado y cuales son?
24. ¿Cuál es la duración de los incentivos?
25. ¿Varían los incentivos en función de modalidades de contrato a utilizar?
26. ¿Se modifican los incentivos en caso de evolucionar las contrataciones a modelos de contratación más estables y beneficiosos para el trabajador?

27. ¿Se contempla la actualización por IPC de los diferentes incentivos?

Compatibilidades y sistemas combinados

28. ¿Contemplan las ayudas la posibilidad de compatibilizarse con otras ayudas al trabajador que provengan del ámbito autonómico o nacional?

29. ¿Se establece algún tipo de sistema combinado que implemente acciones de cara a la educación, empleo y sociedad?

Sistemas de valoración de solicitudes y de seguimiento y control

30. ¿En que medida las ayudas se distribuyen conforme a criterios objetivos de valoración o más bien en función de la graciabilidad de quien las promueve?

31. ¿Es necesario justificar las ayudas recibidas y si es así como y de que manera?

32. ¿Se contempla la obligatoriedad de utilizar algún sistema de evaluación final de las propuestas y/o se indica alguno determinado?

33. ¿Se contempla la obligatoriedad de utilizar algún sistema de seguimiento continuado de las propuestas y/o se indica alguno determinado?

Cuestiones referidas a las entidades promotoras

34. ¿Puede la empresa promotora de servicios de empleo con apoyo ser a la vez empresa contratadora?

35. ¿Las entidades promotoras de los servicios y susceptibles de recibir las ayudas deben ser sin ánimo de lucro o no?

36. ¿Se vincula la financiación de ayudas a la entidad promotora al mantenimiento de los puestos de trabajo?

37. ¿Se obliga a la entidad promotora a establecer un compromiso de repliegue del trabajador su posición previa al empleo con apoyo en los centros servicios o actividades que desarrollara previamente?

38. ¿La concesión de ayudas implica para la entidad promotora la vinculación y compatibilidad de sus servicios con los Servicios Sociales Especializados competentes?

39. ¿Se especifica que la entidad deba tener un conjunto de servicios determinado incluyendo el empleo con apoyo?

Cuestiones relativas a la relación entre las partes

40. ¿Se exigen unos compromisos mínimos a cada una de las partes implicadas y si es así cuales?

41. ¿Plantea la exigencia de realizar algún tipo de convenio de colaboración entre las partes (empresa promotora, empresa contratante y trabajador) y si es así de que tipo y con que cláusulas y agentes implicados?

CUESTIONES ESPECÍFICAS REFERIDAS AL EMPLEO CON APOYO

Respecto al modelo

42. ¿Utilizan alguna definición de empleo con apoyo? ¿Si es así cual es?
43. ¿En caso de utilizarla es adecuada?
44. ¿Se contempla la obligatoriedad de realizar un tránsito al apoyo natural dentro de la entidad empleadora?
45. ¿Contempla ayudas a la formación de los apoyos naturales?
46. ¿Se exige a la entidad promotora la existencia y utilización de indicadores de calidad en empleo con apoyo o de sistemas de gestión de la misma?
47. ¿Hace alguna diferenciación de modelos de empleo con apoyo? ¿Cuál? ¿Es adecuada?
48. ¿Plantea algún tipo de itinerario de inserción previo al empleo con apoyo?
49. ¿Plantea la necesidad de establecer un plan individualizado?
50. ¿Distingue diferentes tipos de acciones a realizar dentro de los servicios (prospección, entrenamiento, acompañamiento, seguimiento, otras)? ¿Cuáles?
51. ¿Distingue la financiación de esas acciones de manera diferenciada?
52. ¿Contempla dietas de viaje, alojamiento y manutención?
53. ¿Plantea la necesidad de proporcionar al trabajador opciones de elegibilidad?

Respecto a plantillas y ratios

54. ¿Se especifica en algún momento el número, tipo, titulación de profesionales?
55. ¿Se determinan algún tipo de ratios preparador laboral personas con discapacidad por tipo de discapacidad y/o grado de dependencia o apoyo y/o porcentaje de minusvalía?
56. ¿Se determinan algún tipo de ratios preparador laboral personas con discapacidad por unidad de tiempo (mes, año), tipo de contrato (indefinido, temporal), por tiempo de trabajo (a tiempo parcial, o total), contratos nuevos y/o mantenidos, etc.?
57. ¿Se contemplan en los servicios de empleo con apoyo o en las actividades a subvencionar el ajuste personal y social?

Relaciones con otros servicios

58. ¿Se establece algún tipo de relación entre Centro Especial de Empleo y Empleo con Apoyo y si es así cual es?
59. ¿Se establece algún tipo de relación entre Centros Ocupacionales, Formación Profesional Ocupacional u otras y Empleo con Apoyo y si es así cuales son?
60. ¿Se establece algún tipo de relación entre renta activa de inserción y Empleo con Apoyo y si es así cual es?
61. ¿Se establece algún tipo de relación con los enclaves?
62. ¿Se prioriza el acceso al empleo con apoyo a trabajadores provenientes de Centros Especiales de Empleo?
63. ¿Se establece la implicación en los compromisos que se adquiera a la familia del trabajador o a otros interlocutores válidos?

CUESTIONES RELATIVAS AL FORMATO DE LA CONVOCATORIA

64. ¿La redacción de la norma es clara y comprensible?
65. ¿Se incluye algún tipo de anexos en la normativa: convenios, solicitudes, etcétera?
66. ¿En caso de incluirse son claros, comprensibles y de fácil utilización?
67. ¿Se requieren en dichos anexos y según la norma algún tipo de dato considerado excesivo o superfluo?
68. ¿Cuál es la duración de la convocatoria? ¿Los plazos que establece en relación a la fecha de publicación son suficientemente dilatados?

3.3.- Selección de la normativa

Para realizar la selección de la normativa se utilizaron dos fuentes. Inicialmente se captó toda la normativa de interés recogida en el Servicio de Información sobre Discapacidad, SID (<http://imsersodiscapacidad.usal.es>) del cual se obtuvieron referencias de cada norma y documentos a texto completo de las mismas. Posteriormente se realizó una búsqueda exhaustiva de normativa pertinente en todas las Comunidades Autónomas dentro de la base de datos de ARANZADI disponible a través de Westlaw Internacional, mediante la suscripción a la misma por parte de la Universidad de Salamanca (<http://www.westlaw.es/indexExp.html#>).

Como resultado final se obtuvieron 34 normas de 5 Comunidades Autónomas (Aragón, Castilla y León, Comunidad Valenciana, La Rioja, y Región de Murcia) y del Territorio Histórico de Álava que se detallan a continuación. El texto completo de todas las normas analizadas puede verse en el documento anexo a este informe titulado "Normativa Autonómica de subvenciones para al Empleo con Apoyo"

| Título | Diario | Nº | Año-Mes-Día |
|--|--------|-----|-------------|
| 1. Norma Foral 24/1994, de 21 de diciembre, de ratificación del Convenio de cooperación con el Departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno vasco para el desarrollo de un programa de empleo apoyado. | BOTHA | | 1995-01-04 |
| 2. Convocatoria publica de 24 de junio de 1998, de ayudas dirigidas a promover la creación de puestos de trabajo para personas con minusvalía. | BOTHA | 80 | 1998-07-15 |
| 3. Convocatoria Pública de Ayudas dirigida a promover el Empleo con Apoyo. | BOTHA | 42 | 2000-04-07 |
| 4. Convocatoria Pública de Ayudas dirigidas a promover el Empleo con Apoyo. | BOTHA | 21 | 2001-02-19 |
| 5. Convocatoria Pública de Ayudas dirigidas a promover el Empleo con Apoyo | BOTHA | 29 | 2003-03-12 |
| 6. Orden de 14 de octubre de 1999, del Departamento de Educación y Ciencia, por la que se convocan subvenciones para el desarrollo de planes de inserción laboral a realizar por entidades sin ánimo de lucro con alumnos con necesidades educativas especiales de los centros sostenidos con fondos públicos. | BOA | 139 | 1999-10-29 |
| 7. Orden de 7 de octubre de 1998 por la que se convocan subvenciones cofinanciadas por el F.S.E., para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad. | BOCYL | 194 | 1998-10-08 |
| 8. Orden de 20 de noviembre de 1998, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, por la que se modifica la Orden de 7 de octubre de 1998, por la que se convocan subvenciones, cofinanciadas por el F.S.E., para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad. | BOCYL | 225 | 1998-11-23 |
| 9. Orden de 7 de junio de 1999, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, por la que se convocan subvenciones, cofinanciadas por el F.S.E., para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad. | BOCYL | 112 | 1999-06-14 |
| 10. Corrección de errores de la Orden de 7 de junio de 1999, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, por la que se convocan subvenciones, cofinanciadas por el fondo social europeo, para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad | BOCYL | 118 | 1999-06-22 |
| 11. Corrección de errores de la Orden de 7 de junio de 1999, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, por la que se convocan subvenciones, cofinanciadas por el fondo social europeo, para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad | BOCYL | 125 | 1999-07-01 |
| 12. Orden de 16 de mayo de 2000, de la consejería de presidencia y administración territorial, por la que se convocan subvenciones, cofinanciadas por el F.S.E., para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad. | BOCYL | 101 | 2000-05-23 |
| 13. Orden de 16 de marzo de 2001, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, por la que se convocan subvenciones, cofinanciadas por el FSE, para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad para el año 2001 | BOCYL | 60 | 2001-03-23 |
| 14. Orden de 9 de enero de 2002, de la Presidencia y Administración Territorial, por la que se convocan subvenciones, cofinanciadas por el F.S.E., para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad para el año 2002. | BOCYL | 14 | 2002-01-21 |

| | | | | |
|-----|--|-------|------|------------|
| 15. | Corrección de errores de la Orden de 9 de enero de 2002, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, por la que se convocan subvenciones, cofinanciadas por el F.S.E., para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad para el año 2002 | BOCYL | 83 | 2002-05-03 |
| 16. | Orden, de 2 mayo 2002, por la que se modifica la Orden de 9 de enero de 2002, de subvenciones, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, para la creación de empleo con apoyo a las personas con discapacidad | BOCYL | 89 | 2002-05-13 |
| 17. | Orden PAT/284/2003, de 5 marzo, convoca subvenciones, cofinanciadas por el F.S.E., para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad para el año 2003 | BOCYL | 57 | 2003-03-25 |
| 18. | Corrección de errores de la Orden PAT/284/2003, de 5 de marzo, por la que se convocan subvenciones, cofinanciadas por el F.S.E., para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad para el año 2003 | BOCYL | 104 | 2003-06-03 |
| 19. | Orden PAT/1274/2003, de 1 de octubre, por la que se modifica la Orden PAT/284/2003, de 5 de marzo, por la que se convocan subvenciones, cofinanciadas por el F.S.E., para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad | BOCYL | 199 | 2003-10-14 |
| 20. | Resolución, de 26 junio 2000, por la que se establecen las ayudas al programa de fomento de personas con discapacidad en centros especiales de empleo y empresas normalizadas | BOR | 83 | 2000-07-04 |
| 21. | Orden, de 20 febrero 2002., por la que se regulan los programas de fomento para el año 2002 | BORM | 62 | 2000-03-14 |
| 22. | Orden, de 25 febrero 2000., por la que se regulan los programas de fomento para el año 2000 | BORM | 64 | 2000-03-17 |
| 23. | Orden, de 28 febrero 2001, por la que se regulan los programas de fomento para el año 2001 | BORM | 65 | 2001-03-20 |
| 24. | Orden, de 4 abril 2003, por la que se regulan los Programas de fomento del empleo para el año 2003 | BORM | 88 | 2003-04-16 |
| 25. | Orden de 22 julio 2003, modificación de la Orden 4-4-2003 (LRM 2003138), reguladora de los programas de fomento del empleo para el año 2003 | BORM | 170 | 2003-07-25 |
| 26. | Orden de 14 de febrero de 1996 por la que se regulan las diversas medidas de fomento de empleo destinadas a personas con alguna capacidad reducida o discapacitadas para el ejercicio de 1996. | DOGV | 2692 | 1996-02-20 |
| 27. | Orden de 29 de noviembre de 1996 por la que se anuncia la minoración de la dotación económica prevista en la Orden de 14 de febrero de 1996, por la que se regulan las medidas de fomento del empleo destinadas a personas con capacidad reducida, para el ejercicio de 1996 | DOGV | 2913 | 1997-01-21 |
| 28. | Orden de 19 de junio de 1997 por la que se regulan diversas medidas de fomento de empleo destinadas a personas con discapacidad para el ejercicio de 1997. | DOGV | 3022 | 1997-06-26 |
| 29. | Orden de 17 de abril de 1998 por la que se regulan diversas medidas de fomento de empleo destinadas a personas con discapacidad para el ejercicio de 1998. | DOGV | 3229 | 1998-04-24 |
| 30. | Orden de 26 de noviembre de 1998 por la que se regulan diversas medidas de fomento de empleo destinadas a personas con discapacidad para el ejercicio de 1999. | DOGV | 3387 | 1998-12-04 |
| 31. | Orden de 28 de diciembre de 1999 de la Consellería de empleo por la que se regulan diversas medidas de fomento de empleo destinadas a personas con discapacidad para el año 2000. | DOGV | 3664 | 2000-01-12 |

| | | | | |
|-----|---|------|------|------------|
| 32. | Orden de 29 de diciembre de 2000, de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento del empleo de personas con discapacidad | DOGV | 3925 | 2001-01-25 |
| 33. | Orden de 24 de abril de 2001, de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se da publicidad a las líneas de crédito y al importe máximo para diversas ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento del empleo de personas con discapacidad, y se modifica la Orden de 29 de diciembre de 2000, de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras y el procedimiento general para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas de las mismas. | DOGV | 3991 | 2001-05-03 |
| 34. | Orden de 30 de diciembre de 2002, de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se regulan y convocan subvenciones destinadas a la implantación de planes integrales de empleo para determinados colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, para el año 2003. | DOGV | 4419 | 2003-01-16 |

La normativa fue distribuida para su análisis entre los expertos de manera que el conjunto de normas de cada una de las Comunidades analizadas fuera estudiado por dos expertos diferentes.

3.4.- Pautas de análisis y temporalización seguida

A cada experto se le envió por correo electrónico un documento que incluía las 68 cuestiones ya reseñadas, las referencias de todas las normas con enlaces a los documentos a texto completo y la ficha respectiva de cada norma dentro del SID. Además el documento incluía unas pautas respecto al trabajo a desarrollar, los contactos de todos los expertos, y la temporalización planteada.

Las pautas de análisis que se plantearon al los expertos fueron las siguientes:

- ? En primer lugar y para Comunidad Autónoma se debe realizar una breve introducción indicando el desarrollo histórico de la normativa. Este incluirá en año de comienzo de las ayudas, número de ellas que se han localizado.
- ? El análisis de la normativa de cada Comunidad debe hacerse de conjunto, planteando en su caso las diferencias que se establezcan en la evolución histórica.
- ? Las pautas de análisis de la norma serán el seguimiento de las cuestiones propuestas, procurando que a cada una de ellas se responda de manera clara, justificada y suficientemente extensa, tratando de evitar las respuestas simples de SI y NO.
- ? Debe realizarse una valoración final de la adecuación de la normativa analizada y de su evolución. Será necesario señalar los puntos fuertes, y las carencias, así como cualquier cuestión que pueda parecer de interés
- ? Cada Comunidad Autónoma será analizada por dos expertos. Una vez finalizado el plazo del análisis inicial, ambos expertos se intercambiarán los respectivos análisis y mediante correo electrónico o teléfono consensuarán un informe final con las mismas pautas.

Como hemos mencionado arriba, además de las pautas se adjuntó también en el documento la temporalización de las acciones a realizar para ceñirse estrictamente a la misma con el objeto de finalizar el estudio en plazos admisibles. A continuación detallamos dicha temporalización:

- ? Entrega del material y de las pautas de trabajo así como calendario el 20 de octubre de 2003.
- ? Análisis individual de cada experto finalizado, envió de informes al coordinador, e intercambio de informes de una misma CCAA entre expertos 10 de noviembre de 2003.
- ? Informe conjunto de cada CCAA consensuado por ambos expertos y enviado al coordinador 17 noviembre 2003.
- ? Revisión de los informes de las diferentes CCAA por parte del Coordinador y Ayte. de Coordinador y realización de un informe comparativo individual con todos los elementos de los análisis previos e incorporando una valoración de conjunto con propuestas para futuros desarrollos de normativa, e intercambio de ambos informes, 1 de diciembre de 2003.
- ? Unificación de un informe final y envió del mismo a los expertos, a la AESE y al Real Patronato sobre Discapacidad, Coordinador 15 de diciembre de 2003.

4.- Desarrollo del análisis por Comunidades Autónomas

A continuación vamos a presentar el análisis realizado por los expertos para conjunto de normas tomado por separado, realizándose para cada uno una valoración final. El orden de presentación será:

1. Territorio Histórico de Álava
2. Comunidad Autónoma de Aragón
3. Comunidad Autónoma de Castilla y León
4. Comunidad Autónoma de La Rioja
5. Comunidad Autónoma de la Región de Murcia
6. Comunidad Autónoma Valenciana

TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA

En el Territorio Histórico de Álava encontramos un total de cuatro convocatorias y una Norma Foral, incluyen ayudas específicas para los programas de empleo con apoyo.

Las normas recogidas son las que a continuación se detallan:

- ? Norma Foral 24/1994, de 21 de diciembre, de ratificación del Convenio de cooperación con el Departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno vasco para el desarrollo de un programa de empleo apoyado.
- ? Convocatoria pública de 24 de junio de 1998, de ayudas dirigidas a promover la creación de puestos de trabajo para personas con minusvalía.
- ? Convocatoria Pública de Ayudas dirigida a promover el Empleo con Apoyo.
- ? Convocatoria Pública de Ayudas dirigidas a promover el Empleo con Apoyo.
- ? Convocatoria Pública de Ayudas dirigidas a promover el Empleo con Apoyo.

A continuación vamos a proceder al análisis de las normas según las pautas que el equipo de expertos determinó de manera conjunta.

CUESTIONES RELATIVAS A LA NORMA

1. ¿Rango de la norma bajo la que se publican las ayudas (Decreto, Orden, Resolución,...)?

El rango de las normas publicadas son cuatro convocatorias y una Norma Foral.

2. ¿La convocatoria proviene de otra ley o plan de acción y aparece indicado?

En las cuatro convocatorias se promueven estas ayudas en el marco de desarrollo de los programas de integración de las personas con minusvalía de la Diputación Foral de Álava. Donde sí se alude a una ley de rango superior es en la Norma Foral 24/1994 de las Juntas Generales de Álava donde en la exposición de motivos se hace referencia al art. 37 de la Ley 13/1982 de 7 de abril (LISMI) que dice "será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración en el sistema ordinario de trabajo". De esta manera se enmarca la modalidad de empleo apoyado dentro del Convenio de Cooperación entre la Diputación de Álava y el Departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.

Cabe resaltar que esta Norma Foral 24/1994 es la primera del estado español que propone el empleo apoyado como una fórmula innovadora para asegurar los éxitos de la integración de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Y que la presenta como un sistema eficaz para lograr el cumplimiento del art. 37 de la LISMI.

3. ¿Consejería que promueve las ayudas?

En todos los casos es el Instituto Foral de Bienestar Social del Departamento de Bienestar Social de la Diputación Foral del Territorio Histórico de Álava. Y en el caso de la Norma Foral 24/1994 es la Presidencia de las Juntas Generales de Álava.

4. ¿Ámbito geográfico de aplicación?

En las cinco normas el ámbito geográfico de actuación es en el territorio histórico de Álava.

5. ¿Si la norma recoge ayudas específicamente dedicadas al empleo con apoyo o estas aparecen junto a ayudas a otras modalidades de empleo?

A partir de la convocatoria de 2000 todas ya mencionan el empleo con apoyo desde su mismo título “Laguntzetarako deialdi publikoa, lagundutako enplegua sustatzeko¹”. No obstante la convocatoria de 1998 va dirigida exclusivamente a los CEE y no aparece por ningún lado el mercado ordinario de trabajo aunque sí menciona el ‘empleo apoyado’ dentro de las acciones de proyectos innovadores.

6. ¿En caso de aparecer junto a otras modalidades de empleo, si recibe la misma importancia que las otras modalidades en cuanto a la presentación y estructura de la norma?

Las normas aluden única y específicamente a la modalidad de empleo con apoyo, exceptuando la convocatoria de 1998 que financia a los CEE sin dirigir su atención al mercado de trabajo ordinario de forma expresa.

CUESTIONES RELATIVAS A LAS AYUDAS

Objeto de las ayudas

7. ¿Objeto de financiación de las ayudas?

A partir de las convocatorias de 2000 el objeto de las ayudas es “contribuir, mediante la puesta en práctica de proyectos de empleo con apoyo, a la incorporación a la empresa ordinaria de personas con minusvalía a través de contratos de trabajo reglamentarios”.

El objeto de la convocatoria de 1998 solamente señala que es “para contribuir a la creación de puestos de trabajo para personas con minusvalías”.

Por otra parte la Norma Foral 24/1994 “pretende impulsar acciones dirigidas a la inserción en el mercado ordinario de trabajo de personas con minusvalías”. Es decir, incorpora el modelo de EcA como una fórmula innovadora para conseguir el éxito de la integración laboral en el mercado ordinario.

8. ¿Contemplan las ayudas las adaptaciones del puesto de trabajo?

No, no se contemplan.

9. ¿Se contempla la financiación de formación con apoyo en el puesto de trabajo mediante prácticas remuneradas o no remuneradas?

¹ Convocatoria Pública de Ayudas dirigidas a promover el Empleo con Apoyo

En ninguna de las normas menciona las prácticas remuneradas o no remuneradas.

10. ¿Especifica la norma la distinción de los diferentes agentes participantes en el proceso con ayudas específicas para cada uno (trabajador, empresa promotora de servicios, empresa empleadora)?

Las convocatorias solamente van dirigidas a las asociaciones de personas con minusvalías o asociaciones sin ánimo de lucro, es decir, a las entidades promotoras de servicios de EcA. Es interesante observar que cada solicitud debe ser presentada por un mínimo de dos entidades asociadas o mancomunadas, a excepción de la convocatoria de 2001 que deben ser tres o más entidades asociadas.

11. ¿Trata en algún caso el tema de los enclaves?

Tanto la Norma Foral 24/1994 como las convocatorias no mencionan en ningún caso los enclaves laborales.

12. ¿Tipo de entidades o instituciones que pueden solicitar las ayudas?

Pueden solicitar las ayudas a excepción de la convocatoria de 1998 “un grupo de dos o más asociaciones de personas con minusvalías sin ánimo de lucro que realicen acciones de incorporación laboral en el mercado ordinario de trabajo, con grupos de personas con discapacidad dentro del Territorio Histórico de Álava”.

13. ¿Condiciones bajo las que se pueden solicitar las ayudas?

Estar asociado con otra entidad.

No ser una Entidad de titularidad pública ni mayoritariamente participadas por entidades públicas (condición relevante en el 2000 y 2001).

No ser CEE, condición que únicamente se excluyen en la convocatoria de 2001.

Además de estas condiciones también se deben cumplir los requisitos pertinentes como la presentación de solicitud, acuerdo de los órganos directivos de las respectivas asociaciones en el que se comprometen a trabajar en un proyecto conjunto, garantía de cofinanciación de la parte no cubierta en la convocatoria, certificación de estar al corriente del pago de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, y por último presentación del proyecto técnico que se tiene que llevar a cabo.

14. ¿Implican el establecimiento de algún tipo de convenio con la administración promotora de las ayudas?

En ninguna de las convocatorias analizadas se exige la firma de un convenio con la administración, ni siquiera en la convocatoria de 1998 para los CEE.

15. ¿Se financia seguimiento o solamente nuevas contrataciones?

En la Norma 24/1994 se menciona que la modalidad de “Empleo Apoyado” tiene “en consideración aspectos relacionados tanto con la formación y orientación laboral, como con el apoyo y seguimiento de la relación laboral en el tiempo”. Por otra parte el resto de convocatorias no distinguen expresamente entre acciones de seguimiento a posteriori de su colocación aunque sí exigen un proyecto técnico del programa de apoyo; y la convocatoria de 2003 exige

además la “copia de los contratos de trabajo efectuado entre la persona con discapacidad y la empresa contratante, acompañada del programa de apoyo específico que se vaya a llevar a cabo en el puesto de trabajo”.

Si bien no se menciona expresamente el seguimiento contrapuesto a la contratación se deduce que el espíritu de las convocatorias es financiar todas las acciones de apoyo necesarias para posibilitar la incorporación de la persona con discapacidad a la empresa ordinaria, desde la búsqueda de empleo pasando por la formación en el puesto de trabajo y terminando en las acciones de apoyo para el mantenimiento del puesto. Es decir, todo el proceso ECA.

16. ¿Se presentan de algún modo las ayudas al empleo con apoyo como alternativa para ayudar a cumplir la cuota del 2%?

No, en ningún caso.

Respecto a las cuantías económicas

17. ¿Cuál es la cantidad total que destinan las ayudas al empleo con apoyo?

| Año | Departamento de Bienestar Social de la Diputación Foral del Territorio Histórico de Álava | TOTAL |
|------|---|------------------|
| 1994 | No se contemplan partidas económicas | |
| 1998 | 21.934.000 Ptas. ² | 21.934.000 Ptas. |
| 2000 | 108.182,18 € ³ | 108.182,18 € |
| 2001 | 84.141,69 € ⁴ | 84.141,69 € |
| 2003 | 90.152 € ⁵ | 90.152 € |

18. ¿En caso de estar las ayudas recogidas junto a las de otras modalidades de empleo y en caso de que se indique las cantidades totales destinadas a cada tipo de ayudas, qué porcentaje suponen las dedicadas al empleo con apoyo?

No es posible analizar dicho porcentaje pues la convocatoria solamente recoge las ayudas destinadas a promover el ECA.

19. ¿Se establecen o no tramos de financiación en función de la necesidad de apoyo o del tipo de discapacidad o de alguna otra circunstancia?

No se establecen propiamente tramos de financiación pero sí se indican criterios a considerar para el reconocimiento de las ayudas. Entre ellos destacamos por ejemplo la procedencia de los candidatos de CEE, el tipo y la duración del contrato laboral, las personas que precisen apoyo intensivo en

² Ayudas sólo para Centros Especiales de Empleo.

³ Crédito destinado a Empleo con Apoyo

⁴ Crédito destinado a Empleo con Apoyo

⁵ Crédito destinado a Empleo con Apoyo

razón a la gravedad de su discapacidad, el número de personas contratadas en empresas ordinarias (estos dos últimos mencionados por primera vez en la convocatoria de 2003).

20. ¿Plantean la necesidad de realizar cofinanciación de los servicios y si es así quien debe realizarla y que porcentajes?

Las convocatorias de 2000, 2001 y 2003 financian hasta el 75% del coste global del proyecto, por tanto se supone que los promotores del proyecto deben financiar el 25% restante.

21. ¿Se realiza una previsión para la continuidad de la financiación de las acciones-proyecto y posteriores ayudas?

Sería mucho pedir, puesto que en todas las convocatorias se dice expresamente que las ayudas son únicamente para las acciones realizadas durante el año natural en que se publican las mismas.

22. ¿Cuál es la procedencia de los fondos? ¿Propios? ¿Del FSE, Estado, CCAA?

En todas las convocatorias la procedencia de los fondos es los presupuestos propios del Instituto Foral de Bienestar Social.

Respecto a los incentivos

23. ¿Si se establecen incentivos a la contratación suplementarios de los del estado y cuales son?

No se especifican ningún tipo de incentivos para los empresarios que contraten a trabajadores con discapacidad, en el marco de las convocatorias de EcA. Pero para la convocatoria de 1998 dirigida especialmente a los CEE sí que establece ayudas por un importe máximo de 500.000 Ptas. Por creación de puesto de trabajo cuya duración sea un año o superior. De ello deducimos que estas ayudas son complementarias a las que el Estado otorgaba a los CEE para la creación de puestos de trabajo (hasta 2.000.000 por puesto de trabajo).

24. ¿Cuál es la duración de los incentivos?

En las convocatorias de EcA no hay incentivos; pero en el caso de la convocatoria de 1998 el incentivo de 500.000 Ptas. exige la creación de un nuevo puesto de trabajo cuya duración sea un año o más.

25. ¿Varían los incentivos en función de modalidades de contrato a utilizar?

No varían los incentivos.

26. ¿Se modifican los incentivos en caso de evolucionar las contrataciones a modelos de contratación más estables y beneficiosos para el trabajador?

No, las convocatorias analizadas no contemplan este supuesto.

27. ¿Se contempla la actualización por IPC de los diferentes incentivos?

No, tampoco.

Compatibilidades y sistemas combinados

28. ¿Contemplan las ayudas la posibilidad de compatibilizar otras ayudas al trabajador que sean recibidas en el ámbito autonómico o nacional con la percepción de un sueldo?

No contemplan esta posibilidad, pero se sobreentiende que son compatibles con las prestaciones legalmente establecidas en el estado y a las que tiene derecho cualquier trabajador (por ejemplo, la pensión de orfandad).

29. ¿Se establece algún tipo de sistema combinado que implemente acciones de cara a la educación, empleo y sociedad?

En las convocatorias analizadas no se establece ningún tipo de sistema combinado que implemente acciones socioeducativas.

Sistemas de valoración de solicitudes y de seguimiento y control

30. ¿En qué medida las ayudas se distribuyen conforme a criterios objetivos de valoración o más bien en función de la gratiabilidad de quien las promueve?

Las convocatorias establecen unos criterios objetivos para la valoración de las solicitudes presentadas teniendo en consideración los siguientes aspectos:

Garantía de cofinanciación de la parte no cubierta en la convocatoria.

Número y tipo de entidades implicadas

Adecuación / idoneidad del proyecto técnico presentado

Procedencia de las personas de CEE o si se trata de mujeres con discapacidad

Tipo y duración de los contratos laborales

Actuaciones específicas de igualdad de oportunidades

Relación entre costes de gestión y proyecto global

Relación entre costes de las acciones de formación / preparación con los efectos de incorporación en el mercado de trabajo.

Aunque no se establece entre estos criterios ningún puntaje ni baremación que pudiera hacer más objetivo el proceso de valoración.

31. ¿Es necesario justificar las ayudas recibidas y si es así como y de que manera?

Las entidades preceptoras de ayudas están obligadas a presentar “una Memoria con la descripción de las acciones desarrolladas, una evaluación de los resultados, relación comprensiva de los gastos ocasionados por el programa y su justificación (facturas originales, nóminas, etc.) así como los documentos TC1 Y TC2 de la Seguridad Social correspondientes a diciembre del año anterior relativos a las personas contratadas como personal técnico del programa”. Además hay que acompañar copia de los contratos laborales de las personas con discapacidad en las empresas ordinarias junto con cada programa de apoyo específico para cada trabajador.

32. ¿Se contempla la obligatoriedad de utilizar algún sistema de evaluación final de las propuestas y/o se indica alguno determinado?

Cada entidad debe presentar una Memoria especificando las acciones llevadas a cabo y una evaluación de los resultados. Ahora bien esto no quiere decir que se obligue a utilizar un sistema específico de evaluación ni se indica ninguno en concreto.

33. ¿Se contempla la obligatoriedad de utilizar algún sistema de seguimiento continuado de las propuestas y/o se indica alguno determinado?

En todas las convocatorias hay un punto específico de seguimiento en el que se dice textualmente. “el Instituto Foral de Bienestar Social podrán comprobar en la forma que cada caso se estime oportuna el destino y aplicación de las ayudas concedidas, así como evaluar las características, eficacia y nivel de calidad de los servicios o actividades subvencionados”.

Cuestiones referidas a las entidades promotoras

34. ¿Puede la empresa promotora de servicios de empleo con apoyo ser a la vez empresa contratadora?

En la convocatoria de 1998 cabe la posibilidad que el CEE contrate personas con discapacidad y a la vez sea promotora de servicios de EcA. Paradójicamente la convocatoria de EcA de 2001 excluye de forma expresa a los CEE de poder solicitar estas ayudas. Este aspecto está en contradicción con la apertura que significaba la convocatoria de 1998 que permitía desarrollar programas de EcA a los CEE.

35. ¿Las entidades promotoras de los servicios y susceptibles de recibir las ayudas deben ser sin ánimo de lucro o no?

La única convocatoria que no especifica dicha característica corresponde a la de 2003, aspecto muy relevante e innovador a nuestro parecer si bien hay que matizar que exige por primera vez que las asociaciones estén inscritas en el registro de Asociaciones del Departamento de Bienestar Social circunstancia que nos hace sospechar que las empresas con ánimo de lucro no están inscritas en este departamento.

36. ¿Se vincula la financiación de ayudas a la entidad promotora al mantenimiento de los puestos de trabajo?

No expresamente, si bien en la convocatoria de 2003 se alude a que las entidades promotoras del proyecto hagan una “estimación de los resultados finales medidos en número de personas contratadas por la empresa ordinaria, con contrato de duración igual o superior a seis meses durante el 2003”.

A nuestro juicio hace pensar que sí se vincula la financiación al mantenimiento de cuantos más puestos de trabajo mejor. Lo que sorprende es que este aspecto tan importante se incluya dentro del apartado de Documentación General.

37. ¿Se obliga a la entidad promotora a establecer un compromiso de repliegue del trabajador su posición previa al empleo con apoyo en los centros servicios o actividades que desarrollara previamente?

En las convocatorias no se especifican en ningún caso el compromiso por parte de las entidades promotoras de asumir la acción de repliegue para las personas contratadas en el mercado abierto.

38. ¿La concesión de ayudas implica para la entidad promotora la vinculación y compatibilidad de sus servicios con los Servicios Sociales Especializados competentes?

Dentro de las convocatorias de ECA no hemos observado que se indique obligación ni vinculación alguna de la entidad promotora con los servicios sociales especializados.

39. ¿Se especifica que la entidad deba tener un conjunto de servicios determinado incluyendo el empleo con apoyo?

No se especifica de esta manera si bien se observa en la convocatoria de 1998 que los CEE puedan desarrollar programas de EcA.

Cuestiones relativas a la relación entre las partes

40. ¿Se exigen unos compromisos mínimos a cada una de las partes implicadas y si es así cuales?

Sí, se exigen unos compromisos mínimos en cuanto que las asociaciones deben firmar un acuerdo entre ellas para ser promotores de proyectos de EcA. Pero ninguna de las convocatorias manifiesta exigencias para las empresas contratantes de personas con discapacidad.

41. ¿Plantea la exigencia de realizar algún tipo de convenio de colaboración entre las partes (empresa promotora, empresa contratante y trabajador) y, si es así, de qué tipo y con qué cláusulas y agentes implicados?

Contempla la obligatoriedad de presentar un acuerdo entre las distintas asociaciones determinando que entidad ostenta la condición de Promotora del proyecto.

CUESTIONES ESPECÍFICAS REFERIDAS AL EMPLEO CON APOYO

Respecto al modelo

42. ¿Utilizan alguna definición de empleo con apoyo? ¿Si es así cual es?

No aparece una definición expresa de EcA en las diferentes normas, si bien en la Norma Foral 24/1994 menciona esta modalidad como una "fórmula innovadora que, para asegurar los éxitos de la integración, tienen en consideración aspectos relacionados tanto con la formación y orientación laboral, como con el apoyo y seguimiento de la relación laboral en el tiempo". Esta fórmula tiene como finalidad impulsar acciones dirigidas a la inserción en el mercado ordinario de trabajo de personas con minusvalías.

43. ¿En caso de utilizarla es adecuada?

A nuestro juicio la descripción que hace la Norma Foral 24/1994 incluye los elementos más importantes del proceso que se realiza en el EcA.

44. ¿Se contempla la obligatoriedad de realizar un tránsito al apoyo natural dentro de la entidad empleadora?

Las normas analizadas no contemplan en ningún momento ni mencionan los apoyos naturales que puedan existir dentro de la entidad empleadora. En general estas normas son muy parcas en todo lo que se refiere a las empresas contratantes, son normas que van dirigidas exclusivamente a las entidades promotoras de EcA.

45. ¿Contempla ayudas a la formación de los apoyos naturales?

Si ya no se mencionan los apoyos naturales mucho menos podemos encontrar alusiones a la formación de los apoyos naturales.

46. ¿Se exige a la entidad promotora la existencia y utilización de indicadores de calidad en empleo con apoyo o de sistemas de gestión de la misma?

No se expresan indicadores de calidad ni de sistemas específicos de gestión si bien, al hacer referencia a los criterios de reconocimiento de las ayudas se menciona que se tendrá en consideración aspectos como sistemas de evaluación objetivas de las acciones establecidas, adecuación/idoneidad del proyecto técnico presentado, tipo y duración de los contratos firmados con las empresas, relación entre costes previstos de gestión y los resultados del proyecto. Y en la convocatoria de 2003 se añade además el número de personas contratadas en empresas ordinarias durante el año.

Por otra parte cuando habla del seguimiento que va a realizar el Instituto Foral de Bienestar Social se menciona que “podrá comprobar, en la forma que en cada caso se estime oportuna el destino y aplicación de las ayudas concedidas, así como evaluar las características, eficacia y nivel de calidad de los servicios o actividades subvencionadas”.

**47. ¿Hace alguna diferenciación de modelos de empleo con apoyo?
¿Cuál? ¿Es adecuada?**

A nuestro juicio no. La Norma Foral 24/1994 y la convocatoria de 1998 mencionan la modalidad de “Empleo Apoyado” y el resto de las convocatorias siempre hablan o aluden al empleo con apoyo que para nosotros es exactamente lo mismo.

48. ¿Plantea algún tipo de itinerario de inserción previo al empleo con apoyo?

En las convocatorias de 2001 y 2003 se puede vislumbrar un itinerario al priorizar la procedencia de un CEE de aquellos trabajadores que se contraten en el mercado ordinario de trabajo.

49. ¿Plantea la necesidad de establecer un plan individualizado?

No de manera explícita, aunque en la convocatoria de 2003 se considera como un criterio básico para el reconocimiento de las ayudas la tipología de las personas que se van a incorporar a la empresa ordinaria, siendo preferentes las que precisen apoyo intensivo en razón de la gravedad de su discapacidad. De ello deducimos la importancia de ajustar dichos apoyos aunque en la convocatoria no mencione la existencia de un plan individual.

Además en la misma norma se exige a las entidades promotoras del proyecto que junto a los contratos laborales firmados entre la empresa y la persona con discapacidad se acompañe el programa de apoyo específico que se vaya a llevar a cabo en el puesto de trabajo. Esto a nuestro juicio es un programa individualizado no global (que tenga en cuenta todos los ámbitos de la vida) sino circunscrito al entorno laboral.

50. ¿Distingue diferentes tipos de acciones a realizar dentro de los servicios (prospección, entrenamiento, acompañamiento, seguimiento, otras)? ¿Cuáles?

La Norma Foral 24/1994 distingue diferentes tipos de acciones como formación y orientación laboral y apoyo y seguimiento de la relación laboral en el tiempo. En el resto de las normas no hemos podido encontrar esta distinción.

51. ¿Distingue la financiación de esas acciones de manera diferenciada?

Las convocatorias distinguen la financiación o “gastos subvencionables, los destinados a cubrir las acciones de prospección, preparación laboral y acompañamiento en el puesto de trabajo, así como las correspondientes al funcionamiento de proyecto”.

52. ¿Contempla dietas de viaje, alojamiento y manutención?

No se especifican estos detalles.

53. ¿Plantea la necesidad de proporcionar al trabajador opciones de elegibilidad?

Las convocatorias no mencionan expresamente este aspecto.

Respecto a plantillas y ratios

54. ¿Se especifica en algún momento el número, tipo, titulación de profesionales?

No, no nos consta. Solamente cabe mencionar que cuando se refiere a los personales de apoyo las convocatorias hablan de personal técnico del programa.

55. ¿Se determinan algún tipo de ratios preparador laboral personas con discapacidad por tipo de discapacidad y/o grado de dependencia o apoyo by/o porcentaje de minusvalía?

En ningún momento se habla de ratios. La única reseña importante en la convocatoria de 2003 es la consideración como preferentes de las personas que precisen apoyo intensivo en razón a la gravedad de su discapacidad.

56. ¿Se determinan algún tipo de ratios preparador laboral personas con discapacidad por unidad de tiempo (mes, año), tipo de contrato (indefinido, temporal), por tiempo de trabajo (a tiempo parcial, o total), contratos nuevos y/o mantenidos, etc.?

La convocatoria de 1998 para CEE exige un compromiso de que los contratos tendrán como mínimo una duración de 12 meses. Mientras que la convocatoria de 2003 menciona que el proyecto técnico debe incluir una estimación de los

resultados finales medidos en número de personas contratadas por la empresa ordinaria, con contrato de duración igual o superior a 6 meses.

En el conjunto de convocatorias en ningún momento se habla de contratos indefinidos ni a tiempo parcial. Cosa comprensible porque no son normas que propongan incentivos para las empresas contratantes, sino únicamente normas financiadoras de proyectos de empleo con apoyo.

57. ¿Contemplan en los servicios de empleo con apoyo o en las actividades a subvencionar el ajuste personal y social?

Las convocatorias no mencionan este aspecto.

Establecimiento de relaciones de la entidad promotora de servicios

58. ¿Se establece algún tipo de relación entre Centro Especial de Empleo y Empleo con Apoyo y si es así cual es?

Únicamente en el hecho de priorizar trabajadores procedentes de los CEE tal como indican las convocatorias de 2001 y 2003. Además en la convocatoria de 1998 se valorará “la continuidad, estabilidad y solvencia demostrada por el CEE solicitante en el desarrollo de programas de fomento de empleo en el mercado laboral ordinario”. Sorprende encontrar este criterio que vincula al CEE con acciones de impacto en el mercado laboral ordinario.

Otra relación expresa es que excluye como solicitante de las ayudas a los CEE en la convocatoria de 2001. Aspecto este último que nos sorprende sobremanera ya que no se menciona en el resto de las convocatorias y que está en contradicción con las demás que priorizan la procedencia de los CEE y por lo tanto invitan a que sean los propios CEE los que extiendan sus servicios con el EcA. Por otra parte, también vemos una contradicción que la convocatoria de 2001 excluya a los CEE de poder solicitar proyectos de empleo con apoyo, cuando en la convocatoria de 1998 se les invitaba a desarrollar proyectos innovadores mediante la modalidad de empleo apoyado.

59. ¿Se establece algún tipo de relación entre Centros Ocupacionales, Formación Profesional Ocupacional u otras y Empleo con Apoyo y si es así cuales son?

No, no se mencionan la vinculación entre los centros ocupacionales y el ECA.

60. ¿Se establece algún tipo de relación entre renta activa de inserción y Empleo con Apoyo y, si es así, cuál es?

No, no se especifica en ningún sentido esta relación.

61. ¿Se establece algún tipo de relación con los enclaves?

En ninguna de las convocatorias se ha mencionado los enclaves y por tanto no hay ninguna relación con ellos.

62. ¿Se prioriza el acceso al empleo con apoyo a trabajadores provenientes de Centros Especiales de Empleo?

Sí, como ya se ha dicho en las convocatorias de 2001 y 2003, se dice expresamente que “tendrán preferencia los proyectos que incorporen personas procedentes de CEE”.

63. ¿Se establece la implicación en los compromisos que se adquieran de la familia del trabajador o de otros interlocutores válidos?

En las convocatorias no se habla del compromiso que otros agentes puedan contraer.

CUESTIONES RELATIVAS AL FORMATO DE LA CONVOCATORIA

64. ¿La redacción de la norma es clara y comprensible?

Las convocatorias son todas muy inteligibles ateniéndonos al objeto diáfano de las mismas.

65. ¿Se incluye algún tipo de anexos en la normativa: convenios, solicitudes, etc.?

No se incluyen anexos ni protocolos.

66. ¿En caso de incluirse son claros, comprensibles y de fácil utilización?

No ha lugar

67. ¿Se requieren en dichos anexos y según la norma algún tipo de dato considerado excesivo o superfluo?

No procede

68. ¿Cuál es la duración de la convocatoria? ¿Los plazos que establece en relación a la fecha de publicación son suficientemente dilatados?

| Año | Fecha norma | Fecha publicación | Fecha cierre convocatoria | Nº de días |
|------|-------------|-------------------|-------------------------------|-------------|
| 1994 | 21-12-1994 | 04-01-1995 | No ha lugar ⁶ | No ha lugar |
| 1998 | 24-06-1998 | 15-07-1998 | Hasta 31-12-1998 ⁷ | |
| 2000 | 23-03-2000 | 07-04-2000 | 8-04-2000 | 30 días |
| 2001 | 01-02-2001 | 19-02-2001 | 21-03-2001 | 30 días |
| 2003 | 21-02-2003 | 12-03-2003 | 11-04-2003 | 30 días |

VALORACIÓN FINAL

La Norma Foral 24/1994 es la primera del estado español en que se menciona expresamente el empleo con apoyo, bajo el epígrafe "empleo apoyado" (hasta donde llega nuestra información) y valoramos muy positivamente que se la

⁶ No es una convocatoria sino simplemente la Ratificación de un Convenio de Cooperación con el Departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.

⁷ Siempre que exista crédito presupuestario disponible, de lo contrario sólo se podrán presentar hasta el límite de los 30 días naturales contados a partir de su publicación en el BOTHA.

etiquete de “fórmula innovadora” “para asegurar los éxitos de la integración”, y que se la encuadre dentro de las “acciones dirigidas a la inserción del mercado ordinario de trabajo de personas con minusvalías”.

La convocatoria de 1998 va dirigida exclusivamente a los CEE pero también es innovadora en el sentido que invita a estos centros a abrirse hacia el mercado ordinario a través de “acciones que contribuyan al desarrollo de proyectos innovadores, generadores de trabajo para personas con minusvalía y, en particular, aquellas que fomenten la modalidad de empleo apoyado”.

El resto de convocatorias (2000, 2001 y 2003) ya llevan el mismo título que es “Convocatoria Pública de Ayudas dirigidas a promover el Empleo con Apoyo” y aunque esto nos parece positivo no dejan de ser un sistema precario de subvenciones dirigidas únicamente a las entidades promotoras y no financiando el 100 % del apoyo, sino el 75 % y sin dirigirse para nada a la incentivación de los empresarios (desconocemos si Álava ha contado en estos años atrás con un sistema de incentivación publicado en otras órdenes).

A juzgar por las cantidades económicas destinadas a financiar los proyectos de EcA, se puede deducir que existe poca presión social demandando estos tipos de proyectos, puesto que en la convocatoria de 2000 se destinaban más recursos económicos que en el 2003. Lo que es claramente deducible de estas cantidades es que el EcA no ha ido en aumento, debido posiblemente a una falta de interés por parte de las entidades más volcadas en sus propios servicios que abiertos al mundo laboral ordinario.

Las convocatorias se caracterizan por ser elaboradas de una manera muy básica sin especificar aspectos relativos al sistema de evaluación ni a la mejora continua de la calidad de los proyectos. Las convocatorias no mencionan cuestiones relativas a la implicación de los trabajadores, ni especificaban las funciones que los distintos agentes deben realizar. No entran en cuestiones más de fondo como el derecho de repliegue de los trabajadores, o la compatibilidad entre pensión y empleo.

Tampoco se mencionan cuestiones referidas a la titulación del personal técnico de apoyo, ni si se requiere una formación específica, ni ratios; no se habla de preparadores laborales ni tampoco se exige una conexión de las entidades promotoras de los proyectos con las oficinas públicas de empleo, si bien vemos como muy positivo la obligatoriedad de asociarse entre dos o más entidades para solicitar los proyectos de empleo con apoyo.

Con esta fórmula de subvenciones, las entidades promotoras no pueden embarcarse con mucha seguridad en nuevos proyectos de ECA, si bien valoramos positivamente que las Juntas Generales de Álava pongan presupuestos propios al servicio de estos programas, sin hacerlos depender de fondos europeos.

Finalmente, parece ser que los cambios políticos en las instituciones públicas ocasionan rupturas en la implementación de líneas de intervención innovadoras, como es el caso del ECA, ya que hemos observado en el Territorio Histórico de Álava un vacío de normas entre 1994 y 1998, y otros saltos de discontinuidad en años sucesivos.

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN

En la Comunidad Autónoma de Aragón encontramos una norma del año 1999 que incluyen ayudas específicas para los programas de empleo con apoyo. El formato elegido para el desarrollo de la norma ha sido el de Orden.

- ? Orden de 14 de octubre de 1999, del Departamento de Educación y Ciencia, por la que se convocan subvenciones para el desarrollo de planes de inserción laboral a realizar por entidades sin ánimo de lucro con alumnos con necesidades educativas especiales de los centros sostenidos con fondos públicos.

A continuación vamos a proceder al análisis de la norma según las pautas que el equipo de expertos determino de manera conjunta.

CUESTIONES RELATIVAS A LA NORMA

- 1. ¿Rango de la norma bajo la que se publican las ayudas (Decreto, Orden, Resolución,...)?**

La norma analizada se publica bajo el formato de Orden.

- 2. ¿La convocatoria proviene de otra ley o plan de acción y aparece indicado?**

No expresamente, si bien en el prólogo se revisa de manera sistemática muchas normas vigentes que tienen relación con la presente Orden. Sí que indica de manera más concreta que la norma analizada da continuidad a los Planes de Inserción Laboral, dentro del marco normativo establecido por el Decreto 186/1993, de 3 de noviembre, de la Diputación General de Aragón y por la Ley 4/1986, de 4 de junio, de la Hacienda de la Comunidad Autónoma de Aragón.

La presente Orden se apoya también en otras normas previas como el propio Estatuto de Autonomía de Aragón (con carácter general) y de manera más concreta la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, que establece en su artículo 36.3 que la atención al alumnado con necesidades educativas especiales se debe regir por los principios de normalización y de integración escolar. Por otra parte, esta misma Ley, en su artículo 63.1 señala que los poderes públicos desarrollarán acciones de carácter compensatorio en relación con las personas, grupos y ámbitos territoriales que se encuentren en situación social, cultural y económica desfavorable.

Otra norma que sustenta la presente Orden es el Real Decreto. 696/1.995, de 28 de abril, de Ordenación de la Educación de los alumnos con necesidades educativas especiales, que establece en su punto 4.2 que el Ministerio de Educación y Cultura promoverá planes para la orientación e inserción laboral de estos jóvenes en colaboración con otras administraciones e instituciones públicas y privadas.

- 3. ¿Consejería que promueve las ayudas?**

La Orden esta promulgada por el Departamento de Educación y Ciencia de la Consejería de educación y Ciencia.

4. ¿Ámbito geográfico de aplicación?

El ámbito de aplicación de la presente orden es la Comunidad Autónoma de Aragón.

5. ¿Si la norma recoge ayudas específicamente dedicadas al empleo con apoyo o estas aparecen junto a ayudas a otras modalidades de empleo?

Las ayudas que se proponen en la Orden analizada financian diferentes acciones entre las que se encuentra el “acompañamiento y apoyo en el puesto de trabajo”. A este se añade la “Información y orientación en el periodo de formación profesional” y la “Búsqueda de empleo”.

6. ¿En caso de aparecer junto a otras modalidades de empleo, si recibe la misma importancia que las otras modalidades en cuanto a la presentación y estructura de la norma?

Si bien la norma no es específica de empleo con apoyo, las acciones de acompañamiento y apoyo en el puesto de trabajo (asimilables al empleo con apoyo) son tratadas de igual manera que las otras dos acciones objeto de posible financiación. Sí que especifica en el caso del acompañamiento y apoyo que esta modalidad esta especialmente desarrollada para jóvenes con discapacidad.

CUESTIONES RELATIVAS A LAS AYUDAS

Objeto de las ayudas

7. ¿Objeto de financiación de las ayudas?

Con carácter general, esta convocatoria de subvenciones se desarrolla para “fomentar y desarrollar medidas que faciliten el acceso al mundo laboral de los alumnos pertenecientes a colectivos con mayor dificultad para la inserción...” “...cuyo fin sea igualmente facilitar la transición de la escuela al trabajo, no sólo de los jóvenes con discapacidad, aunque sea éste el colectivo de atención preferente, sino también la de aquellos alumnos cuyas necesidades educativas se relacionan con situaciones de desventaja social”.

El objeto concreto de financiación de las ayudas es lo que la Orden denomina “Planes de inserción laboral” que pueden desarrollar acciones de información y orientación, de búsqueda de empleo o de apoyo y acompañamiento en el puesto, para jóvenes con discapacidad o en situación de desventaja, para integrarlos en el mercado laboral ordinario por medio del autoempleo o el empleo por cuenta ajena. Los “Planes de inserción laboral” deben incluir acciones complementarias dirigidas a los jóvenes y a sus familias, empresarios, centros educativos y otros agentes sociales.

Lo Planes deben incluir necesariamente las siguientes medidas:

Colaboración con los Servicios Provinciales de Educación en la detección de necesidades específicas de información, sensibilización y formación en todos

los aspectos relacionados con la inserción laboral de jóvenes con discapacidad y/o socialmente desfavorecidos.

Colaboración con los centros educativos, y más concretamente con los departamentos o equipos directamente implicados, en la orientación laboral y personal de los alumnos destinatarios de los Planes de Inserción Laboral, y en la realización de actividades encaminadas a facilitar su transición al mundo laboral.

Asesoramiento a los jóvenes y a sus familias sobre las alternativas de empleo existentes, legislación laboral, etc.

Información, sensibilización y apoyo a empresarios y otros agentes sociales en todo lo relacionado con los Planes de Inserción Laboral.

Detectar los yacimientos de empleo en el ámbito geográfico de actuación del Plan de Inserción Laboral y, para los jóvenes con discapacidad, aquellos puestos de trabajo idóneos para ser desempeñados por ellos.

Diseño de planes específicos de búsqueda de empleo, así como de la organización y provisión del acompañamiento y apoyo necesario en el puesto de trabajo una vez conseguido éste, para asegurar al máximo el éxito en la adaptación del joven y su plena integración laboral y social.

Cooperación con otras entidades e instituciones, públicas y privadas, relacionadas con la inserción laboral y la integración social de los jóvenes.

Seguimiento continuo y sistemático que necesariamente incluya:

Evaluación de la oportunidad y eficacia de las medidas desarrolladas.

Valoración de los logros alcanzados: contactos con las familias, número y tipo de contratos conseguidos, aumento de la autonomía personal e integración social.

Análisis de las acciones realizadas.

Propuesta de mejora.

8. ¿Contemplan las ayudas las adaptaciones del puesto de trabajo?

La Norma no lo menciona expresamente, sin embargo, además de las medidas del punto anterior que se deben desarrollar necesariamente, la norma indica que esas acciones deben desarrollarse "sin excluir otros objetivos o medidas complementarias que puedan proponer las entidades que desarrollen los planes. Por ello, podrán existir recomendaciones sobre adaptaciones o gestiones para su implementación, llevadas a cabo por los profesionales del proyecto, en relación con un puesto de trabajo determinado y las necesidades de adaptación a un candidato concreto.

9. ¿Se contempla la financiación de formación con apoyo en el puesto de trabajo mediante prácticas remuneradas o no remuneradas?

Al igual que en el apartado anterior, esta medida no está expresamente descrita, pero existe la posibilidad de que sea propuesta por la entidad que desarrolle el Plan de inserción laboral.

10. ¿Especifica la norma la distinción de los diferentes agentes participantes en el proceso con ayudas específicas para cada uno (trabajador, empresa promotora de servicios, empresa empleadora)?

No hace referencia a ayudas económicas específicas. En lo que se refiere a los profesionales a contratar, señala la necesidad de contratar un profesional para el desarrollo de los Planes, y si la población objetivo es la de jóvenes con discapacidad, plantea la posibilidad de contratar otro profesional para el acompañamiento y apoyo en el puesto de trabajo.

Sí que menciona la necesidad de implicar mediante diferentes acciones a diferentes agentes sociales (escuela, familia, empresarios, etc.).

Lo que sí que indica la norma de manera expresa es la imposibilidad de dedicar ninguna cantidad de la ayuda que se conceda a subvencionar, ni total ni parcialmente, el puesto de trabajo que pueda ocupar cualquier joven destinatario de estos planes.

11. ¿Trata en algún caso el tema de los enclaves?

No. En ningún caso se menciona en la Orden analizada los enclaves como modalidad de inserción laboral.

12. ¿Tipo de entidades o instituciones que pueden solicitar las ayudas?

Pueden solicitar estas ayudas las entidades privadas sin ánimos de lucro, legalmente constituidas y dedicadas a la atención de los colectivos que la orden señala (alumnos con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad o a situación de desventaja social claramente justificada), con experiencia demostrada que presenten proyectos viables y garanticen su cumplimiento.

13. ¿Condiciones bajo las que se pueden solicitar las ayudas?

Por un lado, además de lo señalado en el punto anterior, hay indicaciones referidas a los destinatarios de los Planes que, además de pertenecer a uno de los dos grupos objeto de la convocatoria, deberán de cumplir las siguientes condiciones:

Ser alumnos escolarizados en centros sostenidos con fondos públicos o que reciben su formación en entidades subvencionadas para ello del Departamento de Educación y Ciencia del Gobierno de Aragón.

Alumnos que cursen programas de Garantía Social en cualquiera de sus modalidades.

Alumnos matriculados en cualquier nivel de Formación Profesional Reglada: Formación Profesional de Segundo Grado y Ciclos Formativos de Grado Medio o Superior.

Alumnos matriculados en Formación Profesional Especial, modalidad Aprendizaje de Tareas, que por su historial académico, competencias profesionales y habilidades sociales se considere que podrán desempeñar, al término de la formación, un puesto de trabajo en la empresa ordinaria, con o sin acompañamiento y apoyo en el puesto de trabajo.

Ser jóvenes que hayan estado matriculados en centros sostenidos con fondos públicos en cualquiera de los supuestos anteriores y que hayan abandonado el sistema educativo con posterioridad al curso escolar 1995/96.

Por otro lado hay indicaciones respecto a los profesionales contratados que deberán acreditar su formación o experiencia en el campo de la orientación e inserción laboral de los colectivos objeto de la convocatoria.

14. ¿Implican el establecimiento de algún tipo de convenio con la administración promotora de las ayudas?

En ningún caso se indica la necesidad de realizar ningún tipo de convenio con la administración. Simplemente la presentación del proyecto.

15. ¿Se financia seguimiento o solamente nuevas contrataciones?

No se contempla la financiación del seguimiento ya que la convocatoria se plantea con un máximo de dos años de desarrollo y parece admitir solamente nuevas contrataciones. En cualquier caso el posible seguimiento a las contrataciones realizadas en un primer año finalizaría a los dos años del inicio del proyecto como tope.

16. ¿Se presentan de algún modo las ayudas al empleo con apoyo como alternativa para ayudar a cumplir la cuota del 2%?

No, en ningún caso se realiza referencia alguna a la cuota del 2% para empresas de más de 50 trabajadores.

Respecto a las cuantías económicas

17. ¿Cuál es la cantidad total que destinan las ayudas al empleo con apoyo?

No se menciona la cuantía total destinada a esta línea de ayudas

18. ¿En caso de estar las ayudas recogidas junto a las de otras modalidades de empleo y en caso de que se indique las cantidades totales destinadas a cada tipo de ayudas, que porcentaje suponen las dedicadas al empleo con apoyo?

No distingue cuantías para los diferentes tipos de acciones al considerar los Planes como un conjunto de acciones relacionadas.

19. ¿Se establecen o no tramos de financiación en función de la necesidad de apoyo o del tipo de discapacidad o de alguna otra circunstancia?

No, en ningún momento en la orden analizada se distinguen diferencias en la financiación relacionadas con la necesidad de apoyo ni con el tipo de discapacidad ni ninguna otra circunstancia. La única diferenciación es la posibilidad de contratar a un segundo profesional en el caso de trabajar con el colectivo de alumnos con necesidades educativas especiales debidas a su discapacidad (no así en los alumnos con necesidades educativas especiales derivadas de una situación de desventaja social).

20. ¿Plantean la necesidad de realizar cofinanciación de los servicios y si es así quien debe realizarla y que porcentajes?

No, la convocatoria no especifica la necesidad de realizar cofinanciación pudiendo otorgarse una cantidad por el 100% del proyecto siempre que no supere los 9.000.000 de pesetas (54.091,09 €) si el programa es a un año y los 18.000.000 de pesetas (108.182,18 €) si es a dos.

Es interesante señalar que las cuantías otorgadas en entregan en el 85% al comienzo del Plan siempre que se presente la siguiente documentación:

Certificaciones de la Agencia Estatal de Administración Tributaria y de la Tesorería General de la Seguridad Social de estar al corriente en el pago de las obligaciones tributarias y de las cuotas a la Seguridad Social durante los doce meses anteriores, a la fecha de la publicación en el "Boletín Oficial de Aragón" de la orden por la que se convocan las subvenciones.

Fecha de inicio y finalización del plan y distribución de la cuantía subvencionada en los conceptos que se indican:

Personal contratado:

Retribuciones

Cargas sociales

Gastos de desplazamientos y manutención

Gastos de formación del personal contratado:

Compensación a los participantes

Transportes

Dietas

Gastos de funcionamiento:

Suministros

Comunicaciones

Preparación de medios informativos (impresión y distribución)

Publicidad

Alquileres

Seguros

Gastos diversos

Amortización de equipamientos, mobiliario administrativo, etc.

Documentación acreditativa de haber constituido una garantía equivalente al 100 por 100 del total de la subvención concedida. Dicha garantía se tendrá que depositar en la Caja General de Depósitos o en sus sucursales, en cualquiera de las modalidades previstas en el Real Decreto 161/1997, de 1 de febrero (BOE del 25), que aprueba el Reglamento de la Caja General de Depósitos y con los requisitos establecidos en el mismo para dichas garantías.

El 15% restante se abona una vez finalizado el plan, previo informe favorable del correspondiente Servicio Provincial en el que se especifique que el Plan ha finalizado habiéndose cumplido los objetivos para los cuales se subvencionó. Asimismo, las Entidades deberán enviar las certificaciones referidas en el punto

anterior sobre el pago de las obligaciones tributarios y de cuotas a la Seguridad Social actualizadas a la fecha de finalización del Plan de Inserción Laboral.

21. ¿Se realiza una previsión para la continuidad de la financiación de las acciones-proyecto y posteriores ayudas?

No, no se indica previsión alguna de financiación de la continuidad de las acciones más allá de los dos años.

22. ¿Cuál es la procedencia de los fondos? ¿Propios? ¿Del FSE, Estado, CCAA?

La procedencia de los fondos es de la administración autonómica (supuestamente de la Consejería de Educación y Ciencia) pero están cofinanciados por el Fondo Social Europeo.

Respecto a los incentivos

23. ¿Se establecen incentivos a la contratación suplementarios de los del estado y cuales son?

No, ninguno, de hecho y de manera expresa la Orden señala que “en ningún caso podrá destinarse cantidad alguna de la ayuda concedida por la orden citada a subvencionar, ni total ni parcialmente, el puesto de trabajo que pueda ocupar cualquier joven destinatario de estos Planes”.

24. ¿Cuál es la duración de los incentivos?

No se da el caso al no haber incentivos, aunque en lo referido a las ayudas la duración de los programas es de dos años.

25. ¿Varían los incentivos en función de modalidades de contrato a utilizar?

No se da el caso.

26. ¿Se modifican los incentivos en caso de evolucionar las contrataciones a modelos de contratación más estables y beneficiosos para el trabajador?

No se da el caso.

27. ¿Se contempla la actualización por IPC de los diferentes incentivos?

No se da el caso.

Compatibilidades y sistemas combinados

28. ¿Contemplan las ayudas la posibilidad de compatibilizarse con otras ayudas al trabajador que provengan del ámbito autonómico o nacional?

Sí, por un lado la Orden señala que la entidad solicitante deberá presentar una declaración jurada del representante de la entidad en la que se haga constar que no se percibe otra subvención o ayuda para el mismo plan. Sin embargo, por otro lado, señala que en el caso de recibirla, se deberá presentar declaración jurada de esta situación especificando la cuantía de la ayuda y Organismo que la otorga, tanto nacional como internacional. Si nos referimos

de manera explícita al trabajador, la norma analizada no contempla nada al respecto.

29. ¿Se establece algún tipo de sistema combinado que implemente acciones de cara a la educación, empleo y sociedad?

Sí, el proyecto genera un sistema combinado de tránsito en el que se establece claramente la obligatoriedad de desarrollar un conjunto de acciones colaborativas con escuela, familia, empresa etc. Como se indicó anteriormente, entre otras acciones se señalan como obligatorias las siguientes:

Colaboración con los Servicios Provinciales de Educación en la detección de necesidades específicas de información, sensibilización y formación en todos los aspectos relacionados con la inserción laboral de jóvenes con discapacidad y/o socialmente desfavorecidos.

Colaboración con los centros educativos, y más concretamente con los departamentos o equipos directamente implicados, en la orientación laboral y personal de los alumnos destinatarios de los Planes de Inserción Laboral, y en la realización de actividades encaminadas a facilitar su transición al mundo laboral.

Asesoramiento a los jóvenes y a sus familias sobre las alternativas de empleo existentes, legislación laboral, etc.

Información, sensibilización y apoyo a empresarios y otros agentes sociales en todo lo relacionado con los Planes de Inserción Laboral.

Cooperación con otras entidades e instituciones, públicas y privadas, relacionadas con la inserción laboral y la integración social de los jóvenes.

Sistemas de valoración de solicitudes y de seguimiento y control

30. ¿En que medida las ayudas se distribuyen conforme a criterios objetivos de valoración o más bien en función de la gratiabilidad de quien las promueve?

Las solicitudes se aprueban o no en función del proyecto presentado y de la disponibilidad de reserva presupuestaria, y que los criterios son determinado de manera exclusiva por la parte promotora, lo cual plantea una postura de gratiabilidad. Sin embargo, los criterios de evaluación de las propuestas, parecen objetivos, ya que para la valoración de las solicitudes, la Orden indica que se constituirá una comisión de valoración indicando sus miembros. Esta comisión valorará las solicitudes conforme a los siguientes criterios:

Informe del Servicio Provincial sobre el proyecto presentado.

Experiencia de la Entidad solicitante en la atención al colectivo destinatario del plan.

Experiencia de la Entidad solicitante en el desarrollo de acciones o proyectos similares a los planes objeto de esta convocatoria.

Necesidades del colectivo destinatario del plan.

Adecuación del proyecto a las acciones que la Orden plantea como de obligado desarrollo y que hemos mencionado previamente en la cuestión 7, y la

adecuación también al esquema propuesto en el Anexo 2 que se detalla a continuación:

Acciones previas para conocer el sector o zona de intervención: censo de posibles destinatarios, relación de centros educativos y de empresas o centros de trabajo, etc.

Información y orientación (sensibilización, divulgación, orientación profesional y laboral, etc.).

Búsqueda de empleo (contactos con los empleadores, sistemas de apoyo a la empresa y al trabajador, etc.).

Formación (organización y desarrollo de actividades de formación para profesionales; capacitación laboral para el puesto de trabajo, etc.).

Seguimiento y evaluación (elaboración o validación de instrumentos; procedimientos y criterios; calendario; etc.).

Coordinación (de los profesionales que intervienen en el Plan; nivel de colaboración con los centros educativos; coordinación con el Servicio Provincial; con otros organismos e instituciones...).

Recursos humanos (profesionales que intervienen en el Plan y funciones que desempeñarán).

Infraestructura y recursos que la entidad solicitante aporta al desarrollo del Plan.

31. ¿Es necesario justificar las ayudas recibidas y si es así como y de que manera?

Sí, es necesario justificar las ayudas según el procedimiento que a continuación se indica:

Certificado del responsable de la Entidad subvencionada que justifique que se ha cumplido la finalidad para la cual se otorgó la subvención.

Memoria del plan con al menos los siguientes apartados:

Resumen del desarrollo del plan.

Relación de Centros y alumnos participantes. Acciones realizadas en cada centro.

Relación de entidades privadas subvencionadas para desarrollar programas de Garantía Social y alumnos participantes. Acciones realizadas en cada entidad.

Relación de empresas colaboradoras: tipo de empresas (actividad, número de trabajadores, grado y tipo de colaboración establecida, etc.); número de visitas realizadas.

Relación de jóvenes contratados a partir de las acciones desarrolladas dentro del Plan de Inserción Laboral que detalle: la modalidad, duración del contrato, su edad, formación, puesto de trabajo para el que ha sido contratado y, en su caso, tipo de discapacidad.

Relación de casos de auto-empleo, señalando igualmente los datos de cada joven, la actividad desarrollada y el tiempo de duración.

Relación de entidades u organismos públicos colaboradores.

Nivel de relación, de gestión y económica, con programas similares subvencionados con fondos privados o públicos.

Recursos utilizados

Valoración general del Plan de Inserción Laboral.

Memoria económica:

Justificación de los gastos de personal; cuando se trate de personal con contrato laboral, copia compulsada de los contratos y de las nóminas firmadas por las personas que hayan trabajado en el plan, así como los justificantes correspondientes de las cotizaciones de la Seguridad Social y retenciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (I.R.P.F.).

Todos los originales de los recibos y facturas, cuyo importe haya sido abonado en su totalidad con cargo a la subvención recibida. En el caso de que se impute a la subvención parte de un gasto realizado por la entidad, se adjuntará fotocopia compulsada de la factura o recibo correspondiente señalando la parte que se imputa al plan.

32. ¿Se contempla la obligatoriedad de utilizar algún sistema de evaluación final de las propuestas y/o se indica alguno determinado?

Sí, si por evaluación final entendemos el grado de cumplimiento de los distintos apartados exigibles en la memoria, aunque no exista una evaluación final específica. Por otro lado, respecto a los aspectos económicos, incluye algunos matices sobre la justificación de las ayudas recibidas, ya que para recibir el 15% final de las ayudas, se señala que deberá emitirse previamente un informe favorable del correspondiente Servicio Provincial en el que se especifique que el Plan ha finalizado habiéndose cumplido los objetivos para los cuales se subvencionó.

33. ¿Se contempla la obligatoriedad de utilizar algún sistema de seguimiento continuado de las propuestas y/o se indica alguno determinado?

Sí, la orden establece un sistema de seguimiento de las acciones mediante la creación de una Comisión Mixta de seguimiento compuesta por dos representantes del Servicio Provincial de Educación (de los cuales uno será el presidente) y dos representantes designados por la Entidad beneficiaria de la subvención (de los cuales uno será el secretario).

La Comisión Mixta tiene las siguientes funciones:

Realizar las tareas de seguimiento y control de las actuaciones que se deriven del desarrollo del plan.

Coordinar todas aquellas acciones del plan que impliquen relación directa de la entidad beneficiaria con los centros y entidades sostenidos con fondos públicos.

Elevar al Servicio Provincial de Educación las propuestas que se estimen oportunas sobre cualquier asunto relacionado con el desarrollo del plan.

Comprobar que los contratos de los profesionales que desarrollarán el plan se ajustan a la legislación vigente y a lo establecido en esta convocatoria.

Determinar los criterios que diferencien las acciones propias de los planes objeto de esta convocatoria de aquellos otros proyectos de similares características que puedan desarrollar las Entidades beneficiarias con fondos propios o de otras Instituciones u Organismos públicos o privados.

Realizar la evaluación del plan, elaborando informe en la que se analice la incidencia y la efectividad de las acciones desarrolladas. Esta evaluación se realizará cuatrimestralmente, enviando el informe correspondiente al Servicio de Formación Profesional.

Levantar el acta correspondiente de cada reunión mantenida, enviando copia de la misma al Servicio de Formación Profesional.

Igualmente, la Orden señala que estos planes podrán ser objeto de inspección por parte del Departamento de Educación y Ciencia con el fin de asegurar su adecuación a los planteamientos de la presente Orden

Cuestiones referidas a las entidades promotoras

34. ¿Puede la empresa promotora de servicios de empleo con apoyo ser a la vez empresa contratadora?

No se realiza ninguna especificación en este sentido, y ya que la empresa contratadora no percibe ayudas específicas, se entiende que cabe la posibilidad de que la misma entidad promotora del Plan pueda a su vez funcionar como empresa contratante de trabajadores.

35. ¿Las entidades promotoras de los servicios y susceptibles de recibir las ayudas deben ser sin ánimo de lucro o no?

Sí, claramente la Orden señala que las entidades solicitantes de las ayudas y promotoras de los Planes de inserción, deben de ser sin ánimo de lucro.

36. ¿Se vincula la financiación de ayudas a la entidad promotora al mantenimiento de los puestos de trabajo?

No se realiza ninguna especificación en este sentido.

37. ¿Se obliga a la entidad promotora a establecer un compromiso de repliegue del trabajador su posición previa al empleo con apoyo en los centros servicios o actividades que desarrollara previamente?

No, en ningún momento se realiza ninguna indicación en este sentido.

38. ¿La concesión de ayudas implica para la entidad promotora la vinculación y compatibilidad de sus servicios con los Servicios Sociales Especializados competentes?

No expresamente con los Servicios Sociales Especializados competentes, pero sí que, como se indicó previamente, el Plan debe coordinar acciones con

Los Servicios Provinciales de Educación en la detección de necesidades específicas de información, sensibilización y formación en todos los aspectos relacionados con la inserción laboral de jóvenes con discapacidad y/o socialmente desfavorecidos.

Los centros educativos, y más concretamente con los departamentos o equipos directamente implicados, en la orientación laboral y personal de los alumnos

destinatarios de los Planes de Inserción Laboral, y en la realización de actividades encaminadas a facilitar su transición al mundo laboral.

39. ¿Se especifica que la entidad deba tener un conjunto de servicios determinado incluyendo el empleo con apoyo?

No, no se realiza ninguna indicación en la Orden a este respecto. Solo se indica que la entidad debe desarrollar mediante el Plan un conjunto de acciones como ya se ha comentado, y que podrán colaborar en el desarrollo del Plan de Inserción Laboral otros profesionales pertenecientes o no a la Entidad beneficiaria, siempre que el proyecto lo justifique y lo apruebe la correspondiente Comisión Mixta

Cuestiones relativas a la relación entre las partes

40. ¿Se exigen unos compromisos mínimos a cada una de las partes implicadas y si es así cuales?

No, la norma analizada no señala ningún tipo de compromiso mínimo. Se debe justificar el cumplimiento de las acciones determinadas en el Plan, pero sin mínimos establecidos (ni de contrataciones ni de otros aspectos).

41. ¿Plantea la exigencia de realizar algún tipo de convenio de colaboración entre las partes (empresa promotora, empresa contratante y trabajador) y si es así de que tipo y con que cláusulas y agentes implicados?

No, en ningún momento se plantea la necesidad de realizar convenio alguno entre las partes implicadas en el Plan.

CUESTIONES ESPECÍFICAS REFERIDAS AL EMPLEO CON APOYO

Respecto al modelo

42. ¿Utilizan alguna definición de empleo con apoyo? ¿Si es así cual es?

No, no se utiliza ninguna definición de empleo con apoyo. Ni siquiera se menciona expresamente el término "Empleo con Apoyo" ya que simplemente se habla de "acompañamiento y apoyo en el puesto de trabajo".

43. ¿En caso de utilizarla es adecuada?

No se da el caso.

44. ¿Se contempla la obligatoriedad de realizar un tránsito al apoyo natural dentro de la entidad empleadora?

No se realiza referencia alguna a los apoyos naturales ni a su utilización.

45. ¿Contempla ayudas a la formación de los apoyos naturales?

No expresamente, dado que no se habla de apoyos naturales, pero podrían realizarse acciones en este sentido dentro del Plan.

46. ¿Se exige a la entidad promotora la existencia y utilización de indicadores de calidad en empleo con apoyo o de sistemas de gestión de la misma?

No, en ningún momento se menciona la necesidad de utilizar indicadores de calidad ni sistemas de gestión de la misma en empleo con apoyo, ni en el Plan en general.

**47. ¿Hace alguna diferenciación de modelos de empleo con apoyo?
¿Cuál? ¿Es adecuada?**

No, no realiza diferenciación de modelos, ya que ni siquiera especifica un modelo de partida.

48. ¿Plantea algún tipo de itinerario de inserción previo al empleo con apoyo?

No explícitamente, pero de manera implícita, el desarrollo de un Plan plantea la necesaria conexión entre la escuela y el mundo laboral, estableciendo la obligatoriedad de realizar acciones de colaboración, como hemos dicho con:

Los Servicios Provinciales de Educación en la detección de necesidades específicas de información, sensibilización y formación en todos los aspectos relacionados con la inserción laboral de jóvenes con discapacidad y/o socialmente desfavorecidos.

Los centros educativos, y más concretamente con los departamentos o equipos directamente implicados, en la orientación laboral y personal de los alumnos destinatarios de los Planes de Inserción Laboral, y en la realización de actividades encaminadas a facilitar su transición al mundo laboral.

Por otro lado, la población objetivo de los programas ha de ser, como ya hemos mencionado:

Alumnos que cursen programas de Garantía Social en cualquiera de sus modalidades.

Alumnos matriculados en cualquier nivel de Formación Profesional Reglada: Formación Profesional de Segundo Grado y Ciclos Formativos de Grado Medio o Superior.

Alumnos matriculados en Formación Profesional Especial, modalidad Aprendizaje de Tareas, que por su historial académico, competencias profesionales y habilidades sociales se considere que podrán desempeñar, al término de la formación, un puesto de trabajo en la empresa ordinaria, con o sin acompañamiento y apoyo en el puesto de trabajo.

Jóvenes que hayan estado matriculados en centros sostenidos con fondos públicos en cualquiera de los supuestos anteriores y que hayan abandonado el sistema educativo con posterioridad al curso escolar 1995/96

Se observa por tanto el planteamiento de un itinerario laboral implícito que pasa por la formación orientada al empleo (Formación Profesional, Garantía Social, etc.) para acceder al empleo.

49. ¿Plantea la necesidad de establecer un plan individualizado?

Entre las acciones de obligatorio desarrollo el Plan debe de realizar “diseño de planes específicos de búsqueda de empleo, así como organización y provisión del acompañamiento y apoyo necesario en el puesto de trabajo una vez conseguido éste, para asegurar al máximo el éxito en la adaptación del joven y

su plena integración laboral y social” por lo que entendemos que sí plantea la necesidad de establecer planes individualizados.

50. ¿Distingue diferentes tipos de acciones a realizar dentro de los servicios (prospección, entrenamiento, acompañamiento, seguimiento, otras)? ¿Cuáles?

Sí, realiza distinción de acciones a realizar entre las que incluye:

Facilitar transición escuela-empleo

Asesoramiento laboral a interesados y a sus familias

Información y sensibilización a empresarios

Búsqueda de empleos

Inserción y apoyo

Seguimiento (hasta la finalización del programa)

51. ¿Distingue la financiación de esas acciones de manera diferenciada?

No, se financia el conjunto del programa, aunque entendemos que cada una de estas acciones estará previamente cuantificada en la propuesta presentada.

52. ¿Contempla dietas de viaje, alojamiento y manutención?

Los gastos asumibles por el programa son:

Personal contratado:

Retribuciones

Cargas sociales

Gastos de desplazamientos y manutención

Gastos de formación del personal contratado:

Compensación a los participantes

Transportes

Dietas

Gastos de funcionamiento:

Suministros

Comunicaciones

Preparación de medios informativos (impresión y distribución)

Publicidad

Alquileres

Seguros

Gastos diversos

53. ¿Plantea la necesidad de proporcionar al trabajador opciones de elegibilidad?

No, en ningún momento se especifica que necesariamente se deba proporcionar al trabajador diferentes opciones para que él realice elecciones al respecto. En todo caso sería posible si el proyecto lo incluyera.

Respecto a plantillas y ratios

54. ¿Se especifica en algún momento el número, tipo, titulación de profesionales?

El Plan da posibilidad de contratar únicamente a un profesional que será el responsable del Plan de Inserción Laboral y, por tanto, el encargado de coordinar las distintas acciones que se lleven a cabo en su desarrollo. Cuando se desarrollen acciones para el colectivo de alumnos con necesidades educativas especiales derivadas de una discapacidad, la Entidad beneficiaria podrá contratar a otro profesional para realizar las funciones de acompañamiento y apoyo en el puesto de trabajo. Finalmente se indica en la Orden que podrán colaborar en el desarrollo del Plan de Inserción Laboral otros profesionales pertenecientes o no a la Entidad beneficiaria, siempre que el proyecto lo justifique y lo apruebe la Comisión Mixta (de la cual hemos hablado anteriormente). Lo que no especifica es la titulación o el perfil profesional requeridos.

55. ¿Se determinan algún tipo de ratios preparador laboral personas con discapacidad por tipo de discapacidad y/o grado de dependencia o apoyo y/o porcentaje de minusvalía?

No, no se determinan ningún tipo de ratios preparador laboral personas con discapacidad por tipo de discapacidad y/o grado de dependencia o apoyo y/o porcentaje de minusvalía.

56. ¿Se determinan algún tipo de ratios preparador laboral personas con discapacidad por unidad de tiempo (mes, año), tipo de contrato (indefinido, temporal), por tiempo de trabajo (a tiempo parcial, o total), contratos nuevos y/o mantenidos, etc.?

No, no se determina ningún tipo de ratio de preparador laboral y personas con discapacidad por unidad de tiempo, ni por tipo de contrato, ni por tiempo de trabajo ni porque los contratos sean nuevos y/o mantenidos, ni por ningún otro tipo de especificación.

57. ¿Se contemplan en los servicios de empleo con apoyo o en las actividades a subvencionar el ajuste personal y social?

No como tal de manera expresa, aunque determinadas acciones de las que el Plan plantea como obligatorias pueden ser entendidas como ajuste personal y social.

Relaciones con otros servicios

58. ¿Se establece algún tipo de relación entre Centro Especial de Empleo y Empleo con Apoyo y si es así cual es?

No, los Centros Especiales de Empleo no se mencionan en la presente Orden ya que los tránsitos se plantean desde ámbitos educativo-formativos.

59. ¿Se establece algún tipo de relación entre Centros Ocupacionales, Formación Profesional Ocupacional u otras y Empleo con Apoyo y si es así cuales son?

No, los Centros Ocupacionales tampoco se mencionan en la presente Orden ya que los tránsitos se plantean desde ámbitos educativo-formativos.

60. ¿Se establece algún tipo de relación entre renta activa de inserción y Empleo con Apoyo y si es así cual es?

No, tampoco se hace referencia alguna en la Orden a programas de renta activa.

61. ¿Se establece algún tipo de relación con los enclaves?

No, los enclaves tampoco son mencionados en la Orden analizada.

62. ¿Se prioriza el acceso al empleo con apoyo a trabajadores provenientes de Centros Especiales de Empleo?

No, ya que como hemos dicho los trabajadores provienen de ámbitos educativo-formativos.

63. ¿Se establece la implicación en los compromisos que se adquiera a la familia del trabajador o a otros interlocutores válidos?

Sí que se establece dentro del Plan la obligatoriedad de realizar acciones de asesoramiento a los jóvenes y a sus familias, aunque no especifica hasta que punto se debe de implicarles en el establecimiento de compromisos y acciones a desarrollar.

Por otro lado, y en lo que se refiere a otros agentes sociales mas distantes, plantea la necesidad de proporcionar información, sensibilización y apoyo a empresarios y otros agentes sociales en todo lo relacionado con los Planes de Inserción Laboral, así como cooperación con otras entidades e instituciones, públicas y privadas, relacionadas con la inserción laboral y la integración social de los jóvenes y colaboración con los centros educativos.

| |
|---|
| CUESTIONES RELATIVAS AL FORMATO DE LA CONVOCATORIA |
|---|

64. ¿La redacción de la norma es clara y comprensible?

Creemos que la redacción de la norma es lo suficientemente comprensible, aunque se muestra un tanto farragosa en algunos momentos en lo referente a las divisiones de puntos y subpuntos, apareciendo incluso en algún momento errores de numeración de los mismos. La presentación de estas divisiones en el texto, dificulta también en ocasiones la clara lectura de este.

65. ¿Se incluye algún tipo de anexos en la normativa: convenios, solicitudes, etcétera?

Sí, la Orden incluye 3 anexos. La carta de solicitud (Anexo I), El esquema de desarrollo del Plan para cumplimentar (Anexo II) y el detalle del presupuesto por partidas para completar (Anexo III).

66. ¿En caso de incluirse son claros, comprensibles y de fácil utilización?

Todos ellos los anexos son aparentemente sencillos ya que son esquemáticos y ofrecen cierta libertad para su cumplimentación.

67. ¿Se requieren en dichos anexos y según la norma algún tipo de dato considerado excesivo o superfluo?

No, no parece que se solicite ningún dato que pueda considerarse excesivo o superfluo.

68. ¿Cuál es la duración de la convocatoria? ¿Los plazos que establece en relación a la fecha de publicación son suficientemente dilatados?

| Año | Fecha norma | Fecha publicación | Fecha cierre | Nº de días |
|------|-------------|-------------------|--|------------|
| 1999 | 14-10-1999 | 29-10-1999 | 13-11-1999 (15 días desde la fecha de publicación) | 15 |

Apreciamos que los plazos de presentación de solicitudes son extremadamente escasos (15 días naturales) lo cual consideramos que entorpecerá enormemente las posibilidades de muchas organizaciones de desarrollar un proyecto suficientemente serio y ponderado.

VALORACIÓN FINAL

La Orden analizada realiza una interesante proposición, ya que plantea ayudas para favorecer la transición del ámbito educativo-formativo al laboral. Este tipo de ayudas suele ser poco común, por lo que la propuesta es interesante. La obligatoriedad de coordinar acciones con la administración y los centros educativos favorece e el desarrollo de canales de acceso al empleo a la vez que proporciona al ámbito educativo referencias más claras de las necesidades y demandas del mundo laboral.

En lo que se refiere específicamente al empleo con apoyo, la orden es pobre y difusa, ya que plantea la posibilidad de realizar acciones de acompañamiento y apoyo en el puesto de trabajo para las personas con necesidades educativas especiales derivadas de una discapacidad, pero no delimita ni el concepto de empleo con apoyo, ni metodología a utilizar, ni instrumentos ni ningún otro elemento.

La Orden analizada no plantea tampoco ayudas específicas ni incentivos a la contratación de las personas con discapacidad a mayores de los establecidos por las ayudas generales a este respecto. Exclusivamente centran el peso de la inserción en los servicios de intermediación a desarrollar, mediante sensibilización a empresarios y establecimiento de conexiones con el ámbito formativo. Si bien estas estrategias son necesarias, parece necesario igualmente arbitrar medidas incentivadas de la contratación para este tipo de colectivos.

La Orden financia exclusivamente la contratación de un profesional y otro más en caso de realizar apoyo en el puesto. No parece pues que sea posible desarrollar nada más que acciones aisladas de empleo con apoyo al encontrar esta limitación de profesionales. Tampoco aparecen opciones de seguimiento

con lo que podemos llegar a dejar a los trabajadores en una situación de indefensión al llegar el final del programa.

Creemos pues que la Orden analizada, si bien realiza un buen planteamiento global, esta hablando más de apoyo al empleo que de empleo con apoyo. Es cierto también que tampoco pretende ser una convocatoria de ayudas para el empleo con apoyo, pero entendemos que dentro del planteamiento global de ayudas propuesto, hubiera sido un interesante complemento desarrollar de manera más específica el empleo con apoyo.

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA Y LEÓN

En la Comunidad Autónoma de Castilla y León encontramos un total de 13 normas desde el año 1998 que incluyen ayudas específicas para los programas de empleo con apoyo. En todos los casos, el formato elegido para el desarrollo de la norma ha sido el de Orden, exceptuando una corrección de errores, emitida como tal.

Del conjunto de las normas recogidas, 6 corresponden a la publicación de las convocatorias de ayudas mientras que 7 suponen correcciones de las anteriores. Las normas recogidas son las que a continuación se detallan:

- ? Orden de 7 de octubre de 1998 por la que se convocan subvenciones cofinanciadas por el F.S.E., para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad.
- ? Orden de 20 de noviembre de 1998, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, por la que se modifica la Orden de 7 de octubre de 1998, por la que se convocan subvenciones, cofinanciadas por el F.S.E., para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad.
- ? Orden de 7 de junio de 1999, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, por la que se convocan subvenciones, cofinanciadas por el F.S.E., para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad.
- ? Corrección de errores de la Orden de 7 de junio de 1999, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, por la que se convocan subvenciones, cofinanciadas por el fondo social europeo, para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad (A)
- ? Corrección de errores de la Orden de 7 de junio de 1999, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, por la que se convocan subvenciones, cofinanciadas por el fondo social europeo, para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad (B)
- ? Orden de 16 de mayo de 2000, de la consejería de presidencia y administración territorial, por la que se convocan subvenciones, cofinanciadas por el F.S.E., para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad.
- ? Orden de 16 de marzo de 2001, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, por la que se convocan subvenciones, cofinanciadas por el FSE, para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad para el año 2001
- ? Orden de 9 de enero de 2002, de la Presidencia y Administración Territorial, por la que se convocan subvenciones, cofinanciadas por el F.S.E., para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad para el año 2002.

- ? Corrección de errores de la Orden de 9 de enero de 2002, de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, por la que se convocan subvenciones, cofinanciadas por el F.S.E., para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad para el año 2002
- ? Orden, de 2 mayo 2002, por la que se modifica la Orden de 9 de enero de 2002, de subvenciones, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, para la creación de empleo con apoyo a las personas con discapacidad.
- ? Orden PAT/284/2003, de 5 marzo, convoca subvenciones, cofinanciadas por el F.S.E., para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad para el año 2003.
- ? Corrección de errores de la Orden PAT/284/2003, de 5 de marzo, por la que se convocan subvenciones, cofinanciadas por el F.S.E., para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad para el año 2003
- ? Orden PAT/1274/2003, de 1 de octubre, por la que se modifica la Orden PAT/284/2003, de 5 de marzo, por la que se convocan subvenciones, cofinanciadas por el F.S.E., para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad

A continuación vamos a proceder al análisis de las normas según las pautas que el equipo de expertos determino de manera conjunta.

CUESTIONES RELATIVAS A LA NORMA COMO TAL

1. ¿Rango de la norma bajo la que se publican las ayudas (Decreto, Orden, Resolución,...)?

De las trece normas recogidas 9 aparecen como Órdenes mientras que 4 de ellas aparece como "Corrección de errores a la orden...". De las 9 órdenes, 6 corresponden a la publicación de las ayudas de ese año y 3 de ellas aportan correcciones a las anteriores.

2. ¿La convocatoria proviene de otra ley o plan de acción y aparece indicado?

En ninguno de los casos se indica que la Orden concreta dimane de una normativa anterior o de un plan de acción determinado. Solamente se indica, en algunos de los casos, el motivo de desarrollo de la norma así como los objetivos de la misma. Estos objetivos (dentro del objetivo global de la lucha contra el desempleo y la creación de puestos de trabajo) responden en la mayoría de los casos a:

"La integración sociolaboral de las personas con discapacidad"

"La motivación de los agentes económicos para la inserción laboral normalizada de personas desempleadas con especiales dificultades para alcanzar dicho objetivo"

"La coordinación de los medios económicos y personales de la Junta de Castilla y León para desarrollar fórmulas alternativas a las tradicionales

convocatorias de subvenciones, limitadas por el ámbito competencial de cada Consejería”.

3. ¿Consejería que promueve las ayudas?

La Orden de convocatoria de las ayudas es emitida en casi todos los casos por la Consejería de Presidencia y Administración Territorial que aparece reflejada en el título de la norma. No ocurre esto en la convocatoria de 2003 en la que no aparece reflejado en el título ninguna Consejería.

De cualquier manera, en todos los casos la Orden se propone con la participación de tres Consejerías: la ya mencionada de Presidencia y Administración Territorial que emite la orden y también las de Sanidad y Bienestar Social y la de Industria, Comercio y Turismo. De estas tres, son las dos últimas las responsables del desarrollo y aplicación desprograma de ayudas.

4. ¿Ámbito geográfico de aplicación?

El ámbito geográfico de aplicación de las normas es siempre la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

5. ¿Si la norma recoge ayudas específicamente dedicadas al empleo con apoyo o estas aparecen junto a ayudas a otras modalidades de empleo?

En todos los casos las órdenes revisadas correspondientes a esta Comunidad Autónoma son convocatorias específicamente dirigidas a promover ayudas destinadas exclusivamente al desarrollo de servicios de Empleo con Apoyo.

6. ¿En caso de aparecer junto a otras modalidades de empleo, si recibe la misma importancia que las otras modalidades en cuanto a la presentación y estructura de la norma?

No se da el caso ya que es específica de empleo con apoyo.

CUESTIONES RELATIVAS A LAS AYUDAS

Objeto de las ayudas

7. ¿Objeto de financiación de las ayudas?

En las convocatorias realizadas desde 1998 a 2002 aparece siempre como objeto de la norma “establecer las normas para la concesión de ayudas cofinanciadas por el F.S.E., de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo y las que resultan de las competencias de la Gerencia de Servicios Sociales, dirigidas al fomento del empleo con apoyo en el puesto de trabajo y el apoyo para el mantenimiento y adquisición de habilidades adaptativas de las personas con discapacidad, psíquica, sensorial y física que tengan reconocida una minusvalía igual o superior al 33%”

Sin embargo, la convocatoria del año 2003 el objeto de la norma se redacta de manera diferente “establecer las normas para la concesión de ayudas cofinanciadas por el F.S.E., de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo y las que resultan de las competencias de la Gerencia de Servicios Sociales, dirigidas tanto al fomento del empleo de personas con discapacidad con un grado de minusvalía igual o superior al 33%, que necesitan apoyos temporales

para el desempeño del puesto de trabajo como a los personas que presten dichos apoyos, ya sea en el mismo puesto de trabajo o para el mantenimiento y adquisición de habilidades adaptativas no manipulativas”

Se observa pues que si bien parece producirse un avance en el hecho de incluir en el objeto de la norma como receptores de las ayudas tanto a las personas con discapacidad con necesidades de apoyo como a quienes prestan ese apoyo, también se observa un retroceso en el hecho de definir de manera específica que la necesidad de apoyos es temporal, ya que para estos colectivos suele ser de carácter permanente.

Es reseñable que en ninguno de los casos se incluye o menciona al colectivo de personas con problemas de Salud Mental, que es un colectivo claramente susceptible de entrar en estas convocatorias de ayudas para empleo con apoyo dado u especial problemática para acceder al mundo del empleo. Tampoco aparecen en este sentido mencionados otros colectivos en situación de riesgo de exclusión que puedan ser igualmente objeto de ayudas de este tipo. Pensamos por tanto que una interpretación amplia de los colectivos susceptibles de estas ayudas, permitiría a cualquier persona con discapacidad e incluso en riesgo de exclusión, hacer uso de las mismas.

8. ¿Contemplan las ayudas las adaptaciones del puesto de trabajo?

En ninguno de los casos de las normas revisadas se especifica la posibilidad de poder realizar adaptaciones en el puesto de trabajo con cargo a estas ayudas.

9. ¿Se contempla la financiación de formación con apoyo en el puesto de trabajo mediante prácticas remuneradas o no remuneradas?

No se contempla en ningún caso el desarrollo de prácticas en el puesto de trabajo con o sin remuneración, ya que todas las ayudas se ligan directamente a la realización de contrataciones.

10. ¿Especifica la norma la distinción de los diferentes agentes participantes en el proceso con ayudas específicas para cada uno (trabajador, empresa promotora de servicios, empresa empleadora)?

Las normas revisadas sí que distinguen diferentes agentes en el proceso, financiando ayudas para dos de las partes.

Por un lado, distinguen ayudas a quienes contratan a trabajadores con discapacidad desempleados con necesidades de apoyo. Pueden ser objeto de ayudas en este sentido personas físicas o jurídicas (y entidades locales desde 1999), con o sin ánimo de lucro, con ámbito de actuación en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, que contraten a los trabajadores con discapacidad (en 2003 con un grado de minusvalía reconocido igual u superior al 33%), desempleados que necesitan apoyos temporales en el puesto de trabajo, en centros ubicados en la misma Comunidad Autónoma. Quedan excluidos aquí los Centros Especiales de Empleo las Empresas Públicas y las Participadas.

Por otro lado, distinguen ayudas a quienes contratan a trabajadores desempleados para prestar el apoyo en el puesto de trabajo. Pueden ser objeto de estas ayudas las personas físicas o jurídicas (y entidades locales desde 1999), con o sin ánimo de lucro, con ámbito de actuación en la Comunidad

Autónoma de Castilla y León, que contraten a los trabajadores que presten los apoyos en el puesto de trabajo a las personas discapacitadas, en centros ubicados en esa Comunidad Autónoma. A este respecto, en la Orden de 2003 se especifica que “cuando de trate de Centros Especiales de Empleo, deberán figurar inscritos en el Registro de la Dirección General de Relaciones e Intermediación Laboral”.

Al respecto de lo señalado en el párrafo anterior, consideramos positivo el hecho de considerar que los Centros Especiales de Empleo desarrollen la necesaria transición al empleo normalizado, y que para aquellos trabajadores con necesidades de apoyo se habiliten los apoyos oportunos proporcionados por un profesional. No nos parece adecuado, sin embargo, ya que es una sobreincentivación, incluir a estos centros entre los posibles perceptores de las ayudas, ya que estos reciben otras realmente cuantiosas, además de exenciones fiscales significativas. Es más, estos centros, por definición, deben de realizar el adecuado ajuste personal y social de sus trabajadores y ser vía de promoción y acceso de los mismos al empleo normalizado.

Respecto a las ayudas arriba mencionadas, se produce en el 2003 un avance significativo al manifestar expresamente la Orden que “en estas acciones se dará cabida a la entidad promotora del proyecto que aporta el apoyo al puesto de trabajo y a la Entidad que contrata al trabajador con discapacidad. Se entiende como entidad promotora la que promueve los proyectos de integración laboral de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria, logrando su contratación en esta empresa y aportando los apoyos que el discapacitado necesite en su puesto de trabajo. La entidad que contrate a la persona con discapacidad también puede contratar al personal que preste apoyo”. Entendemos que en este caso siguen quedando excluidos a estos efectos los Centros Especiales de Empleo ya que están excluidos de la primera línea de financiación que hemos mencionado.

En último lugar, distinguen ayudas a quienes contratan a trabajadores desempleados para prestar apoyo a personas con discapacidad empleadas para el mantenimiento y adquisición de habilidades adaptativas. Pueden ser objeto de estas ayudas las personas físicas o jurídicas (y entidades locales desde 1999), con o sin ánimo de lucro, con ámbito de actuación en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, que contraten personal de apoyo para el mantenimiento y adquisición de habilidades adaptativas a las personas discapacitadas, en centros ubicados en esa Comunidad Autónoma. En este caso ya desde la Orden de 1998 se indica que cuando de trate de Centros Especiales de Empleo, deberán figurar inscritos en el Registro de la Dirección General de Relaciones e Intermediación Laboral”.

Al igual que comentamos en párrafos anteriores, consideramos positivo el hecho de considerar que los Centros Especiales de Empleo desarrollen mantenimiento y adquisición de habilidades adaptativas para los trabajadores que realizan tránsito al empleo normalizado. No nos parece adecuado, sin embargo, incluir a estos centros entre los posibles perceptores de las ayudas, ya que, como señalamos con anterioridad, estos reciben otras realmente cuantiosas, además de exenciones fiscales significativas y deben de contar ya con profesionales que puedan desarrollar esta tarea.

11. ¿Trata en algún caso el tema de los enclaves?

No, en ningún caso se mencionan a los enclaves como alternativa. Siempre se habla de contrataciones por parte de la empresa y excluye que estas se puedan realizar desde los Centros Especiales de Empleo.

12. ¿Tipo de entidades o instituciones que pueden solicitar las ayudas?

Pueden solicitar las ayudas las personas físicas o jurídicas (y entidades locales desde 1999), con o sin ánimo de lucro, con ámbito de actuación en la Comunidad Autónoma de Castilla y León que se ajusten a los presupuestos de cada línea de financiación, como se han mencionado con anterioridad.

13. ¿Condiciones bajo las que se pueden solicitar las ayudas?

Respecto a la *contratación con apoyo en el puesto de trabajo*, es requisito que la duración del contrato sea de al menos 6 meses y en jornada completa (desde 2003 se permite contratación a tiempo parcial con una jornada no inferior al 50% de la completa). En todos los casos se señala que el apoyo requerido por el trabajador no podrá superar los 6 meses.

Respecto a la *contratación del profesional de apoyo en el puesto de trabajo*, la duración del contrato esta en función de las necesidades de apoyo y del número de personas apoyadas. Desde 1999 en adelante se incluye además la necesidad de que los profesionales de apoyo se encuentren en situación de desempleo salvo si la persona contratada estaba ya vinculada a la entidad con un contrato para la misma finalidad, en cuyo caso y desde 2003 el apoyo deberá de prestarse a otros trabajadores diferentes de los considerados en convocatorias previas. Desde 2003 se especifica además que el apoyo prestado a cada trabajador no podrá superar los 6 meses.

En los dos casos anteriores quedan excluidos los contratos de formación.

Respecto a la *contratación de personal de apoyo para el mantenimiento y adquisición de habilidades adaptativas*, es requisito que los trabajadores se encuentren inscritos como desempleados en el Servicio Público de Empleo, que no hayan mantenido relación con la entidad o empresa solicitante en los 6 meses anteriores a la contratación (desde 1999 estas dos condiciones pueden omitirse si la persona contratada estaba ya vinculada a la entidad con un contrato para la misma finalidad), y que la duración de los contratos sea de 12 meses como mínimo en jornada completa o tiempo parcial. Desde 2003 se especifica la necesidad de que el profesional de apoyo acredite una titulación habilitante para ese desempeño (dentro del ámbito de lo psicosocial), que no será necesaria si la persona acredita un titulación media cualquiera o tres años de carrera superior y experiencia en ese desempeño superior a 6 meses.

En cualquiera de los casos, la entidad debe presentar la siguiente documentación:

N.I.F. o C.I.F. de la persona física o jurídica solicitante, y en el caso de que la solicitud se realice por un representante, acreditación de la representación con que actúa.

Memoria de la acción a realizar que debe incluir la relación nominal del personal de apoyo (para cualquiera de las dos opciones de apoyo), número de personas a quienes se apoya, temporalización y tipo de apoyo.

Cálculo del importe solicitado en función del coste salarial del personal que incluirá el salario y las aportaciones a la Seguridad Social.

Relación de los trabajadores con discapacidad incluidos en la acción. Desaparece en 2003.

Acreditación de la condición de minusválido de los trabajadores con discapacidad objeto de la acción. Desaparece en 2003

Declaración expresa y responsable en la que se señale la duración del/de los contrato/s a celebrar y tareas a realizar.

En el caso de que el trabajador/es con discapacidad que necesite el apoyo esté/n ya contratado/s, se deberán incluir sus contratos de trabajo (desde 1999 esto se amplía para los profesionales de apoyo en caso de estar contratados ya para esa tarea con anterioridad). Desaparece en 2003.

Desde 1999, cuando se solicite contrataciones de profesionales de apoyo en cualquiera de las dos modalidades sin solicitar contrataciones de personas con necesidades de apoyo, deberá presentarse la relación de los trabajadores a los que se prestará apoyo con los documentos de cotización del último mes ingresado donde figuren los trabajadores discapacitados. Desaparece en 2003.

Desde 1999 declaración de estar al corriente de las obligaciones tributarias y de la seguridad social. Desaparece en 2003.

En cualquiera de los casos se consideran acciones subvencionables las realizadas entre el 1 de enero y 31 de diciembre del año de publicación de la norma. En 1999 se modifica este aspecto señalándose como fecha de finalización la que se indique en la Resolución de concesión de las ayudas. Desde 2000 el periodo finaliza el 1 de diciembre.

14. ¿Implican el establecimiento de algún tipo de convenio con la administración promotora de las ayudas?

En ningún momento se especifica la necesidad de realizar ningún tipo de convenio entre la administración y la entidad solicitante. Solamente hay que cumplimentar la solicitud y cumplir los requisitos de la convocatoria.

15. ¿Se financia seguimiento o solamente nuevas contrataciones?

Si bien sí que se financia la continuidad de las acciones en cuanto a la posible renovación de equipos y profesionales que desarrollan las acciones, sin embargo, el seguimiento individual es más bien entorpecido.

Inicialmente en el año 1998 se indica que los trabajadores contratados para prestar apoyo no deberán haber mantenido relación laboral de ningún tipo con el centro o empresa solicitante en los 6 meses anteriores a la contratación subvencionable. Esto imposibilitaba que pudieran realizar el apoyo profesionales que conocieran previamente la realidad del trabajador con necesidades de apoyo.

Posteriormente y desde 1999 se especifica que los profesionales de apoyo deberán estar inscritos en el Servicio Público de Empleo, de no ser que estuvieran vinculados con un contrato previo a la entidad para desarrollar esa tarea.

Desde 2003 se especifica que en el caso de que la acción haya sido subvencionada en convocatorias de ayudas anteriores, el apoyo deberá prestarse a trabajadores discapacitados distintos a los considerados en aquellas convocatorias.

Por todo lo anterior consideramos que el seguimiento se dificulta en gran medida al limitar claramente el periodo de apoyo a los trabajadores a 6 meses. Solamente parece factible realizar apoyo posterior a los 6 meses cuando hablamos de mantenimiento y adquisición de habilidades adaptativas.

Es digno de destacar, respecto a las nuevas contrataciones, que es requisito que el trabajador sea desempleado (legalmente reconocido) lo cual presupone que es población activa, presentándose aquí un problema común en este tipo de población, que es la baja tasa de actividad lo cual limitaría los posibles beneficiarios.

16. ¿Se presentan de algún modo las ayudas al empleo con apoyo como alternativa para ayudar a cumplir la cuota del 2%?

En ninguna de las normas analizadas se encuentra referencia alguna a la obligatoriedad del cumplimiento de la cuota del 2% en empresas de más de 50 trabajadores, ni la presentación del empleo con apoyo y de las ayudas propuestas como vía de cumplimiento de esa cuota.

Respecto a las cuantías económicas

17. ¿Cuál es la cantidad total que destinan las ayudas al empleo con apoyo?

| Año | Consejería de Industria, Comercio y Turismo | Consejería de Sanidad y Bienestar Social | TOTAL |
|------|---|--|--|
| 1998 | 35.600.000 Pts 213.960,31€ | 59.667.000 Pts 358.605,89 € | 95.267.000 Pts 572.566,20 € |
| 1999 | 28.250.000 Pts 169.785,92 € | 52.600.000 Pts 316.132,37 € | 80.850.000 Pts 485.918,29 € |
| 2000 | 534.499 € | 210.464 € | 744.963 € |
| 2001 | 733.811,75 € | 333.104,95 | 1.066.616,7 € |
| 2002 | 733.815 € | 326.805 € | 1.060.620 € |
| 2003 | 621.534 € | 258.985 € | 880.519 € |

18. ¿En caso de estar las ayudas recogidas junto a las de otras modalidades de empleo y en caso de que se indique las cantidades totales destinadas a cada tipo de ayudas, que porcentaje suponen las dedicadas al empleo con apoyo?

En la Comunidad Autónoma de Castilla y León no se produce esta situación.

19. ¿Se establecen o no tramos de financiación en función de la necesidad de apoyo o del tipo de discapacidad o de alguna otra circunstancia?

En ninguna de las normas analizadas se establecen tramos de financiación en función de ninguna circunstancia o criterio valorativo. No obstante en la memoria debe especificarse el número de personas con discapacidad, preparadores laborales y personal de apoyo. Sería ahí donde podrían incluirse diferentes ratios en función de necesidades de apoyo ya que las ayudas no son directas y únicas y las cifras reflejan la asignación máxima hasta la que se puede llegar que podría matizarse por ratios (entre otros aspectos).

20. ¿Plantean la necesidad de realizar cofinanciación de los servicios y si es así quien debe realizarla y que porcentajes?

Desde 1998, tanto para la contratación de personas con discapacidad con necesidades de apoyo como para la contratación del personal de apoyo en el puesto de trabajo, se establece un tope de 1.000.000 de Pts o 6.000 €. En el primero de los casos esta cantidad no podrá superar el 50% del coste salarial incluida la seguridad social a cargo de la empresa. En el segundo de los casos la cantidad no podrá superar el 100% del coste salarial incluida la seguridad social a cargo de la empresa.

Igualmente desde 1998 y para la contratación de personal de apoyo para el mantenimiento y adquisición de habilidades adaptativas se establece que la cantidad no podrá superar el 100% del coste salarial incluida la seguridad social a cargo de la empresa, sin embargo no se pone ninguna cantidad tope por contratación hasta el 2002, año en que la norma indica que el importe máximo en este caso no podrá superar los 18.031 € (llegando a los 18.100 e en el 2003) excepto en el caso de que se realice una conversión de contrato temporal a indefinido.

Por lo anterior se deduce la ausencia de necesidad de cofinanciar los servicios de apoyo por parte de la entidad que contrate a los profesionales de apoyo si el coste no supera los 6.000 € en el caso del apoyo en el puesto o los 18.100 en el caso de mantenimiento y adquisición de habilidades adaptativas. Es importante señalar sin embargo que la cuantía máxima asignada para el apoyo en el puesto de 6.000 € parece realmente escasa.

21. ¿Se realiza una previsión para la continuidad de la financiación de las acciones-proyecto y posteriores ayudas?

La norma no especifica en ningún punto la expresa voluntad de la administración de dar continuidad a los programas y a las acciones comenzadas mediante la previsión de futuras convocatorias. Sin embargo y como hemos dicho anteriormente, sí que se financia la continuidad de las acciones en cuanto a la posible renovación de equipos y profesionales que las desarrollan.

Desde 1999 se especifica que los profesionales de apoyo deberán estar inscritos en el Servicio Público de Empleo, de no ser que estuvieran vinculados con un contrato previo a la entidad para desarrollar esa tarea.

Sin embargo esta continuidad se ve en cierto modo entorpecida desde 2003 año en que se especifica que en el caso de que la acción haya sido subvencionada en convocatorias de ayudas anteriores, el apoyo deberá prestarse a trabajadores discapacitados distintos a los considerados en aquellas convocatorias salvo para el mantenimiento y adquisición de habilidades adaptativas donde se admitiría continuidad.

Para la selección de una propuesta podría ser un criterio importante el enfoque del solicitante para la continuidad de las acciones. Podría ser un elemento diferencial si el programa es llevado a cabo por una entidad que puede aportar solidez y continuidad. Esto supone abordar las cuestiones inherentes a la consideración del empleo con apoyo como una expansión de los servicios de la entidad o bien como un elemento de reconversión hacia la comunidad.

22. ¿Cuál es la procedencia de los fondos? ¿Propios? ¿Del FSE, Estado, CCAA?

Los fondos utilizados para todas las convocatorias analizadas provienen de fondos de dos Consejerías, la de Industria, comercio y Turismo y la de Sanidad y Bienestar Social, contando con la cofinanciación del Fondo Social Europeo. Las normas analizadas no permiten diferenciar las cuantías provenientes del FSE aunque sí las provenientes de cada Consejería como se indico anteriormente.

Respecto a los incentivos

23. ¿Se establecen incentivos a la contratación suplementarios de los del estado y cuales son?

Nos referiremos aquí a los incentivos al empresario para la contratación de personas con discapacidad con necesidades de apoyo. Prescindiremos pues de las ayudas para la contratación de personal de apoyo en las dos modalidades posibles, ya que entendemos que no son incentivos a la contratación del colectivo antes mencionado.

Aunque las normas analizadas especifican la incompatibilidad de las ayudas con cualquier otra ayuda pública para la misma finalidad, si que aclara que se excluyen de la incompatibilidad las desgravaciones fiscales o deducciones de cuotas a la Seguridad Social, establecidas con carácter general y como medida de fomento del empleo por la administración general del estado.

Entendemos por tanto que solo marcan incompatibilidades con las ayudas autonómicas de fomento de empleo, y parece entenderse que igualmente quedaría excluida la ayuda de 650.000 Pts 3.906,58 € por contrato indefinido. De cualquier manera, si consideramos que el tope a percibir en todas las convocatorias se establece en 6.000 €, siempre que se asignasen los topes, las cuantías serían mayores, en los contratos indefinidos, que las que se dejan de percibir en un margen de hasta 450.000 Pts 2.704,55 €. Esta situación no ocurre ante otros tipos de contrato.

24. ¿Cuál es la duración de los incentivos?

Igualmente hacemos referencia aquí únicamente a los incentivos de los contratos de personas con discapacidad con necesidades de apoyo. La duración de los incentivos viene marcada en todas las convocatorias por los límites establecidos por el plazo hábil de presentación de acciones subvencionables (que desde 2000 es de 1 de enero a 1 de diciembre) y por la cuantía máxima a percibir (6.000 €) o los límites porcentuales establecidos respecto a los costes salariales (50% del coste salarial incluida la Seguridad Social).

25. ¿Varían los incentivos en función de modalidades de contrato a utilizar?

En ninguna de las normas analizadas hace referencia a variaciones según el tipo de contrato utilizado. Exclusivamente manifiestan que quedan excluidos de los posibles a utilizar los contratos de formación.

26. ¿Se modifican los incentivos en caso de evolucionar las contrataciones a modelos de contratación más estables y beneficiosos para el trabajador?

Al igual que en el apartado anterior, en ninguna de las normas analizadas hace referencia a variaciones en función del cambio del tipo de contrato utilizado.

27. ¿Se contempla la actualización por IPC de los diferentes incentivos?

No se contempla continuidad como tal por lo que no se contempla actualización por IPC. En este sentido es interesante señalar que en el periodo de publicación de estas ayudas desde 1998 hasta 2003, las cantidades por contrato (máximo 6.000 € para los trabajadores apoyados o para el profesional de apoyo en el puesto y desde 2003, 18.100 € para el profesional de apoyo para el mantenimiento y adquisición de habilidades adaptativas) y los límites porcentuales respecto al coste total de la contratación (50 % del coste total del contrato para el trabajador apoyado y 100% para los profesionales de apoyo en ambas modalidades) no han variado.

Compatibilidades y sistemas combinados

28. ¿Contemplan las ayudas la posibilidad de compatibilizarse con otras ayudas al trabajador que provengan del ámbito autonómico o nacional?

Las normas analizadas no plantean incompatibilidades con ningún tipo de ayuda dirigida al trabajador, ya que las que contempla en este caso van dirigidas a la empresa contratante, o la administradora de servicios. Entendemos por tanto que cualquier ayuda individual percibida por el trabajador (exceptuando las pensiones no contributivas) es compatible con las propuestas de las convocatorias. Hay que hacer siempre la salvedad respecto a las pensiones, especialmente las no contributivas de invalidez, que generan su propia casuística.

29. ¿Se establece algún tipo de sistema combinado que implemente acciones de cara a la educación, empleo y sociedad?

Las convocatorias analizadas no hacen ninguna referencia en este sentido. Sola y exclusivamente se centran en el ámbito del empleo. Si que es cierto que la convocatoria viene respaldada por una acción mixta de dos Consejerías, una Industria, Comercio y Turismo, y otra Sanidad y Bienestar Social, pero no plantean ninguna otra línea de acción o sistema combinado (aunque tampoco lo prohíbe).

Sistemas de valoración de solicitudes y de seguimiento y control

30. ¿En que medida las ayudas se distribuyen conforme a criterios objetivos de valoración o más bien en función de la graciabilidad de quien las promueve?

En todas las convocatorias analizadas se establecen los mismos criterios.

Para resolver sobre la concesión de las ayudas, respecto a las acciones una y dos (contratación de personas con necesidades de apoyo y de profesionales de apoyo en el puesto): la viabilidad del proyecto presentado por el solicitante, y la idoneidad o compatibilidad funcional de las personas con discapacidad para las tareas a realizar. Respecto a la acción tres (contratación de profesionales de apoyo para mantenimiento y adquisición de habilidades adaptativas): tipo de apoyos que se prestarán, número de personas con discapacidad a atender que van a recibir los apoyos.

Para resolver respecto a la cuantía: se tiene en cuenta el número de personas contratadas, el tipo de contrato/s que se efectúe/n, el tipo de apoyos que se presten y en función los créditos existentes.

Estos criterios si bien aparentemente son objetivos, en realidad son más bien graciables, al no establecerse una serie de baremos cuantificables que permitan de manera objetiva comparar las solicitudes.

31. ¿Es necesario justificar las ayudas recibidas y si es así como y de que manera?

En todas las convocatorias analizadas se especifica la obligatoriedad de justificar las ayudas percibidas. Las pautas para justificar dichas ayudas, apenas han variado ligeramente desde la primera convocatoria hasta 2003 año en que sufren ligeras modificaciones, y obligan a presentar la siguiente documentación:

Contratos de trabajo y prorrogas, en su caso, registrados o comunicados al Servicio Público de Empleo.

Informe de vida laboral del trabajador subvencionado (para los profesionales de apoyo en ambas modalidades)

Certificados de estudios relacionados con las tareas propias a desarrollar relativas al apoyo y/o currículum vitae que refleje la experiencia profesional.

Cuando se solicita contratación de profesionales de apoyo en cualquier modalidad, sin contratar trabajadores con necesidades de apoyo, se debe aportar la relación de trabajadores a los que se va a prestar apoyo, junto con los documentos de cotización del último mes ingresado o vida laboral de la empresa del último mes donde figuren los trabajadores discapacitados

Certificado de minusvalía superior al 33% de las personas con discapacidad cuya contratación haya sido subvencionada o a las que se haya prestado apoyo.

Para las nuevas contrataciones certificados de demanda del Servicio Público de Empleo y parte de alta de la Seguridad Social

Cuando el profesional de apoyo ya esté contratado en la entidad solicitante, pero con una tarea diferente a la de apoyo, será necesario aportar la modificación del contrato o ampliación del objeto, registrados en el Servicio Público de Empleo

Acreditación de estar al corriente de las obligaciones tributarias y de la seguridad social (de no estar exentos)

32. ¿Se contempla la obligatoriedad de utilizar algún sistema de evaluación final de las propuestas y/o se indica alguno determinado?

No se plantea un sistema de evaluación final de las acciones de manera explícita, aunque, al haber unas pautas de seguimiento y la obligatoriedad de presentar determinada documentación y registros, como indicamos en el siguiente punto, podemos entender que las acciones se evalúan.

33. ¿Se contempla la obligatoriedad de utilizar algún sistema de seguimiento continuado de las propuestas y/o se indica alguno determinado?

Todas las convocatorias analizadas manifiestan el derecho de los organismos promotores de las ayudas a realizar inspección, control y seguimiento de las actividades subvencionadas, solicitando los documentos acreditativos que consideren oportunos. Las pautas de seguimiento y control son comunes hasta 2002, año en que varían ligeramente planteando algún elemento más de control.

De esta manera se obliga a presentar antes del 30 de junio de cada año las nóminas y documentos de cotización del personal con contrato subvencionado como referencia a los 12 meses anteriores, así como memoria de los resultados obtenidos hasta la fecha.

Respecto a la contratación de profesionales de apoyo en las dos modalidades posibles, deberá presentarse un certificado de apoyos prestados que recoja la fecha, tipo de apoyo, y tiempo dedicado. Este certificado ha de estar firmado por el representante de la empresa en que trabajen las personas con discapacidad apoyadas

Es necesario también comunicar al órgano concedente, cualquier modificación que se produzca al respecto de los datos identificativos o las circunstancias tenidas en cuenta en el momento de la concesión, así como en los compromisos y obligaciones asumidas por el beneficiario

Cuestiones referidas a las entidades promotoras

34. ¿Puede la empresa promotora de servicios de empleo con apoyo ser a la vez empresa contratadora?

Sí desde 2003, año en que se especifica que “en estas acciones [contratación de personas con discapacidad con necesidad de apoyo y de profesionales de apoyo en el puesto de trabajo] se dará cabida a la entidad promotora del proyecto que aporta el apoyo al puesto de trabajo y a la Entidad que contrata al trabajador con discapacidad. Se entiende como entidad promotora la que promueve los proyectos de integración laboral de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria, logrando su contratación en esta empresa y aportando los apoyos que el discapacitado necesite en su puesto de trabajo. La entidad que contrate a la persona con discapacidad también puede contratar al personal que preste apoyo”. Señalamos que los Centros Especiales

de Empleo pueden contratar personal de apoyo pero no trabajadores apoyados.

35. ¿Las entidades promotoras de los servicios y susceptibles de recibir las ayudas deben ser sin ánimo de lucro o no?

No, en todas las normas analizadas se indica de manera expresa que podrán ser beneficiarios de cualquiera de las acciones personas físicas o jurídicas privadas con o sin ánimo de lucro o entidades locales.

36. ¿Se vincula la financiación de ayudas a la entidad promotora al mantenimiento de los puestos de trabajo?

En todas las convocatorias se especifica la obligatoriedad de sustituir a cualquiera de los trabajadores cuyo contrato haya sido subvencionado por otro que reúna los mismos requisitos exigidos, en un plazo máximo de 2 meses (3 en el año 1998).

Desde 1999 se establece un plazo máximo de 15 días para comunicar cualquier alteración de las condiciones en las que se otorgó la ayuda.

En 2003 se añade a lo anterior las situaciones especiales en las que no opera la obligatoriedad de sustitución. Estas son por un lado las que contemplan los artículos 40, 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores (texto refundido y aprobado de 1995), en cuyo caso las ayudas se reducirían o cancelarían temporalmente en función del tiempo que faltase para cumplir el total del periodo subvencionado. Por otro lado, tampoco será obligatorio ante los casos de muerte, incapacidad absoluta o gran invalidez legalmente reconocidas del empresario contratante, siempre y cuando no se produzca sucesión de empresa o subrogación empresarial.

Igualmente y para 2003 se especifica que en caso de una baja voluntaria de la persona con discapacidad en el programa no siempre será sustituida acorde a convocatoria si se da lo previsto en la modificación de 1 de octubre 2003 (boletín de 14 de octubre 2003): “La exigencia de sustitución no operará únicamente cuando el beneficiario pueda demostrar que no ha sido posible dicha sustitución. Para acreditar dicha circunstancia, deberá presentar la certificación de haber solicitado posibles candidatos al Servicio público de Empleo y al centro Base de minusválidos, sin obtener resultados positivos”.

37. ¿Se obliga a la entidad promotora a establecer un compromiso de repliegue del trabajador su posición previa al empleo con apoyo en los centros servicios o actividades que desarrollara previamente?

En ningún caso en las convocatorias analizadas se manifiesta la obligatoriedad de garantizar al trabajador el derecho de repliegue a su posición anterior al empleo con apoyo en los centros servicios o actividades que desarrollara previamente.

38. ¿La concesión de ayudas implica para la entidad promotora la vinculación y compatibilidad de sus servicios con los Servicios Sociales Especializados competentes?

No se realiza ninguna indicación específica en este sentido más allá de las puntualizaciones respecto a la capacidad de los organismos promotores de las ayudas, que en la Consejería de sanidad y Bienestar Social es la Gerencia de

Servicios Sociales, de controlar e inspeccionar el desarrollo de las acciones. Sí que podría llegar a considerarse como elemento diferenciador de los proyectos a la hora de valorarlos, el que la entidad promotora contemple por ejemplo como población objetivo no solo a las personas con discapacidad activas sino también aquellos en situación de inactividad y que se hallen asistidos y/o con pensión y/o con plaza en centros especializados.

39. ¿Se especifica que la entidad deba tener un conjunto de servicios determinado incluyendo el empleo con apoyo?

No, en ninguna de las normas analizadas se realiza esta especificación. Es más, puede a ser que la empresa que proporcionase apoyo en el puesto de trabajo sea la misma contratante del trabajador apoyado, u otra que solo preste este tipo de apoyos, o que preste también el apoyo para el mantenimiento y adquisición de habilidades adaptativas, el cual también podría ser prestado por una empresa que se dedicase exclusivamente a ello.

Cuestiones relativas a la relación entre las partes

40. ¿Se exigen unos compromisos mínimos a cada una de las partes implicadas y si es así cuales?

No, en ninguna de las normas analizadas se exige unos compromisos mínimos a ninguna de las partes, si exceptuamos la duración mínima de las contrataciones y el tipo de contrato, que se establece en 6 meses para el trabajador apoyado en jornada completa o parcial superior al 50%, es variable para el profesional de apoyo en el puesto en función de las necesidades, y de un mínimo de 12 meses para el profesional de apoyo para mantenimiento y adquisición de habilidades adaptativas en jornada completa o parcial.

41. ¿Plantea la exigencia de realizar algún tipo de convenio de colaboración entre las partes (empresa promotora, empresa contratante y trabajador) y si es así de que tipo y con que cláusulas y agentes implicados?

No, ninguna de las convocatorias analizadas plantea la obligatoriedad, ni siquiera la recomendación, de realizar un convenio de colaboración entre las partes implicadas.

CUESTIONES ESPECÍFICAS REFERIDAS AL EMPLEO CON APOYO

Respecto al modelo

42. ¿Utilizan alguna definición de empleo con apoyo? ¿Si es así cual es?

No, en ninguna de las convocatorias analizadas se utiliza una definición de empleo con apoyo que plantee un marco común de entendimiento de la realidad subvencionada. La definición operativa que se manifiesta en esta convocatoria es la de “contratación de personas con discapacidad que tengan reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33%, que estén desempleadas y que necesiten apoyos temporales para el desempeño del puesto de trabajo. El apoyo requerido por cada trabajador no podrá exceder de 6 meses”.

43. ¿En caso de utilizarla es adecuada?

La definición operativa utilizada es muy restringida.

44. ¿Se contempla la obligatoriedad de realizar un tránsito al apoyo natural dentro de la entidad empleadora?

No, en ninguna de las convocatorias analizadas se analiza el concepto o utilización de los apoyos naturales. Exclusivamente se limita el periodo en que se puede apoyar al trabajador con discapacidad a 6 meses, sin establecer pautas de transición a los apoyos naturales.

45. ¿Contempla ayudas a la formación de los apoyos naturales?

No, en ninguna de las normas analizadas, dado que no contempla la utilización de los mismos.

46. ¿Se exige a la entidad promotora la existencia y utilización de indicadores de calidad en empleo con apoyo o de sistemas de gestión de la misma?

No, en ninguna de las convocatorias analizadas se plantea la necesidad de utilizar indicadores de calidad o sistemas de gestión de la misma.

47. ¿Hace alguna diferenciación de modelos de empleo con apoyo? ¿Cuál? ¿Es adecuada?

No, dado que no se realiza en ninguna de las convocatorias una definición expresa de empleo con apoyo, no se distinguen tampoco modelos diferenciados.

48. ¿Plantea algún tipo de itinerario de inserción previo al empleo con apoyo?

No, en ninguna de las normas analizadas se plantea ningún tipo de itinerario de inserción previo al empleo con apoyo.

49. ¿Plantea la necesidad de establecer un plan individualizado?

No, en ninguna de las normas analizadas se plantea la necesidad de establecer un plan individualizado, aunque en los criterios de valoración y de manera muy vaga, indica que se valorarán aspectos como la viabilidad de los proyectos, la idoneidad o compatibilidad funcional de las personas con discapacidad para las tareas a realizar y el tipo de apoyos a prestar.

50. ¿Distingue diferentes tipos de acciones a realizar dentro de los servicios (prospección, entrenamiento, acompañamiento, seguimiento, otras)? ¿Cuáles?

Los dos tipos de acciones dentro de los servicios que se distinguen, únicamente, en todas las convocatorias, son el apoyo en el puesto de trabajo y el apoyo para el mantenimiento y adquisición de habilidades adaptativas.

51. ¿Distingue la financiación de esas acciones de manera diferenciada?

Sí, dado que el apoyo en el puesto de trabajo se financia con un máximo de 6.000 € que no podrán superar el 100% del coste salarial incluida la Seguridad Social, y el apoyo para el mantenimiento y adquisición de habilidades

adaptativas se financia con un máximo de 18.100 € en 2003 (18.031 € en 2002 y sin tope anterior) y sin superar el 100% del coste salarial incluida la Seguridad Social.

52. ¿Contempla dietas de viaje, alojamiento y manutención?

No se realiza ninguna referencia específica a este respecto en ninguna de las normas analizadas.

53. ¿Plantea la necesidad de proporcionar al trabajador opciones de elegibilidad?

No, en ninguna de las normas analizadas se establece la necesidad de proporcionar al trabajador con necesidades de apoyo opciones de elegibilidad respecto a ningún aspecto.

Respecto a plantillas y ratios

54. ¿Se especifica en algún momento el número, tipo, titulación de profesionales?

La única distinción que se hace respecto a los profesionales es la de que existen profesionales de apoyo en el puesto de trabajo y profesionales de apoyo para el mantenimiento y adquisición de habilidades adaptativas. En ningún momento especifica el número de profesionales de la plantilla.

Respecto a las titulaciones, desde 2003 se especifica la necesidad de que el profesional de apoyo para el mantenimiento y adquisición de habilidades adaptativas (y no el de apoyo en el puesto de trabajo) acredite una titulación habilitante para ese desempeño (dentro del ámbito de lo psicosocial como psicología, sociología, educación, etc.), que no será necesaria si la persona acredita una titulación media cualquiera o tres años de carrera superior y experiencia en ese desempeño superior a 6 meses. Parece incongruente exigir la titulación o experiencia a los profesionales para este tipo de apoyo y no para el otro, así como la inespecificidad de los requisitos.

55. ¿Se determinan algún tipo de ratios preparador laboral personas con discapacidad por tipo de discapacidad y/o grado de dependencia o apoyo y/o porcentaje de minusvalía?

No, en ningún caso, en ninguna de las convocatorias analizadas, se hace referencia a las ratios de personas apoyadas por preparador laboral, o se hacen distinciones en función del tipo de discapacidad y/o grado de dependencia o apoyo y/o porcentaje de minusvalía.

La única apreciación que se realiza en este sentido hace referencia a la duración del contrato del profesional de apoyo en el puesto de trabajo que se indica "estará en función de las necesidades de apoyo y/o del número de personas con discapacidad apoyadas" sin especificar nada más en este sentido.

56. ¿Se determinan algún tipo de ratios preparador laboral personas con discapacidad por unidad de tiempo (mes, año), tipo de contrato (indefinido, temporal), por tiempo de trabajo (a tiempo parcial, o total), contratos nuevos y/o mantenidos, etc.?

No, en ningún caso se determina algún tipo de ratios preparador laboral personas con discapacidad por unidad de tiempo, tipo de contrato, tiempo de trabajo, contratos nuevos y/o mantenidos, u otros. Hay que señalar sin embargo que, si bien no en términos de ratios, si se tiene en cuenta el número de personas atendidas para la valoración de las ayudas.

57. ¿Se contemplan en los servicios de empleo con apoyo o en las actividades a subvencionar el ajuste personal y social?

Sí, si consideramos como tal el mantenimiento o adquisición de habilidades adaptativas que es una de las opciones de apoyo para la cual se subvencionan contrataciones.

Establecimiento de relaciones de la entidad promotora de servicios

58. ¿Se establece algún tipo de relación entre Centro Especial de Empleo y Empleo con Apoyo y si es así cual es?

La única referencia que se realiza respecto a los Centros Especiales de Empleo es por un lado su exclusión respecto a la posibilidad de contratar trabajadores con necesidades de apoyo mediante estas subvenciones. Por otro lado se especifica que cuando el personal de apoyo en el puesto (desde 2003) o de apoyo para el mantenimiento y adquisición de habilidades adaptativas (desde 1998), sea contratado desde Centros Especiales de Empleo, estos deberán figurar inscritos en el Registro de la Dirección General de Relaciones e Intermediación Laboral.

59. ¿Se establece algún tipo de relación entre Centros Ocupacionales, Formación Profesional Ocupacional u otras y Empleo con Apoyo y si es así cuales son?

No, en ninguna de las normas analizadas se especifica ningún tipo de relación entre Centros Ocupacionales, Formación Profesional Ocupacional u otras y Empleo con Apoyo.

60. ¿Se establece algún tipo de relación entre renta activa de inserción y Empleo con Apoyo y si es así cual es?

No, en ninguna de las normas analizadas se especifica ningún tipo de relación entre renta activa y Empleo con Apoyo.

61. ¿Se establece algún tipo de relación con los enclaves?

No, en ninguna de las convocatorias de ayudas estudiadas se especifica ningún tipo de relación entre los enclaves y el Empleo con Apoyo.

62. ¿Se prioriza el acceso al empleo con apoyo a trabajadores provenientes de Centros Especiales de Empleo?

No, en ningún caso en las convocatorias analizadas se determina ningún tipo de prioridad para los trabajadores provenientes de Centros Especiales de Empleo, ni en los criterios de valoración ni en los de contratación de trabajadores.

63. ¿Se establece la implicación en los compromisos que se adquiera a la familia del trabajador o a otros interlocutores válidos?

No, en ninguna de las normas analizadas se menciona la conveniencia o necesidad de implicar a la familia o a otros interlocutores válidos en ninguno de los compromisos que se adquieran.

CUESTIONES RELATIVAS AL FORMATO DE LA CONVOCATORIA

64. ¿La redacción de la norma es clara y comprensible?

Consideramos que, a pesar de la aridez y dureza característica de los textos legales, la redacción de las normas analizadas es suficientemente clara y estructurada. En todos los casos desde 1998 a 2003 los documentos presentan un primer apartado introductorio que recoge el objeto de la norma, los créditos asignados a la convocatoria, las acciones subvencionables y la compatibilidad de las ayudas.

Posteriormente la norma se divide en tres apartados, el primero centrado en el fomento de la contratación con apoyo en el puesto de trabajo, que engloba la contratación de trabajadores con necesidades de apoyo y de los profesionales de apoyo en el puesto de trabajo. El segundo centrado en el fomento de la contratación de personas que se dediquen al apoyo para el mantenimiento y adquisición de habilidades adaptativas. Finalmente el tercero recoge una serie de normas comunes a las acciones subvencionables.

65. ¿Se incluye algún tipo de anexos en la normativa: convenios, solicitudes, etcétera?

No disponemos de suficiente información para poder responder a esta cuestión con garantías. Solamente disponemos de un anexo de la convocatoria de 2002 aunque creemos que existen otros de otras convocatorias de los que no disponemos.

66. ¿En caso de incluirse son claros, comprensibles y de fácil utilización?

No disponemos de suficiente información para poder responder a esta cuestión.

67. ¿Se requieren en dichos anexos y según la norma algún tipo de dato considerado excesivo o superfluo?

No disponemos de suficiente información para poder responder a esta cuestión.

68. ¿Cuál es la duración de la convocatoria? ¿Los plazos que establece en relación a la fecha de publicación son suficientemente dilatados?

La duración de las convocatorias es la que se plasma en el siguiente cuadro en el que se recoge el año de la convocatoria, la fecha de la norma, la fecha de publicación en el BOCYL, la de finalización del plazo de presentación de solicitudes, y el número de días naturales para presentar solicitudes

| Año | Fecha norma | Fecha publicación | Fecha cierre | Nº de días |
|------|-------------|-------------------|--------------|------------|
| 1998 | 07-10-1998 | 08-10-1998 | 30-10-1998 | 23 |
| 1999 | 07-06-1999 | 14-06-1999 | 15-10-1999 | 124 |
| 2000 | 16-05-2000 | 23-05-2000 | 15-09-2000 | 71 |

| | | | | |
|------|------------|------------|------------|-----|
| 2001 | 16-03-2001 | 23-03-2001 | 01-08-2001 | 177 |
| 2002 | 09-01-2002 | 21-01-2002 | 01-08-2002 | 193 |
| 2003 | 05-03-2003 | 25-03-2003 | 30-06-2003 | 98 |

Podemos ver según la tabla que el tiempo durante el cual se pueden presentar solicitudes para la convocatoria varía sensiblemente de unos años a otros. Apreciamos también que exceptuando la primera de las convocatorias, parece respetarse un plazo prudencial mínimo de 3 meses o 90 días en todas las normas analizadas.

VALORACIÓN FINAL

La norma analizada, si bien tiene aspectos positivos, y fundamentalmente lo más valorable es el planteamiento de ayudas específicas para el empleo con apoyo, presenta igualmente de muchas carencias que consideramos relevantes.

La primera cuestión que valoramos positivamente, además de la naturaleza específica de las convocatorias ya señalada, es la permanencia de una línea de ayudas dedicadas de manera exclusiva al empleo con apoyo (a pesar de lo limitado del concepto de apoyo manejado) y que se repiten de manera estable desde 1998. En este sentido la Comunidad Autónoma de Castilla y León se muestra claramente adelantada respecto a otras Comunidades Autónomas.

Valoramos de manera igualmente positiva el que la convocatoria plantee la posibilidad de contratar profesionales específicos y también que aporte ayudas a la contratación mayores de las establecidas con carácter general. Y es también un acierto posibilitar la renovación de contrataciones de profesionales que se encontraban ya desarrollando este tipo de servicios para las entidades promotoras de los mismos.

Es también elogiable el margen temporal de presentación de las ayudas (mínimo 3 meses) que posibilita a las entidades promotoras el planteamiento tranquilo y coherente de las acciones a realizar pudiéndose presentar propuestas serias y fundamentadas sin estar acosado por los plazos.

Como aspectos a revisar y mejorar, las convocatorias carecen de un planteamiento claro y definido de qué es el empleo con apoyo (objeto de las ayudas) y de cuales habrán de ser las condiciones mínimas de su desarrollo. Creemos esencial en este sentido plantear inicialmente de manera clara cual es modelo de actuación que se subvenciona, y de que manera debe realizarse.

Creemos también que las ayudas propuestas no se plantean la financiación del seguimiento de las contrataciones (del apoyo continuado a largo plazo, del cual muchas veces no pueden prescindir los trabajadores en empleo con apoyo). Este seguimiento es una pieza clave y no podemos valorar la efectividad de este tipo de convocatorias únicamente en el número de nuevos contratos realizados gracias a las mismas, sino también en la permanencia de las acciones previamente desarrolladas.

Nos parece también revisable la diferenciación que se realiza respecto a las cuantías subvencionables de los profesionales de apoyo en el puesto de

trabajo respecto a los profesionales de apoyo en el mantenimiento y adquisición de habilidades adaptativas. Creemos que no tiene justificación.

Finalmente, pensamos que los sistemas de evaluación de las acciones deben depurarse mucho más e incluir criterios de control de calidad de las acciones y programas desarrollados. Esto se facilitaría si se dispusiera de una definición clara del modelo utilizado.

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA

En la Comunidad Autónoma de la Rioja nos encontramos con una norma del año 2000 que incluye ayudas específicas para programas de fomento de empleo para personas con discapacidad en empresas normalizadas. El formato elegido para el desarrollo de la norma ha sido el de Resolución.

- ? Resolución, de 26 de junio de 2000, por la que se establecen las ayudas al programa de fomento de personas con discapacidad en centros especiales de empleo y empresas normalizadas.

A continuación vamos a proceder al análisis de esta norma según las pautas que el equipo de expertos determinó de manera conjunta.

CUESTIONES RELATIVAS A LA NORMA

- 1. ¿Rango de la convocatoria bajo la que se publican las ayudas (Decreto, Orden, Resolución,...)?**

La normativa de la Comunidad Autónoma de La Rioja analizada se publica bajo el formato de Resolución.

- 2. ¿La convocatoria proviene de otra ley o plan de acción y aparece indicado?**

La Resolución no proviene de otra ley o plan de acción.

- 3. ¿Consejería que promueve las ayudas?**

La Resolución de 26 de Junio de 2000 de la Comunidad Autónoma de la Rioja viene promovida por la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja.

- 4. ¿Ámbito geográfico de aplicación?**

El ámbito de aplicación de la presente Resolución es la Comunidad Autónoma de La Rioja.

- 5. ¿Si la norma recoge ayudas específicamente dedicadas al empleo con apoyo o estas aparecen junto a ayudas a otras modalidades?**

Las ayudas que se recogen en la normativa revisada no son específicas para el Empleo con Apoyo sino que en la misma convocatoria aparecen ayudas a otras modalidades de empleo. Las actuaciones subvencionables son: proyectos que generen empleo estable, mantenimiento de puestos de trabajo de discapacitados, fomento de empleo de personas con discapacidad psíquica en empresas normalizadas acompañadas de un preparador laboral, apoyo al tránsito de trabajadores con discapacidad de los Centros Especiales de Empleo a empresas normalizadas.

- 6. ¿En caso aparecer junto a otras modalidades de empleo, si recibe la misma importancia que las otras modalidades en cuanto a la presentación y estructura de la norma?**

Todas las modalidades de empleo subvencionadas reciben la misma importancia en cuanto a la presentación y estructura de la norma, aunque hay mucha diferencia en cuanto a la cantidad del contenido.

CUESTIONES RELATIVAS A LAS AYUDAS

Objeto de las ayudas

7. ¿Objeto de financiación de las ayudas?

En la normativa revisada, el objeto de financiación es “establecer un programa de ayudas destinadas a promover y facilitar la integración laboral de personas con discapacidad “

8. ¿Contemplan las ayudas las adaptaciones del puesto de trabajo?

En las ayudas destinadas al Empleo con Apoyo de toda la normativa revisada no se contempla ayudas para las adaptaciones de puestos de trabajo, en cambio, sí se contempla en las ayudas a mantenimientos de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo.

9. ¿Se contempla la financiación de formación con apoyo en el puesto de trabajo mediante prácticas remuneradas o no remuneradas?

No se contempla la realización de prácticas en el puesto de trabajo y por lo tanto no se contempla la financiación aunque si se menciona que una de las tareas del preparador laboral es la de preparación.

10. ¿Especifica la norma la distinción de los diferentes agentes participantes en el proceso con ayudas específicas para cada uno (trabajador, empresa promotora de servicios, empresa empleadora)?

Las normas distinguen dos tipos de agentes y las correspondientes ayudas para cada uno: se habla de la Entidad que promueve el proyecto y la Entidad que contrata a la persona con discapacidad, utilizando la siguiente terminología: Promotores del Proyecto y Empresas colaboradoras.

También se habla de servicios del personal de apoyo, tales como buscador de empleo, preparadores laborales, formadores o similares.

En ningún momento se habla en la norma del trabajador.

11. ¿Trata en algún caso el tema de los enclaves laborales?

No se trata el tema de los enclaves laborales en ningún apartado de la norma revisada.

12. ¿Tipo de entidades o instituciones que pueden solicitar las ayudas?

Según la Resolución de 26 de junio de 2002 de La Rioja, pueden solicitar las ayudas “las Entidades sin ánimo de lucro que no ostenten la calificación de centros especiales de empleo que sean promotoras de proyectos de inserción laboral de personas con discapacidad y las empresas privadas con ámbito de actuación en la Comunidad Autónoma de La Rioja que sean entidad colaboradora de los promotores del proyecto”

13. ¿Condiciones bajo las que se pueden solicitar las ayudas?

En la normativa analizada la condición es: “hallarse al corriente en las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social”, tanto para las Entidades Promotoras como para las Entidades Colaboradoras.

Además para las Entidades Promotoras, las acciones deberán potenciar exclusivamente la integración de personas con discapacidad psíquica.

Se deberá aportar, por los Promotores del proyecto:

Una memoria de la acción a realizar, indicando en la misma la fundamentación o justificación del proyecto, equipo de apoyo y cálculo estimado del coste de la preparación del discapacitado psíquico, objetivos, desarrollo de las acciones, detección y seguimiento de los trabajadores discapacitados, formación prelaboral y/o ocupacional, prospección de puestos de trabajo en empresas, inserción en la empresa, evaluación y seguimiento, empresas previstas como colaboradoras.

La relación de los trabajadores con discapacidad, previstos, para incluirlos en la acción

Además, estarán obligados a presentar un informe de seguimiento trimestralmente por el preparador laboral que acompañe al discapacitado hasta la finalización del contrato.

Por otra parte, las Entidades Colaboradoras han de cumplir las siguientes condiciones:

Presentar un certificado emitido por la entidad promotora relativo a la condición de colaboradora.

Presentar la copia del contrato de trabajo que da lugar a la ayuda.

Se exige la presentación de un contrato temporal mínimo por un año.

Se solicita la presentación de la declaración responsable de ayudas de mínimos, concedida durante los tres últimos años.

14.¿Implican el establecimiento de algún tipo de convenio con la administración promotora de las ayudas?

No. Las ayudas tienen la consideración de subvención pública y la propia orden y la posterior resolución de concesión de la ayuda establece la relación entre la Administración Autónoma y la Entidad subvencionada.

15.¿Se financia seguimiento o solamente nuevas contrataciones?

En la Resolución de la Comunidad Autónoma de la Rioja solamente se financia la contratación temporal pero no habla en ningún momento de los mantenimientos.

16.¿Se presentan de algún modo las ayudas al empleo con apoyo como alternativa para ayudar a cumplir la cuota del 2%?

En la normativa revisada no se hace referencia a la cuota del 2% que han de cumplir las empresas.

Respecto a las cuantías económicas

17. ¿Cual es la cantidad total que destinan las ayudas al empleo con apoyo?

En toda la normativa revisada no se especifica la cantidad total destinada al Empleo con Apoyo.

En la Resolución de la Comunidad Autónoma de La Rioja, no aparece el presupuesto que se destina a financiar ninguna modalidad de empleo.

Las ayudas estipuladas para los diferentes agentes son:

- ? A los promotores del proyecto de empleo con apoyo: las ayudas estarán en función del resultado obtenido, es decir, por cada personas con discapacidad psíquica integrada en una empresa ordinaria. La cuantía a subvencionar será hasta 500.000 Ptas. (3.005,6€) por persona discapacitada psíquica integrada, en concepto de mediación, preparación y acompañamiento por un preparador laboral durante el período de contrato y hasta su finalización.
- ? A las empresas colaboradoras, se subvencionará hasta el 50% de los costes salariales del trabajador con discapacidad psíquica durante el período de contratación en la empresa colaboradora hasta un límite de 1.000.000 Ptas. (6.010,12 €) por contrato. El contrato temporal como mínimo tendrá una duración de 1 año.

18. ¿En caso de estar las ayudas recogidas junto a las de otras modalidades de empleo y en caso de que se indique las cantidades totales destinadas a cada tipo de ayudas, que porcentaje suponen las dedicadas al empleo con apoyo?

No se hace referencia al porcentaje que se destina al empleo con apoyo.

19. ¿Se establecen o no tramos de financiación en función de la necesidad de apoyo o del tipo de discapacidad o de alguna otra circunstancia?

La necesidad de apoyo y el tipo de discapacidad no son factores tenidos en cuenta a lo largo de la resolución; por tanto no se establecen tramos de financiación para los mismos.

20. ¿Plantean la necesidad de realizar cofinanciación de los servicios y si es así quién debe realizarla y en que porcentajes?

No se plantea explícitamente la cofinanciación pero como las ayudas no cubren, en ningún caso, el 100% del coste total del programa, es la Entidad Promotora la que se ve obligada a cofinanciar el proyecto.

21. ¿Se realiza una previsión para la continuidad de la financiación de las acciones-proyecto y posteriores ayudas?

No se realiza dicha previsión.

22. ¿Cuál es la procedencia de los fondos? ¿Propios? ¿Del FSE, Estado, CCAA?

En la norma revisada, una parte de los fondos que se destinan a las ayudas provienen del Fondo Social Europeo y otros fondos asociados a los anteriores.

El resto de la cuantía no se especifica si es la propia Comunidad Autónoma la que lo aporta o proviene de fondos del Estado.

Respecto a los incentivos

23. ¿Si se establecen incentivos a la contratación suplementarios de los del estado y cuales son?

En la Resolución de la Comunidad Autónoma de la Rioja se subvenciona hasta el 50% de los costes salariales del trabajador con discapacidad durante el periodo de contratación en la empresa colaboradora, hasta un límite de 1.000.000 de pesetas por contrato. El contrato temporal como mínimo tendrá una duración de 1 año.

24. ¿Cuál es la duración de los incentivos?

En la Resolución de la Comunidad Autónoma de la Rioja la vigencia de los incentivos es el periodo de contratación en la entidad colaboradora.

25. ¿Varían los incentivos en función de modalidades de contrato a utilizar?

En esta Resolución no varían los incentivos, pero existe el requisito de que el contrato temporal, como mínimo, tendrá una duración de un año.

26. ¿Se modifican los incentivos en caso de evolucionar las contrataciones a modelos de contratación más estables y beneficiosos para el trabajador?

No se incide en este aspecto.

27. ¿Se contempla la actualización por IPC de los diferentes incentivos?

En ningún caso se contempla la actualización por IPC; posiblemente porque la norma estudiada tiene una vigencia de un año.

Compatibilidades y sistemas combinados

28. ¿Contemplan las ayudas la posibilidad de compatibilizarse con otras ayudas que provengan del ámbito autonómico o nacional?

En la Resolución de la Comunidad Autónoma de la Rioja también hay que comunicar otras ayudas públicas que se hubieran recibido, además con la necesidad de aportar una declaración en la que se recojan las ayudas o subvenciones solicitadas para la misma finalidad. Expresa textualmente que las ayudas son incompatibles con otras ayudas para la misma finalidad y de la misma naturaleza.

29. ¿Se establece algún tipo de sistema combinado que implemente acciones de cara a la educación, empleo y sociedad?

En ningún momento se establece este tipo de sistemas.

Sistemas de valoración de solicitudes y de seguimiento y control

30. ¿En qué medida las ayudas se distribuyen conforme a criterios objetivos de valoración o más bien en función de la gratiabilidad de quién las promueve?

Las ayudas se otorgarán hasta agotar el crédito disponible según el orden en que la solicitud haya tenido entrada en el Registro de la Agencia de Desarrollo Económico de la Rioja, siempre que se cumplan los requisitos exigidos y se acompañe la totalidad de la documentación exigida para la ayuda.

Además, establece los siguientes criterios de priorización:

Criterios de distribución en el Marco Comunitario cofinanciados por el FSE.

Criterios de concentración de las intervenciones en función del principio de eficacia.

Criterios de flexibilidad en función de las directrices de los Programas Nacionales transferidos a la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Criterios de adicionalidad, innovación y de viabilidad de los proyectos

Criterios de estabilidad y calidad en el empleo.

Los criterios de valoración específicos para el empleo con apoyo que se establecen es la normativa de esta comunidad son:

Función social del proyecto;

Previsible integración de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo;

Relación entre el número de personal de apoyo y las previsiones de colocación del personal con discapacidad psíquica.

31. ¿Es necesario justificar las ayudas recibidas y si es así cómo y de qué manera?

En toda la normativa estudiada aparece como necesario justificar las ayudas recibidas.

En la Resolución de la Comunidad Autónoma de la Rioja para realizar la justificación hay que presentar el contrato de trabajo y de la justificación de los gastos salariales, a través de la presentación los contratos, nóminas, debidamente firmadas, TC 1 y TC 2, que presente el beneficiario.

32. ¿Se contempla la obligatoriedad de utilizar algún sistema de evaluación final de las propuestas y/o se indica alguno determinado?

No, únicamente se establece como obligación de los beneficiarios realizar la actividad subvencionada. Y corresponde a la administración ordenante llevar a cabo la función de evaluación y seguimiento de las ayudas.

33. ¿Se contempla la obligatoriedad de utilizar algún sistema de seguimiento continuado de las propuestas y/o se indica alguno determinado?

En esta Resolución se establece que la entidad promotora está obligada a presentar un informe de seguimiento trimestralmente por el preparador laboral que acompaña al discapacitado hasta la finalización del contrato.

Corresponde a la administración ordenante llevar a cabo la función de seguimiento.

Los beneficiarios de las ayudas estarán obligados a someterse a las actuaciones de comprobación y control que realice la Agencia y a las de control financiero que lleva a cabo la Intervención General de la Comunidad Autónoma de La Rioja, el Tribunal de Cuentas y los órganos comunitarios, en su caso.

Además, estarán obligados a facilitar el acceso a los locales e instalaciones donde deba practicarse la inspección o control y a propiciar cuanta documentación e información les sea requerida

La Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, podrá solicitar documentos acreditativos del cobro de la subvención percibida, así como de la permanencia en la realización de la actividad durante 3 años.

Cuestiones referidas a las entidades promotoras

34. ¿Puede la empresa promotora de servicios de empleo con apoyo ser a la vez empresa contratadora?

En principio sí que puede ser la empresa promotora a la vez empresa contratadora, dado que la normativa no dice lo contrario.

35. ¿Las entidades promotoras de los servicios y susceptibles de recibir ayudas deben ser sin ánimo de lucro o no?

En esta Comunidad solo pueden ser entidades promotoras las entidades sin ánimo de lucro que no ostenten la calificación de centro especial de empleo pero en ningún momento habla de la Administración Pública.

36. ¿Se vincula la financiación de ayudas a la entidad promotora al mantenimiento de los puestos de trabajo?

No se cita este extremo en la normativa.

37. ¿Se obliga a la entidad promotora a establecer un compromiso de repliegue del trabajador su posición previa al empleo con apoyo en los centro servicios o actividades que desarrollará previamente?

No consta para nada. No existe ninguna obligación en este sentido en ninguna de las normas revisadas.

38. ¿La concesión de ayudas implica para la entidad promotora la vinculación y compatibilidad de sus servicios con los Servicios Sociales Especializados competentes?

No consta ninguna vinculación y compatibilidad de la Entidad Promotora con los Servicios Sociales Especializados.

39. ¿Se especifica que la entidad deba tener un conjunto de servicios incluyendo el empleo con apoyo?

No, en ningún caso; únicamente se hace referencia al empleo en la normativa revisada.

Cuestiones referidas a la relación entre las partes

40. ¿Se exige unos compromisos mínimos a cada una de las partes implicadas y si es así cuales?

En la norma revisada se establecen unos compromisos mínimos que han de cumplir las partes. Las obligaciones del beneficiario son:

Realizar la actuación que fundamenta la concesión de la subvención

Acreditar ante la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja la realización de la actuación, así como el cumplimiento de los requisitos y condiciones que se indiquen que determinen la concesión de la subvención

Sometimiento a las actuaciones de comprobación que efectúe la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, a las que realice la Intervención General de la Comunidad Autónoma de La Rioja en el ejercicio de sus funciones de control financiero, y a las que pueda realizar el Tribunal de Cuentas y los órganos comunitarios europeos en los ámbitos de sus respectivas competencias.

Comunicar a la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, la solicitud u obtención de otras ayudas para la misma finalidad

Acreditar, con anterioridad al cobro de la subvención, que se halla al corriente de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social, en los términos del art.41.5 del Reglamento de la Ley 7/1997, 3 de octubre, de creación de Agencia

Registrar en la contabilidad o libros-registro el cobro de la subvención percibida, en el supuesto de que está obligado a su llevanza según la normativa vigente

En las ayudas cofinanciadas por Fondos Estructurales de la Unión Europea, colaborar con la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja y demás Administraciones Públicas en relación con la obligaciones que deriven de la utilización de los mismos

Los beneficiarios se sujetan a las obligaciones contenidas en el art. 41.4 del Reglamento de la Ley de creación de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja y al régimen de infracciones y sanciones previsto en la Ley General Presupuestaria, de 23 de septiembre

Al tratarse de ayudas cofinanciadas por el FSE, el beneficiario estará sujeto a las normas de información y publicidad que establecen las disposiciones comunitarias.

41. ¿Plantea la exigencia de realizar algún tipo de convenio de colaboración entre las partes (empresa promotora, empresa contratante, trabajador): tipo, cláusulas y agentes implicados?

En la norma se hace referencia al certificado que la entidad promotora del proyecto facilita relativo a la condición de empresa colaboradora del mismo, aunque este no se puede entender como un convenio formal de colaboración que se establece entre ambas partes sino como un mero documento que la entidad colaboradora ha de presentar para poder cobrar la ayuda.

Respecto al modelo

42. ¿Utilizan alguna definición de empleo con apoyo? ¿Si es así cual es?

No es trata de una definición de empleo con apoyo, sino que más bien se trata de especificar cuál es su objetivo.

Se menciona como “experiencia singular que suponga la creación de puestos de trabajo para personas con discapacidad psíquica en empresas ordinarias”, “empleo de personas con discapacidad psíquica en empresas normalizadas acompañadas de un preparador laboral”.

43. ¿En caso de utilizarla es adecuada?

No se hace referencia.

44. ¿Se contempla la obligatoriedad de realizar un tránsito al apoyo natural dentro de la entidad promotora?

No se hace mención a este extremo en la normativa de esta Comunidad Autónoma

45. ¿Contempla ayudas a la formación de los apoyos naturales?

No se contemplan las ayudas a la formación de los apoyos naturales en la norma en ningún momento.

46. ¿Se exige a la entidad promotora la existencia y utilización de indicadores de calidad en empleo con apoyo o de sistemas de gestión de la misma?

En ningún momento se hace referencia a la exigencia a la entidad promotora la existencia y utilización de indicadores de calidad en empleo con apoyo o de sistemas de gestión de la misma.

47. ¿Hace alguna diferenciación de modelos de empleo con apoyo? ¿Cuál? ¿Es adecuada?

En la norma se hace esa diferenciación alguna de modelos de empleo con apoyo.

48. ¿Plantea algún tipo de itinerario de inserción previo al empleo con apoyo?

No se plantea ningún tipo de itinerario de inserción.

49. ¿Plantea la necesidad de establecer un plan individualizado?

No se plantea esta posibilidad.

50. ¿Distingue diferentes tipos de acciones a realizar dentro de los servicios (prospección, entrenamiento, acompañamiento, seguimiento, otras)? ¿Cuáles?

Las acciones que se concretan son: detección y seguimiento de los trabajadores discapacitados, formación prelaboral y/u ocupacional, prospección de puestos de trabajo en empresas, inserción en la empresa, evaluación y seguimiento e incluir las empresas previstas como colaboradoras.

También habla de mediación, preparación y acompañamiento.

51. ¿Distingue la financiación de esas acciones de manera diferenciada?

No, en ninguna de las normas revisadas se financian las acciones de manera diferenciada.

52. ¿Contempla dietas de viaje, alojamiento y manutención?

No se contempla en ninguna norma estos aspectos.

53. ¿Plantea la necesidad de proporcionar al trabajador opciones de elegibilidad?

No, en ningún caso.

Respecto a plantillas y ratios

54. ¿Se especifica en algún momento el número, tipo, titulación de profesionales?

En cuanto al tipo de profesionales se habla de personal de apoyo: buscador de empleo, preparador laboral, formadores,...

En cuanto al número de profesionales, solamente en los criterios de valoración se tendrá en cuenta la relación entre el número de personal de apoyo y las previsiones de colocación del personal con discapacidad psíquica, aunque no establece ninguna relación cuantitativa.

Respecto a la titulación de los profesionales, no se cita en esta Resolución.

55. ¿Se determinan algún tipo de ratios preparador laboral personas con discapacidad por tipo de discapacidad y/o grado de dependencia y apoyo y/o porcentaje de minusvalía?

No, se especifica ningún tipo de ratios en las normas estudiadas.

56. ¿Se determinan algún tipo de ratio preparador laboral personas con discapacidad por unidad de tiempo (mes, año), tipo de contrato (indefinido, temporal), por tiempo de trabajo (a tiempo parcial, a tiempo total), contratos nuevos y/o mantenidos, etc.?

No, en ningún caso.

57. ¿Contemplan en los servicios de empleo con apoyo o en las actividades a subvencionar el ajuste personal y social?

No, en ningún caso.

Establecimiento de relaciones de la entidad promotora de servicios

58. ¿Se establece algún tipo de relación de servicios entre Centro Especial de Empleo y Empleo con Apoyo?

No se establece ningún tipo de relación. Además cuando se habla de las entidades que pueden ser promotoras o contratadoras de ayudas de Empleo con Apoyo, se excluyen los Centros Especiales de Empleo.

Cabe destacar que en la Resolución se establece un programa de ayudas al tránsito de trabajadores con discapacidad de los centros especiales de empleo a empresas ordinarias. Consideramos positivo que se fomente esta necesaria transición, pero, como se puede observar, los centros especiales de empleo

reciben un número elevado de ayudas, en comparación al apoyo en empresas ordinarias.

59. ¿Se establece algún tipo de relación entre Centros Ocupacionales, Formación Profesional Ocupacional u otras y Empleo con Apoyo y si es así cuales son?

No se establece ninguna relación en la normativa revisada.

60. ¿Se establece algún tipo de relación entre renta activa de inserción y Empleo con Apoyo y si es así cual es?

No aparece ninguna referencia sobre esa cuestión.

61. ¿Se establece algún tipo de relación con los enclaves?

No se establece ningún tipo de relación con los enclaves.

62. ¿Se prioriza el acceso al empleo con apoyo a trabajadores provenientes de Centros Especiales de Empleo?

No, en ningún caso.

63. ¿Se establece la implicación en los compromisos que se adquiriera a la familia del trabajador o a otros interlocutores válidos?

No, en la norma objeto de estudio.

CUESTIONES RELATIVAS AL FORMATO DE LA CONVOCATORIA

64. ¿La redacción de la norma es clara y comprensible?

La norma es bastante clara y comprensible en su contenido

65. ¿Se incluye algún tipo de anexos en la normativa: convenios, solicitudes, etcétera?

No se incluyen anexos en esta normativa.

66. ¿En caso de incluirse son claros, comprensibles y de fácil utilización?

No es pertinente al no haber anexos.

67. ¿Se requieren en dichos anexos y según la norma algún tipo de dato considerado excesivo o superfluo?

No es pertinente al no haber anexos.

68. ¿Cuál es la duración de la convocatoria? ¿Los plazos que establece en relación a la fecha de publicación son suficientemente dilatados?

La duración de la convocatoria es para el año natural y es un plazo de tiempo suficiente para la presentación de solicitudes.

VALORACIÓN FINAL

En la comunidad autónoma de La Rioja, solamente encontramos una resolución de subvenciones para el fomento del empleo con apoyo, con fecha de 26 de junio del 2002.

En esta resolución se nombra el empleo con apoyo, sin aportar ninguna definición del mismo, cosa que consideramos importante como primer paso en la elaboración de la ley.

La subvención para las entidades promotoras del empleo con apoyo, variará según la obtención de los objetivos marcados, con un límite de 500.000 Ptas. (3005.6€) por persona integrada (debemos destacar que el contrato debe ser de por lo menos, un año de duración). Para las entidades colaboradoras, se aportará el 50% de los costes salariales del trabajador.

Cabe destacar, también, que las entidades promotoras de empleo con apoyo deben ser sin ánimo de lucro (la entidad promotora puede ser también colaboradora), y que las entidades colaboradoras deben ser privadas (olvidando la Administración pública como posible entidad).

Detectamos otros puntos débiles como puede ser no mencionar la posibilidad de adaptación física para el trabajador, no tener en cuenta el grado de discapacidad o el tipo de apoyo necesitado, etc.

Debemos mencionar también que en la resolución se establece un programa de ayudas al tránsito de trabajadores con discapacidad de los centros especiales de empleo a empresas ordinarias. Consideramos positivo que se fomente esta necesaria transición, pero los centros especiales de empleo reciben un número elevado de ayudas, en comparación al apoyo en empresas ordinarias.

Otro punto a tener en cuenta es que no se menciona la financiación de prácticas remuneradas o no remuneradas, ni de seguimiento (solamente nuevas contrataciones). Ahora bien, se concreta que las acciones a realizar son: detección y seguimiento de los trabajadores discapacitados, formación prelaboral y/u ocupacional, prospección de puestos de trabajo en empresas, inserción en la empresa, evaluación y seguimiento e incluir las empresas previstas como colaboradoras. Así mismo, también habla de mediación, preparación y acompañamiento.

Otro punto a tener en cuenta es la falta de especificidad respecto a los profesionales que llevarán a cabo la integración, ya que no menciona ni la titulación, ni el tipo, ni el número.

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA

En la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia encontramos un total de 5 normas, desde el año 2000 hasta el 2003, que incluyen ayudas específicas para los programas de empleo con apoyo. En todos los casos, el rango elegido para el desarrollo de la norma ha sido el de Orden.

Del conjunto de las normas recogidas, 4 corresponden a la publicación de las convocatorias de ayudas, mientras que 1 es la corrección de otra anterior. Las normas recogidas son las que a continuación se detallan:

Orden de 25 de Febrero 2000, por la que se regulan los programas de fomento para el año 2000.

Orden de 28 de Febrero 2001, por la que se regulan los programas de fomento para el año 2001.

Orden de 20 de Febrero 2002, por la que se regulan los programas de fomento para el año 2002.

Orden de 4 de Abril 2003, por la que se regulan los programas de fomento de empleo para el año 2003.

Orden de 22 de Julio 2003, modificación de la Orden 4-4-2003 (LRM 2003138) reguladora de los programas de fomento del empleo para el año 2003.

A continuación vamos a proceder al análisis de las normas según las pautas que el equipo de expertos determino de manera conjunta.

CUESTIONES RELATIVAS A LA NORMA

1. ¿Rango de la norma bajo la que se publican las ayudas (Decreto, Orden, Resolución,...)?

Las cinco normas recogidas aparecen como Órdenes de la Consejería de Trabajo y Política Social del Gobierno de la Región de Murcia.

2. ¿La convocatoria proviene de otra ley o plan de acción y aparece indicado?

En todos los casos las Órdenes se refieren a la convocatoria general de subvenciones para estimular y fomentar la creación de empleo, mediante la regulación de diferentes programas orientados a tal fin.

3. ¿Consejería que promueve las ayudas?

En todos los casos la Consejería que promueve las ayudas es la Consejería de Trabajo y Política Social, que en la Orden de 22 de Julio 2003 se denomina Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social.

4. ¿Ámbito geográfico de aplicación?

El ámbito geográfico de aplicación de las normas es siempre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

5. ¿Si la norma recoge ayudas específicamente dedicadas al empleo con apoyo o estas aparecen junto a ayudas a otras modalidades de empleo?

En todos los casos las órdenes revisadas correspondientes a esta Comunidad Autónoma son convocatorias que recogen ayudas específicas para programas de empleo con apoyo, que a su vez aparecen junto a otras ayudas y programas de otras modalidades de empleo y dirigidos a otros colectivos en situación de exclusión sociolaboral.

6. ¿En caso de aparecer junto a otras modalidades de empleo, si recibe la misma importancia que las otras modalidades en cuanto a la presentación y estructura de la norma?

Sí, recibe la misma importancia ya que las normas estructuran las ayudas por programas, unos dirigidos, por ejemplo, a los Centros Especiales de Empleo, y otros a la inserción en el mercado laboral ordinario, lugar donde se ubica el empleo con apoyo.

| |
|--|
| CUESTIONES RELATIVAS A LAS AYUDAS |
|--|

Objeto de las ayudas

7. ¿Objeto de financiación de las ayudas?

En las convocatorias realizadas desde el año 2000 al 2003, aparece siempre como objeto de las Órdenes el establecimiento de las bases reguladoras de la concesión de subvenciones destinadas a “fomentar la creación de empleo y promover y afianzar la economía regional. También serán objeto de estas subvenciones los programas que aparecen identificados como Fondo Social Europeo (FSE) y que son cofinanciados por dicho Fondo Estructural, una vez aprobado el correspondiente Programa Operativo 2000-2006 para la Región de Murcia”.

La Orden de 28 de Febrero de 2001 identifica unas prioridades que regirán las formas de intervención de los programas a subvencionar: igualdad de oportunidades, sociedad de la información, desarrollo local, medio ambiente, enfoque preventivo, integración de actuaciones-itinerario de inserción, personas con especiales dificultades, mayores de 45 años, jóvenes, sector servicios y PYMES.

“Dichos programas pretenden conseguir los objetivos de empleo de la Unión Europea: mejorar la cantidad y la calidad en el empleo mediante la promoción de políticas laborales activas dirigidas a fomentar la aptitud de los desempleados para encontrar un trabajo, esto es una exigencia clave para luchar contra el paro, se potencian así, acciones de orientación profesional y de cultura empresarial dirigidas al colectivo de desempleados que les acompañen en su búsqueda de empleo y que les incentiven en la misma, incrementando con ello su capacidad de éxito en el mercado de trabajo”.

8. ¿Contemplan las ayudas las adaptaciones del puesto de trabajo?

Sí, todas y como un subprograma específico, exceptuando la Orden del 2000, que sólo contempla ayudas para la adaptación de puestos de trabajo en centros especiales de empleo.

9. ¿Se contempla la financiación de formación con apoyo en el puesto de trabajo mediante prácticas remuneradas o no remuneradas?

No se contempla en ningún caso el desarrollo de prácticas en el puesto de trabajo con o sin remuneración, ya que todas las ayudas se aplican a acciones encaminadas a obtener puestos de trabajo, a medidas de acompañamiento mediante el desarrollo de itinerarios personalizados, o se vinculan a la contratación laboral en sí misma y a la adaptación de puestos de trabajo.

10. ¿Especifica la norma la distinción de los diferentes agentes participantes en el proceso con ayudas específicas para cada uno (trabajador, empresa promotora de servicios, empresa empleadora)?

Las normas revisadas sí que distinguen diferentes agentes en el proceso, financiando ayudas para las partes. Aplican las ayudas por programas, determinando en cada caso a qué agentes van encaminadas.

Contemplan, por un lado, ayudas para las **empresas colaboradoras**, que son aquellas empresas privadas, con domicilio social en la Región de Murcia, que aportan puestos de trabajo para las personas con discapacidad y que no ostenten la calificación de Centro Especial de Empleo. Aquí hay que hacer una mención especial de las Órdenes de 2000 y 2001, que mencionan un concepto nuevo interesante “las empresas de máxima integración laboral”, definiéndolas como “aquellas acreditadas como colaboradoras del proyecto que, con una plantilla de menos de 50 trabajadores, tengan hasta un 10 % de contratados en alguna modalidad de fomento de empleo para personas con discapacidad”.

Por otro lado, contemplan ayudas para los **promotores de empleo con apoyo**: la Orden de 2000 hace referencia a “promotores de empleo con apoyo y/o formación”, mientras que las Órdenes sucesivas se refieren a “promotores de empleo con apoyo”, que son aquellas entidades sin ánimo de lucro, que no ostenten la calificación de Centro Especial de Empleo, y que promuevan proyectos que supongan una experiencia en el ámbito de la inserción laboral de persona con discapacidad psíquica en el mercado de trabajo ordinario”. A los promotores de empleo con apoyo se les subvenciona principalmente el preparador laboral y, a partir del 2001, se contempla la subvención para el orientador laboral como agente específico.

Al respecto de lo señalado en el párrafo anterior, consideramos positivo el hecho de considerar que los Centros Especiales de Empleo desarrollen la necesaria transición al empleo normalizado, y que para aquellos trabajadores con necesidades de apoyo se habiliten los apoyos oportunos proporcionados por un profesional. No nos parece adecuado, sin embargo, incluir a estos centros entre los posibles perceptores de las ayudas, ya que estos reciben otras realmente cuantiosas, además de exenciones fiscales significativas. Es más, estos centros, por definición, deben de realizar el adecuado ajuste personal y social de sus trabajadores y ser vía de promoción y acceso de los mismos al empleo normalizado.

11. ¿Trata en algún caso el tema de los enclaves?

Sí, en las Órdenes de 2001, 2002 y 2003. Ubica los enclaves en el programa de apoyo a la inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Tendrá la consideración de Enclave Laboral, el desplazamiento temporal (máximo seis meses) de trabajadores con discapacidad, de los CEE a otras empresas ordinarias, para que desarrollen su actividad entre trabajadores sin discapacidad, acompañados de preparadores laborales, sin perder por ello el vínculo contractual con el CEE, y siempre que este desplazamiento no forme parte del trabajo habitual desarrollado por los mismos.

12. ¿Tipo de entidades o instituciones que pueden solicitar las ayudas?

Pueden solicitar las ayudas las personas físicas (empresarios, trabajadores autónomos) o jurídicas (empresas colaboradoras, entidades promotoras de empleo con apoyo), con o sin ánimo de lucro, que tengan su ámbito de actuación en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y que se ajusten a los requisitos establecidos en cada programa.

13. ¿Condiciones bajo las que se pueden solicitar las ayudas?

Una condición importante es ostentar o no la categoría de Centro Especial de Empleo (CEE). Es decir, para optar a las ayudas de Empleo con Apoyo el solicitante no puede ser un CEE y tampoco pueden ostentar la calificación de CEE las empresas colaboradoras o empleadoras. Sin embargo, las ayudas destinadas a CEE sólo éstos pueden solicitarlas.

Naturalmente, los solicitantes deben cumplir también con todos los requisitos legales y establecidos en cada uno de los programas (obligaciones tributarias, de seguridad social, procedimiento y trámite).

14. ¿Implican el establecimiento de algún tipo de convenio con la administración promotora de las ayudas?

Sí, tienen que firmar un convenio las empresas receptoras de los enclaves y las asociaciones sin ánimo de lucro promotoras de CEE. En los programas de Empleo con Apoyo se exige la firma de un convenio entre la entidad promotora del proyecto y las empresas colaboradoras.

15. ¿Se financia seguimiento o solamente nuevas contrataciones?

Todas las Órdenes analizadas recogen la financiación de acciones destinadas al seguimiento y a la tutela de los trabajadores con discapacidad, aunque también se exigen resultados cuantitativos en cuanto al número de contrataciones, con ligeras variaciones según las Órdenes.

16. ¿Se presentan de algún modo las ayudas al empleo con apoyo como alternativa para ayudar a cumplir la cuota del 2%?

No, en ningún caso.

Respecto a las cuantías económicas

17. ¿Cuál es la cantidad total que destinan las ayudas al empleo con apoyo?

| Año | Consejería de Trabajo y Política Social | F. S. E. | TOTAL |
|-----|---|----------|-------|
| | | | |

| | | | |
|------|---------------------------|-----------------|---------------------------------|
| 2000 | 20.000.000 Pts. | 40.000.000 Pts. | 60.000.000 Pts. 360.607,26 € |
| 2001 | 841.416,95 € ⁸ | | 841.416,95 € |
| 2002 | 360.608 € ⁹ | | 360.608 € |
| 2003 | 108.000 € | | 108.000 € |

18. ¿En caso de estar las ayudas recogidas junto a las de otras modalidades de empleo y en caso de que se indique las cantidades totales destinadas a cada tipo de ayudas, qué porcentaje suponen las dedicadas al empleo con apoyo?

| 2000 | PROGR VI Ayudas para Inserción Laboral del Discapacitado Psíquico en Empresas de Máxima Inserción Laboral | PROGR V Integración Laboral del Minusválido ¹⁰ |
|----------------------------|---|---|
| ECA | 60.000.000,00 Ptas. 360.607,26 € | |
| Total Ayuda | 360.607,26 € | 261.449.000 Ptas. 1571.340,137 € |
| % ECA (Progr V y V) | | 18,66 % |

| 2001 | PROGR VI Apoyo a la Inserción de Personas Discapacitadas en el Mercado Laboral | PROGR V Integración Laboral del Minusválido (MTAS) ¹¹ |
|--|--|--|
| ECA + Enclaves + Gabinetes Orientación Laboral + Adaptación Puestos de Trabajo | 841.416,95 € | 1.574.651,71 € |
| Total ayuda | 841.416,95 € | 1.574.651,71 € |
| % ECA + otros | | |
| % ECA + otros (incluyendo el Programa VI y V) | | 34,82 % |

| 2002 | PROGR IV Inserción de Personas Discapacitadas en el Mercado Laboral | PROGR III Integración Laboral del Minusválido ¹² |
|---|---|---|
| Gabinetes Orientación Laboral | 450.759,00 € | |
| Adaptación Puestos de Trabajo | 60.101,00 € | |
| ECA + Enclaves | 360.608,00 € | |
| Total ayuda | 871.468,00 € | 1.911.219 € |
| % ECA | 41,38 % | |
| % ECA (incluyendo el Programa III) | | 12,96 % |

⁸ Ayudas dirigidas a gabinetes de orientación laboral, adaptación de puestos de trabajo, empleo con apoyo, y enclaves laborales.

⁹ Crédito destinado a Empleo con Apoyo más Enclaves laborales

¹⁰ Ayudas destinadas a la creación de empleo en los CEE y autónomos minusválidos.

¹¹ Ayudas destinadas a la creación de empleo en los CEE.

¹² Ayudas destinadas a la creación de empleo en los CEE.

| 2003 | PROGR IV Inserción de Personas Discapacitadas en el Mercado Laboral | PROGR III Integración Laboral del Minusválido ¹³ |
|---|---|---|
| | 878.000,00 € | |
| ECA | 108.000,00 € | |
| Total ayuda | 986.000,00 € | 1.969.000 € |
| % ECA | 10,95 % | |
| % ECA (incluyendo el Programa III) | | 3,65 % |

En la Orden de 2002, del total de recursos económicos (2.782.687 €) destinados a las diferentes modalidades de empleo de las personas con discapacidad, un 68,68 % se destina a los CEE, un 7,56 % al Empleo con Apoyo y un 23,76 % a otras acciones (gabinetes de orientación, adaptación de puestos de trabajo y enclaves).

En el 2003, los recursos económicos destinados al empleo de las personas con discapacidad (2.955.000 €) se distribuyen de la siguiente manera: el 66,63 % para los CEE, solamente el 3,66 % se destina al Empleo con Apoyo (108.000 €) y el 29,71 % restante a otras acciones. Se produce, pues, en este año una reducción del 50 % de los recursos económicos destinados al Empleo con Apoyo, en comparación a los destinados el año anterior.

19. ¿Se establecen o no tramos de financiación en función de la necesidad de apoyo o del tipo de discapacidad o de alguna otra circunstancia?

En relación con las ayudas de financiación al Empleo con Apoyo se establece dentro de la Orden de 2003 las dirigidas, (a) a los gastos de personal, permitiendo las siguientes actividades: orientación laboral, inserción laboral y coordinación, gestión y administración; y (b) las dirigidas a los gastos de funcionamiento (atención usuarios, intermediación..., y todas las acciones necesarias para el desarrollo de itinerarios personalizados de empleo).

Se especifica la necesidad de establecer itinerarios integrales de empleo que finalicen con la obtención de puestos de trabajo adecuados a las aptitudes del trabajador con discapacidad.

Por otra parte, las Órdenes de 2001 y 2002 especifican dentro de los programas de empleo con apoyo el tipo de discapacidad a la cual se orienta dicha modalidad: discapacidad psíquica, mientras que la Orden de 2003 alude al conjunto de las personas con discapacidad indicando en general, donde los promotores deben imputar al preparador laboral un número de trabajadores en función del tipo de discapacidad, diferenciando entre física o psíquica.

20. ¿Plantean la necesidad de realizar cofinanciación de los servicios y si es así quien debe realizarla y que porcentajes?

En las Órdenes publicadas no se plantea la necesidad de llevar a cabo la cofinanciación de los servicios.

21. ¿Se realiza una previsión para la continuidad de la financiación de las acciones-proyecto y posteriores ayudas?

¹³ Ayudas destinadas a la creación de empleo en los CEE.

No existe ninguna previsión para la continuidad de la financiación de las acciones proyecto puesto que las Órdenes recogen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones destinadas a los programas de fomento de empleo en sus respectivos años.

Aunque se mencione que dichos programas aparecen identificados como Fondo Social Europeo (FSE) y sean cofinanciados por los Fondos Estructurales, a través del Programa Operativo 2000-2006 para la Región de Murcia, no implica que en los sucesivos años la financiación de los programas persista.

Por otra parte, sí se anota que las ayudas que se otorgan son adjudicadas hasta el límite de sus consignaciones presupuestarias recogidas en sus respectivos ejercicios.

22. ¿Cuál es la procedencia de los fondos? ¿Propios? ¿Del FSE, Estado, CCAA?

La mayoría de los programas redactados en las Órdenes y que tienen como finalidad estimular y fomentar la creación de empleo aparecen identificados bajo las directrices del Fondo Social Europeo (FSE) y cofinanciados por los Fondos Estructurales, a través del Programa Operativo 2000-2006 para la Región de Murcia, entre los cuales se encuentra el Programa de Inserción de Personas Discapacitadas en el Mercado Laboral.

Respecto a los incentivos

23. ¿Si se establecen incentivos a la contratación suplementarios de los del estado y cuales son?

A partir del 2001 los incentivos a las empresas colaboradoras son muy superiores a los incentivos otorgados por el INEM por la contratación de las personas con discapacidad. Por ejemplo, en el 2001 se incentiva con 6.010,12 €, en el 2002 y 2003 aumenta hasta 9.000 €.

24. ¿Cuál es la duración de los incentivos?

La duración exige la obligación de mantener el contrato como mínimo durante tres años.

25. ¿Varían los incentivos en función de modalidades de contrato a utilizar?

Se distinguen según sea el contrato a tiempo parcial, temporal e indefinido. A tiempo parcial la subvención es proporcional a la reducción de la jornada semanal de trabajo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al 50% de la jornada semanal a tiempo completo. Si el contrato es temporal el empresario recibe el 30 % del salario mensual bruto del trabajador por el número de meses que dure el contrato hasta un máximo de doce meses (o un máximo de 2.400 € en el caso de la Orden de 2003. En la misma Orden se añade que la ayuda se incrementará en 600 € si la persona es menor de treinta años o mujer.

26. ¿Se modifican los incentivos en caso de evolucionar las contrataciones a modelos de contratación más estables y beneficiosos para el trabajador?

No, las Órdenes analizadas no contemplan este supuesto.

27. ¿Se contempla la actualización por IPC de los diferentes incentivos?

No, tampoco.

Compatibilidades y sistemas combinados

28. ¿Contemplan las ayudas la posibilidad de compatibilizar otras ayudas al trabajador que sean recibidas en el ámbito autonómico o nacional con la percepción de un sueldo?

No contemplan esta posibilidad, pero se sobreentiende que son compatibles con las prestaciones legalmente establecidas en el estado (por ejemplo, la pensión de orfandad).

29. ¿Se establece algún tipo de sistema combinado que implemente acciones de cara a la educación, empleo y sociedad?

Dentro de los programas dirigidos a personas con discapacidad no se establece ningún tipo de sistema combinado.

Sistemas de valoración de solicitudes y de seguimiento y control

30. ¿En qué medida las ayudas se distribuyen conforme a criterios objetivos de valoración o más bien en función de la gratitud de quien las promueve?

Las Órdenes establecen unos criterios objetivos de valoración y concesión de las ayudas mediante la aplicación de una baremación y puntajes.

31. ¿Es necesario justificar las ayudas recibidas y si es así como y de que manera?

Por regla general, las Órdenes exigen para el ECA un listado de usuarios del proyecto, copia de contratos laborales con las empresas colaboradoras y número de preparadores laborales y personal de apoyo. Además también se acompaña de las memorias y facturas correspondientes a los gastos realizados entre otras obligaciones.

32. ¿Se contempla la obligatoriedad de utilizar algún sistema de evaluación final de las propuestas y/o se indica alguno determinado?

No existe la obligatoriedad de utilizar un sistema de evaluación final, pero sí de presentar una Memoria especificando las acciones llevadas a cabo por los preparadores laborales, y una relación nominal de las personas con discapacidad imputadas a las acciones.

33. ¿Se contempla la obligatoriedad de utilizar algún sistema de seguimiento continuado de las propuestas y/o se indica alguno determinado?

En las Órdenes 2002 y 2003 se contempla la necesidad de seguimiento en cuanto se obliga a mantener el puesto de trabajo como mínimo durante tres años para una persona con discapacidad cuando se ha recibido una subvención por contrato indefinido, sustituyendo en caso de extinción del

contrato laboral por otro trabajador con discapacidad. Además las empresas colaboradoras beneficiarias están obligadas a presentar anualmente un informe correspondiente a la vida laboral de las personas con discapacidad que son objeto de subvención.

Cuestiones referidas a las entidades promotoras

34. ¿Puede la empresa promotora de servicios de empleo con apoyo ser a la vez empresa contratadora?

Las Órdenes no abordan este supuesto aunque solamente excluyen a las entidades que ostenten la calificación de CEE.

35. ¿Las entidades promotoras de los servicios y susceptibles de recibir las ayudas deben ser sin ánimo de lucro o no?

Todas las Órdenes especifican que las Entidades promotoras de empleo con apoyo deben ser sin ánimo de lucro.

36. ¿Se vincula la financiación de ayudas a la entidad promotora al mantenimiento de los puestos de trabajo?

No, solamente al un número determinado de casos. No obstante, se exige por cada preparador laboral el seguimiento y la tutela de:

- ? En la Orden de 2000 no se especifica el número de trabajadores a contratar
- ? En la Orden de 2001 se especifica imputar a cada PL 4 contratados
- ? En la Orden de 2002 se especifica imputar de cuatro trabajadores contratados dos por PL
- ? En la Orden de 2003 se especifica imputar de cuatro trabajadores con discapacidad psíquica dos contratados por PL, o en su caso de seis trabajadores con discapacidad física cuatro por PL

En todos los casos los contratos laborales deben ser superiores a seis meses.

37. ¿Se obliga a la entidad promotora a establecer un compromiso de repliegue del trabajador su posición previa al empleo con apoyo en los centros servicios o actividades que desarrollara previamente?

En las sucesivas Órdenes y dentro de los subprogramas de ECA no se especifican en ningún caso el compromiso por parte de las entidades promotoras de asumir la acción de repliegue del trabajador con discapacidad.

38. ¿La concesión de ayudas implica para la entidad promotora la vinculación y compatibilidad de sus servicios con los Servicios Sociales Especializados competentes?

Dentro de los subprogramas de ECA no se indica ninguna obligación ni vinculación de la entidad promotora con los servicios especializados.

39. ¿Se especifica que la entidad deba tener un conjunto de servicios determinado incluyendo el empleo con apoyo?

No, no hemos podido observar este aspecto en el análisis efectuado de las órdenes.

Cuestiones relativas a la relación entre las partes

40. ¿Se exigen unos compromisos mínimos a cada una de las partes implicadas y si es así cuales?

Sí, se exigen unos compromisos mínimos: contratos laborales superiores a seis meses de duración, los contratos parciales no pueden ser inferiores a cuatro horas diarias, los PL deben presentar una relación de horas de dedicación de cada empresa en función del trabajador con discapacidad, etc.

41. ¿Plantea la exigencia de realizar algún tipo de convenio de colaboración entre las partes (empresa promotora, empresa contratante y trabajador) y, si es así, de qué tipo y con qué cláusulas y agentes implicados?

Sí, se exige la firma de un convenio entre la entidad promotora de ECA y las empresas colaboradoras. No se especifica la tipología de convenio ni el tipo de cláusulas a determinar.

CUESTIONES ESPECÍFICAS REFERIDAS AL EMPLEO CON APOYO

Respecto al modelo

42. ¿Utilizan alguna definición de empleo con apoyo? ¿Si es así cual es?

En la Orden del 2001 se define el ECA “como aquella modalidad de empleo orientada a la integración laboral de personas con discapacidad psíquica en el mercado de trabajo ordinario, utilizando como apoyo temporal la figura de un preparador laboral, cuyo objetivo principal será instruir al discapacitado hasta que logre adecuarse a su puesto de trabajo”.

Es curioso que en la Orden del 2003 desaparezca la definición de ECA y amplíe el colectivo de trabajadores con discapacidad que pueden beneficiarse de los servicios de ECA.

43. ¿En caso de utilizarla es adecuada?

En general el ECA está bien definido salvo que restringe en las Órdenes 2000 –2002 el colectivo destinatario, especificando solamente a los trabajadores con discapacidad psíquica. Mientras que en la Orden de 2003, no define el ECA pero amplía el colectivo de personas con discapacidad al cual va dirigido.

44. ¿Se contempla la obligatoriedad de realizar un tránsito al apoyo natural dentro de la entidad empleadora?

No se menciona el apoyo natural en ninguna de las Órdenes.

45. ¿Contempla ayudas a la formación de los apoyos naturales?

Es obvio que no.

46. ¿Se exige a la entidad promotora la existencia y utilización de indicadores de calidad en empleo con apoyo o de sistemas de gestión de la misma?

De la misma manera que las Órdenes no mencionan los apoyos naturales tampoco hemos encontrado referencias a la calidad ni a la gestión de la misma.

**47. ¿Hace alguna diferenciación de modelos de empleo con apoyo?
¿Cuál? ¿Es adecuada?**

No propiamente modelos diferenciados, pero es obligado mencionar que la Orden de 2003 aplica la metodología de ECA para el colectivo de personas en riesgo de exclusión social, aplicando a este colectivo el mismo modelo de las personas con discapacidad (preparador / orientador laboral, ratio 1/6, subvenciones similares tanto a las empresa colaboradoras como a las entidades promotoras de ECA).

48. ¿Plantea algún tipo de itinerario de inserción previo al empleo con apoyo?

A partir de la Orden de 2001 se menciona el establecimiento de itinerarios integrales de empleo o itinerarios personalizados (2001) que finalicen con la obtención de puestos de trabajo adecuados a las aptitudes de los trabajadores con discapacidad dentro del subprograma de Gabinetes de Orientación Laboral.

49. ¿Plantea la necesidad de establecer un plan individualizado?

Plantea no tanto la necesidad de establecer un plan individualizado sino la necesidad de ajustar los puestos de trabajo a las aptitudes de los trabajadores con discapacidad. Además se puede entrever la necesidad de un plan individualizado cuando se habla de un itinerario personalizado de empleo.

50. ¿Distingue diferentes tipos de acciones a realizar dentro de los servicios (prospección, entrenamiento, acompañamiento, seguimiento, otras)? ¿Cuáles?

Distingue los siguientes servicios: orientación, búsqueda de empleo, tutela e instrucción del trabajador en el puesto de trabajo y también las complementarias de difusión y gestión de los servicios.

51. ¿Distingue la financiación de esas acciones de manera diferenciada?

Es curioso comprobar que la Orden de 2003 elimina el subprograma de Gabinetes de Orientación Laboral e incluye dentro del subprograma de ECA estas acciones de orientación. Podemos deducir que el legislador se dio cuenta de que la función de orientación laboral no se puede excluir de empleo con apoyo.

52. ¿Contempla dietas de viaje, alojamiento y manutención?

Se excluyen expresamente a excepción de los gastos de desplazamiento de los PL.

53. ¿Plantea la necesidad de proporcionar al trabajador opciones de elegibilidad?

La Órdenes no mencionan expresamente este aspecto aunque se presupone que el itinerario personalizado ofrece garantías y da la oportunidad de elegir a la persona con discapacidad.

Respecto a plantillas y ratios

54. ¿Se especifica en algún momento el número, tipo, titulación de profesionales?

En las Órdenes no se especifica el número de preparadores laborales ni la titulación de los mismos. Es importante reseñar que las Órdenes mencionan como profesionales al preparador laboral, el orientador y formador laboral. Además a partir del 2002 especifican en las órdenes que este personal debe tener la titulación e idoneidad suficiente que permita las actividades de orientación e inserción laboral.

55. ¿Se determinan algún tipo de ratios preparador laboral personas con discapacidad por tipo de discapacidad y/o grado de dependencia o apoyo y/o porcentaje de minusvalía?

| 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| No se especifican los ratios | 1/4 psíquicos | 1/4 psíquicos | 1/4 psíquicos |
| | | | 1/6 físicos |

56. ¿Se determinan algún tipo de ratios preparador laboral personas con discapacidad por unidad de tiempo (mes, año), tipo de contrato (indefinido, temporal), por tiempo de trabajo (a tiempo parcial, o total), contratos nuevos y/o mantenidos, etc.?

Estos ratios mencionados en la pregunta 55 se computan por año. En el 2002 y 2003 se exige que 2 de los 4 trabajadores con discapacidad psíquica sean contratados por un periodo no inferior a 6 meses. Y en el 2003 añade que de las 6 personas con discapacidad física al menos 4 obtengan un contrato laboral no inferior a 6 meses.

57. ¿Contemplan en los servicios de empleo con apoyo o en las actividades a subvencionar el ajuste personal y social?

Las Órdenes analizadas en los que se refiere al subprograma de ECA no mencionan el ajuste personal y social.

Establecimiento de relaciones de la entidad promotora de servicios

58. ¿Se establece algún tipo de relación entre Centro Especial de Empleo y Empleo con Apoyo y si es así cual es?

No puesto que se dice expresamente las Entidades promotoras no deben ostentar la calificación de centro especial de empleo.

59. ¿Se establece algún tipo de relación entre Centros Ocupacionales, Formación Profesional Ocupacional u otras y Empleo con Apoyo y si es así cuales son?

No, no se mencionan la vinculación entre los centros ocupacionales y el ECA.

60. ¿Se establece algún tipo de relación entre renta activa de inserción y Empleo con Apoyo y, si es así, cuál es?

No, no se especifica en ningún sentido esta relación.

61. ¿Se establece algún tipo de relación con los enclaves?

En las Órdenes 2001, 2002 y 2003 se habla de los enclaves aunque no se relaciona con el ECA. Es un subprograma diferenciado del ECA.

62. ¿Se prioriza el acceso al empleo con apoyo a trabajadores provenientes de Centros Especiales de Empleo?

Analizando las Órdenes no se prioriza la procedencia de los trabajadores con discapacidad dentro del subprograma de ECA.

63. ¿Se establece la implicación en los compromisos que se adquiriera a la familia del trabajador o a otros interlocutores válidos?

No se vislumbra ninguna implicación ni existencia de compromiso alguno que afecte a la familia de la persona con discapacidad ni a otros interlocutores.

CUESTIONES RELATIVAS AL FORMATO DE LA CONVOCATORIA

64. ¿La redacción de la norma es clara y comprensible?

Sí, es muy clara, no hay ambigüedades y muy inteligible. Aunque consideramos que es excesivamente extensa.

65. ¿Se incluye algún tipo de anexos en la normativa: convenios, solicitudes, etcétera?

Se incluyen los protocolos o modelos de solicitud a partir de las Órdenes de 2001, mencionando los anexos de solicitud de la ayuda y anexos de documentación.

66. ¿En caso de incluirse son claros, comprensibles y de fácil utilización?

Solamente hemos podido conseguir los anexos de la Orden de 2003, son muy claras concisas y específicas para cada subprograma.

67. ¿Se requieren en dichos anexos y según la norma algún tipo de dato considerado excesivo o superfluo?

A nuestro juicio no.

68. ¿Cuál es la duración de la convocatoria? ¿Los plazos que establece en relación a la fecha de publicación son suficientemente dilatados?

| Año | Fecha norma | Fecha publicación | Fecha cierre convocatoria | Nº de días |
|------|-------------|-------------------|---------------------------|------------|
| 2000 | 25-02-2000 | 17-03-2000 | 30-11-2000 | 198 |
| 2001 | 28-02-2001 | 20-03-2001 | 30-11-2001 | 195 |
| 2002 | 20-02-2002 | 14-03-2002 | 31-10-2002 | 171 |
| 2003 | 04-04-2003 | 16-04-2003 | 31-10-2003 | 139 |
| 2003 | 22-07-2003 | 25-07-2003 | | |

VALORACIÓN FINAL

Es importante reseñar que las sucesivas Órdenes que hemos analizado y sobre las que se regulan los programas de fomento de empleo dentro de sus respectivos años, aparecen siempre identificados bajo las subvenciones aportadas por el Fondo Social Europeo (FSE). Son pues programas cofinanciados por los Fondos Estructurales (correspondientes al Programa

Operativo 2000-2006 para la Región de Murcia) en aras a potenciar la inserción de desempleados dentro del mercado laboral, a mejorar sus aptitudes proporcionando acciones de orientación profesional, acompañamiento tanto en la búsqueda de empleo como en la adaptación al mismo, así como a incentivar la inserción laboral. Sería importante conocer si estas aportaciones tendrán su continuidad en el futuro, al margen de la cofinanciación del FSE, es decir, en qué medida la Conserjería de Trabajo y Política Social del Gobierno de la Región de Murcia regulará los programas de fomento de empleo, y entre los cuales se encuentra los programas de EcA, a partir de 2007.

Las Órdenes revisadas distinguen los diferentes agentes implicados, empresas colaboradoras y los promotores de empleo con apoyo, definiendo cada uno de ellos, si bien en las Órdenes de 2000 y 2001 se mencionan un concepto que consideramos importante reseñar como son “las empresas de máxima integración laboral”, aquellas que tengan hasta un 10 % de contratados en alguna modalidad de fomento de empleo para personas con discapacidad. Otro aspecto destacable en relación a los agentes implicados reside en considerar tal como especifica la Orden de 2000 a los CEE como promotores de proyectos que supongan una experiencia en el ámbito de la inserción laboral ordinaria, pudiendo así desarrollar la necesaria transición al empleo normalizado, aunque dicha Orden incentiva a nuestro juicio, más la creación de puestos de trabajo dentro del mismo CEE. Posteriormente a esta Orden de 2000, las demás se refieren a “promotores de empleo” a aquellas entidades sin ánimo de lucro y que no ostenten la calificación de CEE. Tampoco nos parece adecuada no considerar a los CEE como promotores de proyectos de EcA puesto que estos centro son los que podrían realizar con la incentivación adecuada la transición hacia el mercado laboral ordinario consiguiendo que los trabajadores con discapacidad pudieran obtener y mantener un puesto de trabajo normalizado.

Respecto a la incentivación al EcA merece especial atención la reducción de las ayudas económicas, sobretodo en la Orden de 2003, donde se refleja una reducción del 50% en comparación a las destinadas al año anterior. Consideramos que a lo largo de todos estos años el EcA no se ha consolidado como una apuesta segura en aras a la inserción laboral en mercado ordinario ya sea en parte por una falta de interés de las entidades promotoras de empleo, o por existir la modalidad de inserción mediante los enclaves laborales.

Otro aspecto a considerar es referente al tipo de discapacidad a la cual se orientan los programas de EcA. Así mientras que las Órdenes de 2001 y 2002 especifican la necesidad de orientarse hacia los trabajadores con discapacidad psíquica, la Orden de 2003 alude al conjunto de las personas con discapacidad en general, y menciona que los promotores de EcA deben imputar al preparador laboral un número de trabajadores en función del tipo de discapacidad, diferenciando entre física o psíquica.

En relación al ratio de trabajadores con discapacidad por PL que se establece en las Órdenes se observa que la apuesta por la inserción laboral en cuanto a conseguir la contratación de un número de trabajadores con discapacidad es muy baja ya que en la Orden de 2001 se especifica la imputar a cada PL cuatro contratados y en la Orden de 2003 se especifica imputar de cuatro trabajadores con discapacidad psíquica dos contratados por PL, o en su caso de seis trabajadores con discapacidad física cuatro por PL. Consideramos pues que existe cierto recelo no solamente a elevar la ratio existente, sino en afirmar y

creer que la modalidad de EcA es eficaz en cuanto que permite la incorporación de trabajadores con discapacidad en la empresa ordinaria. La causa de este recelo o miedo reside en la falta de experiencias reales de EcA dentro de la Región de Murcia.

También cabe anotar que las Órdenes mencionan como profesionales al preparador laboral, el orientador y formador laboral aunque no se menciona los requisitos que deben cumplir ni su titulación, solamente habla de la titulación e idoneidad suficiente.

En relación a la propia definición de empleo con apoyo la Orden de 2001 define el término mientras que la Orden de 2003 no indica la definición de la misma. Es más, la Orden de 2003 amplía el colectivo de trabajadores que pueden beneficiarse, no solamente el colectivo de personas con discapacidad, es decir se refiere al colectivo de personas con riesgo de exclusión social.

Nos parece muy adecuada que las Órdenes (a partir de 2001) contemplen el establecimiento de itinerarios integrales de empleo o itinerarios personalizados que permitan la obtención de puestos de trabajo adecuados a las aptitudes de los trabajadores con discapacidad. Se deduce de ahí la necesidad de ajustar los puestos de trabajo a las capacidades y potencialidades que cada trabajador pueda presentar, de ahí que mencione a nuestro entender la necesidad de establecer un itinerario personalizado de empleo. Si bien, es necesario hacer una puntualización puesto que se indica en relación a los itinerarios integrales de empleo que éstos “finalicen” con la obtención de puestos de trabajo adecuados, aspecto que consideramos erróneo pues el itinerario personalizado o integral de empleo no acaba con la obtención de un puesto de trabajo, sino que este persiste y se mantiene durante todo el tiempo que sea necesario y que el trabajador con discapacidad lo requiera. Por otra parte, en las Órdenes se distinguen distintos servicios como orientación, búsqueda de empleo, tutela e instrucción de trabajador en el puesto de trabajo además de otras complementarias como difusión y gestión de servicios.

COMUNIDAD AUTÓNOMA VALENCIANA

En la Comunidad Valenciana encontramos un total de 9 normas desde el año 1996 que incluyen ayudas destinadas al Empleo con Apoyo. En todos los casos, el formato elegido para el desarrollo de la norma ha sido el de Orden.

Las normas revisadas son las que se detallan a continuación:

- ? Orden de 14 de febrero de 1996 por la que se regulan las diversas medidas de fomento de empleo destinadas a personas con alguna capacidad reducida o discapacitadas para el ejercicio 1996.
- ? Orden de 29 de noviembre de 1996 por la que se anuncia la minoración de la dotación económica prevista en la Orden de 14 de febrero de 1996, por la que se regulan medidas de fomento de empleo destinadas a personas con alguna capacidad reducida, para el ejercicio de 1996.
- ? Orden de 19 de junio de 1997 por la que se regulan diversas medidas de fomento de empleo destinadas a personas con discapacidad para el ejercicio de 1997.
- ? Orden de 17 de abril de 1998 por la que se regulan diversas medidas de fomento de empleo destinadas a personas con discapacidad para el ejercicio de 1998.
- ? Orden de 26 de noviembre de 1998 por la que se regulan diversas medidas de fomento de empleo destinadas a personas con discapacidad para el ejercicio de 1999.
- ? Orden de 28 de diciembre de 1999 de la Consellería de Empleo por la que se regulan diversas medidas de fomento de empleo destinadas a personas con discapacidad para el año 2000.
- ? Orden de 29 de diciembre de 2000, de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento del empleo de personas con discapacidad.
- ? Orden de 24 de abril de 2001, de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se de publicidad a las líneas de crédito y al importe máximo par diversas ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento del empleo de personas con discapacidad, y se modifica la Orden de 29 de diciembre de 2000, de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras y el procedimiento general para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas de las mismas.
- ? Orden de 30 de diciembre de 2002, de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se regulan y convocan subvenciones destinadas a la implantación de planes integrales de empleo para determinados colectivos con dificultad de inserción laboral, para el año 2003.

| |
|--|
| CUESTIONES RELATIVAS A LA NORMA |
|--|

1. ¿Rango de la convocatoria bajo la que se publican las ayudas (Decreto, Orden, Resolución,...)?

Todas las órdenes estudiadas, de la Comunidad Valenciana aparecen como Órdenes

2. ¿La convocatoria proviene de otra ley o plan de acción y aparece indicado?

Ninguna de las órdenes estudiadas señala expresamente que provenga de otra ley o plan de acción.

No obstante, la Orden de 29 de noviembre de 1996, de la Consellería de Trabajo y Asuntos Sociales, por la que se anuncia la minoración de la dotación económica prevista en la Orden de 14 de febrero de 1996, se cita la Orden Ministerial de 1 de agosto de 1996 por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio 1996 las subvenciones correspondientes a programas de apoyo a la creación de empleo, asignándose una cantidad económica para la gestión del Programa de Integración Laboral del Minusválido.

La Orden de 19 de junio de 1997, así como la Orden de 17 de abril de 1998 y la Orden de 26 de noviembre de 1998, en la introducción, refiriéndose a las consignaciones presupuestarias cita las previsiones del Programa Operativo de la Comunidad Valenciana (FSE 1994/1999).

En la Orden de 28 de diciembre de 1999, también en su introducción, se cita la Orden de 22 de abril de 1999, por la que se regulan las ayudas y subvenciones a la contratación indefinida de trabajadores minusválidos en empresas ordinarias, indicando que la Orden estudiada de 28 de diciembre de 1999 pretende completar la anterior, en el sentido de introducir un nuevo programa de empleo que subvenciones otras medidas de fomento de empleo destinadas a personas con discapacidad.

Y la Orden de 29 de diciembre de 2000, también en su introducción, hace referencia a las directrices europeas para el empleo, las cuales establecen como objetivos el impulsar y favorecer la inserción de las personas con discapacidad rompiendo las barreras que dificultan su incorporación al mercado de trabajo.

3. ¿Consejería que promueve las ayudas?

Las órdenes de la Comunidad Valenciana emanan de la Consellería de Trabajo o Empleo, que han sufrido diferentes cambios de denominación de organización a lo largo del período de tiempo de 1996 a 2002. De este modo, la Consellería de Trabajo o de Empleo según el año de la Orden aparece acompañada, además de la propia área de trabajo o empleo, por otras áreas competenciales agrupadas en la misma Consellería. De ahí las diferentes nomenclaturas, como se aprecia a continuación:

Orden 14 de febrero de 1996 y Orden de 29 de noviembre de 1996--> Consellería de Trabajo y Asuntos Sociales

Orden de 19 de junio de 1997, Orden de 17 de Abril de 1998 y Orden de 17 de abril de 1998, Consellería de Empleo, Industria y Comercio

Orden de 28 de diciembre de 1999, Consellería de Empleo.

Orden de 29 de diciembre de 2000, Orden de 24 de abril de 2001 y Orden de 30 de diciembre de 2002, Consellería de Economía, Hacienda y Empleo.

4. ¿Ámbito geográfico de aplicación?

Toda la normativa es de aplicación a toda la Comunidad Valenciana.

5. ¿Si la norma recoge ayudas específicamente dedicadas al empleo con apoyo o estas aparecen junto a ayudas a otras modalidades?

Todas las normativas estudiadas especifican ayudas al empleo con apoyo, pero acompañadas junto a otras ayudas, tales como:

Las Órdenes de 14 de febrero de 1996, de 19 de junio de 1997, de 17 de abril de 1998 y de 26 de noviembre de 1998 recogen las siguientes ayudas:

- ? Creación de puestos de trabajo en centros especiales de empleo.
- ? Mantenimiento de los puestos de trabajo en centros especiales de empleo.
- ? Facilitar el establecimiento como trabajadores autónomos o por cuenta propia a personas que, siendo discapacitadas, permanezcan en situación de desempleo.
- ? Fomentar la experiencia de "Empleo con Apoyo", como medida singular de obtención de un empleo normalizado.

La Orden de 28 de diciembre de 1999 establece ayudas para las cuatro modalidades indicadas, diferenciando para las ayudas a la creación de puestos de trabajo en centros especiales de empleo dos tipos de proyectos: por un lado proyectos de creación de centros especiales de empleo y, por otro, proyectos de ampliación de plantilla. Y, como novedad, esta Orden establece también ayudas al Programa de apoyo a la contratación temporal de personas con alguna discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

La Orden del 29 de diciembre del 2000 recoge las mismas ayudas que la orden anteriormente citada y, como novedad, establece también ayudas a la contratación indefinida de trabajadores minusválidos.

En la Orden de 30 de diciembre del 2002, aparece como ayudas a los planes integrales de empleo dirigidos a los siguientes colectivos:

- ? Plan integral de empleo para desempleados mayores de 45 años.
- ? Plan integral de empleo para desempleados que tengan la consideración de parados de larga duración.
- ? Plan integral de empleo con apoyo para discapacitados físicos y sensoriales con un grado de minusvalía de al menos el 50 %, y discapacitados psíquicos con un grado de minusvalía del 33 % o superior.
- ? Plan integral de empleo para personas con riesgo de exclusión social.
- ? Plan integral de apoyo a la movilidad geográfica para desempleados agrícolas.

6. ¿En caso aparecer junto a otras modalidades de empleo, si recibe la misma importancia que las otras modalidades en cuanto a la presentación y estructura de la norma?

Todas las modalidades de empleo subvencionadas reciben la misma importancia en cuanto a la presentación y estructura de la norma, aunque hay mucha diferencia en cuanto a la cantidad del contenido.

En todas las Órdenes estudiadas, a excepción de la Orden de 30 de diciembre de 2002, se utiliza un capítulo o un título de la Orden para desarrollar cada modalidad de ayuda. Lo que se observa es que, en general, se utilizan varias hojas para desarrollar las ayudas a los Centros Especiales de Empleo y una única hoja para las ayudas al “empleo con apoyo”.

La Orden de 30 de diciembre de 2002 utiliza un único artículo para cada plan integral de empleo dirigido a un colectivo determinado, y un capítulo para las subvenciones a las entidades promotoras de los itinerarios de inserción laboral y otro capítulo para subvenciones a las entidades empleadoras.

| |
|--|
| CUESTIONES RELATIVAS A LAS AYUDAS |
|--|

Objeto de las ayudas

7. ¿Objeto de financiación de las ayudas?

En todas las órdenes revisadas, el objeto de financiación es regular diversas medidas de fomento de empleo destinadas a personas con discapacidad.

Y concretamente en el apartado de empleo con apoyo, encontramos:

En la Orden de 14 de febrero de 1996: ayudas para potenciar experiencias singulares que supongan la creación de puestos de trabajo en la empresa ordinaria a través, fundamentalmente, de acciones basadas en el empleo con apoyo y otras de naturaleza análoga. La cobertura de dichos puestos de trabajo deberá realizarse mediante la contratación, en cualquiera de las modalidades prevista en el Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo, de desempleados afectados de discapacidad psíquica. La duración del contrato y de la jornada efectiva de trabajo, se determinará en caso en función de las necesidades y capacidad del trabajador. Las ayudas sufragarán hasta el 80 % de los costes incluidos en la memoria.

En la Orden de 19 de junio de 1997 se especifica que: las ayudas sufragarán hasta el 80% de los costes salariales del personal de apoyo: buscador de empleo, preparador laboral, formadores, etc. Asimismo, se subvencionarán los costes salariales de los trabajadores que en el marco del proyecto sean contratados por empresas o administraciones públicas que no ostenten la cualidad de centros especiales de empleo.

A partir de la orden del 17 de abril de 1998, se establece que recibirán ayudas:

Los promotores del Proyecto Empleo con Apoyo, hasta el 80% del salario del personal de apoyo en proporción directa con el número de personas con discapacidad psíquica integrados en el mercado laboral ordinario.

Las empresas colaboradoras/ empleadoras, hasta el 100% del salario del personal con discapacidad psíquica durante el período de contratación temporal en la empresa colaboradora.

La Orden de 29 de diciembre de 2000 incluye, para las entidades promotoras hasta el 80% del coste salarial y de la seguridad social del personal de apoyo e incluye así mismo como función de la entidad promotora el mantenimiento de los puestos de trabajo ya creados.

Y la Orden de 30 de diciembre del 2002 se señala que el plan integral de empleo con apoyo está dirigido a personas con discapacidad física y sensorial con un grado de minusvalía de al menos el 50%, y discapacitados psíquicos con un grado de minusvalía del 33% o superior. En esta Orden las ayudas a las entidades promotoras del proyecto se determina en función del número de desempleados atendidos a razón de 1.500 € por cada uno; por atención a los discapacitados que hayan sido insertados en una empresa mediante la intermediación de la entidad promotora, a razón de 750 € por cada uno, siempre que el contrato esté en vigor dentro del tiempo de duración del proyecto subvencionado; y una ayuda por importe de 3.000 € por cada contrato de tres meses como mínimo de los discapacitados participantes en el proyecto. La propia Consellería establece el número de personas con discapacidad a tender y los objetivos de contratación a alcanzar.

Por otra parte cabe destacar la ausencia del colectivo de personas con problemas de salud mental, que no aparece en ninguna de las órdenes.

8. ¿Contemplan las ayudas las adaptaciones del puesto de trabajo?

En las ayudas destinadas al Empleo con Apoyo de toda la normativa revisada no se contemplan ayudas para las adaptaciones de puestos de trabajo, en cambio, sí se contempla en las ayudas a mantenimientos de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo y en las ayudas a la contratación indefinida de trabajadores minusválidos que figura en la Orden de 29 de diciembre de 2000.

En la orden de 14 de febrero de 1996: En los centros especiales de empleo, para el fomento del mantenimiento del puesto de trabajo se recogen subvenciones para la adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas con un límite del 80% del valor obtenido al multiplicar la cuantía de 500.000 Ptas. (3.005€) por el número de trabajadores discapacitados que formen parte de la plantilla del centro (igual que en la Orden de 19 de junio de 1997).

En la orden de 17 de abril de 1998: En el mantenimiento de puestos de trabajo en los centros especiales de empleo, existe una subvención para la adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en una cuantía no superior a 300.000 Ptas. (1803.04€) por puesto de trabajo y sin que en ningún caso rebasen el 80 por 100 del coste ocasionado por la referida adaptación o eliminación, con un coste máximo de 10.000.000 Ptas. (igual que en la Orden de 26 de noviembre de 1998, que la Orden de 28 de diciembre de 1999, la Orden de 29 de diciembre de 2000).

Y en la Orden de 29 de diciembre de 2000, en el programa de apoyo a la contratación indefinida de trabajadores minusválidos contempla una subvención máxima de 901'52 € por trabajador minusválido contratado, destinada a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal necesarios para evitar accidentes laboral al trabajador minusválido contratado.

Consideramos que sería necesario dotar de estas ayudas a programas que fomenten la integración laboral de la persona discapacitada en empresas ordinarias, dada la importancia que tiene este factor en el proceso de inserción laboral.

9. ¿Se contempla la financiación de formación con apoyo en el puesto de trabajo mediante prácticas remuneradas o no remuneradas?

En la Orden de 14 de febrero de 1996, se define el empleo con apoyo y se menciona que por tal se entiende un programa de formación básica individualizada en autonomía persona y aspectos instrumentales y culturales, la realización de prácticas en empresa y la intención de lograr un empleo normalizado. Todo ello mediante el apoyo y seguimiento del formador o preparador laboral, quien trabaja por cuenta de una asociación de discapacitados o entidad de naturaleza análoga. Dicho técnico, en consecuencia, es ajeno a la empresa en la que la persona discapacitada prestará posteriormente sus servicios. Pero no figuran ayudas al trabajador por la realización de dichas prácticas y, para la entidad solicitante de las ayudas se subvenciona un 80 % del coste total de las acciones a realizar.

En el resto de Órdenes revisadas ya no aparece esta definición de “empleo con apoyo” lo que supone que no se haga referencia a la realización de prácticas en empresas. Únicamente se hace referencia como posibles acciones a desarrollar, la formación prelaboral y/o ocupacional y a la inserción en la empresa.

En conclusión, en ninguna Orden se contempla la financiación de la formación con apoyo en el puesto de trabajo mediante prácticas remuneradas o no remuneradas, y solamente en la Orden citada se habla claramente de prácticas en empresa.

10. ¿Especifica la norma la distinción de los diferentes agentes participantes en el proceso con ayudas específicas para cada uno (trabajador, empresa promotora de servicios, empresa empleadora)?

Las normas distinguen dos tipos de agentes y las correspondientes ayudas para cada uno: se habla de la Entidad que promueve el proyecto y la Entidad que contrata a la persona con discapacidad, aunque la terminología utilizada varía de unas normas a otras.

La única excepción la encontramos en la Orden de 14 de febrero de 1996 en que no aparece ninguno de los conceptos, solamente la naturaleza de quién puede solicitar las ayudas (asociaciones o entidades sin ánimo de lucro y las corporaciones locales). No habla de la entidad que contrata.

Orden de 19 de junio de 1997: empresas contratantes y de promotores del proyecto, buscador de empleo, preparador laboral y formadores.

En la Orden de 17 de abril de 1998 las empresas contratantes pasan a llamarse empresas colaboradoras.

En la Orden de 30 de diciembre del 2002 las empresas colaboradoras pasan a llamarse empresas empleadoras.

En ninguna norma se habla del trabajador como solicitante de ayudas específicas, sino como persona a la que van dirigidas las acciones que realiza la entidad promotora.

11. ¿Trata en algún caso el tema de los enclaves laborales?

No, en ninguna de las normas revisadas se trata el tema de los enclaves laborales.

12. ¿Tipo de entidades o instituciones que pueden solicitar las ayudas?

En las órdenes de la Comunidad Valenciana encontramos algunas diferencias:

Orden 14 de febrero de 1996, las ayudas las pueden solicitar “asociaciones o entidades sin ánimo de lucro y las corporaciones locales”.

Orden 19 de junio de 1997, no se hace ninguna referencia al tipo de entidad o institución que puede solicitar las ayudas.

Orden de 17 de abril de 1998, Orden de 26 de noviembre de 1998, Orden de 28 de diciembre de 1999, los promotores del proyecto pueden ser administraciones públicas o entidades sin ánimo de lucro que no ostenten la calificación de centro especial de empleo; y las entidades colaboradoras pueden ser empresas privadas, cualquiera que sea su forma jurídica de constitución y que no ostenten la calificación de centro especial de empleo.

En este sentido, la normativa va evolucionando y ya en la Orden de 29 de diciembre de 2000, además de lo dicho anteriormente, también pueden ser entidades colaboradoras las empresas públicas. Esta novedad se introduce con el objetivo de facilitar aún más la contratación de las personas con discapacidad psíquica.

Orden de 30 de diciembre de 2002, En calidad de Entidades Promotoras, pueden ser beneficiarios de las ayudas “las Administraciones Locales así como las entidades dependientes o vinculadas a una Administración Local, ubicadas en el ámbito territorial de la Comunidad Valenciana; Las entidades que hayan suscritos pactos territoriales para el empleo a través de convenios de colaboración con la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo; Las Universidades situadas en el ámbito territorial de la Comunidad Valenciana. Cámaras de comercio situadas en el ámbito territorial de la Comunidad Valenciana y las entidades sin ánimo de lucro que acrediten experiencia en la realización de procesos de inserción laboral de desempleados”. “En calidad de Entidades Empleadoras las personas físicas y las entidades públicas y privadas que estando domiciliadas y realizando su actividad en el territorio de la Comunidad Valenciana contraten a los desempleados (...)”.

Como se puede observar, existe una evolución positiva del tipo de entidades o instituciones que pueden solicitar las ayudas, en el sentido de que cada vez encontramos una definición más amplia de éstas, tanto para las entidades promotoras como para las empleadoras.

13. ¿Condiciones bajo las que se pueden solicitar las ayudas?

En toda la normativa analizada la condición es: “hallarse al corriente en las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social”, tanto para las Entidades Promotoras como para las Entidades Colaboradoras.

Además para las Entidades Promotoras, las acciones deberán potenciar exclusivamente la integración de personas con discapacidad psíquica, salvo en la Orden de 30 de diciembre de 2002 de la Comunidad Valenciana en la que pueden participar personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía de al menos un 50 %.

Por otra parte, las Entidades Colaboradoras han de cumplir las siguientes condiciones:

Presentar un certificado emitido por la entidad promotora relativo a la condición de colaboradora.

Presentar la copia del contrato de trabajo que da lugar a la ayuda en todas las órdenes excepto en la Orden de 29 de diciembre de 2000 que exige la presentación de un compromiso escrito de contratación.

En las órdenes de 14 de abril de 1998, de 26 de noviembre de 1998, de 28 de diciembre de 1999, de 30 de diciembre de 2002, se solicita la presentación de la declaración responsable de ayudas de mínimos, concedida durante los tres últimos años. En el resto de órdenes (14-02-1996, 19-06-1997 y 28-12-2000).

En la Orden de 30 de diciembre de 2002, se exige la presentación de la acreditación de la fecha de inscripción en los centros SERVEF (Servicio Valenciano de Empleo y Formación) como desempleado.

14. ¿Implican el establecimiento de algún tipo de convenio con la administración promotora de las ayudas?

No. Las ayudas tienen la consideración de subvención pública y la propia orden y la posterior resolución de concesión de la ayuda establece la relación entre la Administración Autonómica y la Entidad subvencionada.

Únicamente, como se ha indicado en la pregunta anterior, las entidades colaboradoras han de presentar como documentación de inicio un certificado expedido por la entidad promotora del proyecto relativo a la condición de empresa colaboradora en el mismo. Pero este certificado no se puede entender como un convenio entre las partes sino como lo que es: una documentación necesaria para poder solicitar la ayuda.

Y también en este mismo sentido, en la Orden de 29 de diciembre de 2000 y para que la entidad promotora del proyecto pueda acreditar las acciones que realiza para el mantenimiento de los puestos de trabajo ya creados, ha de presentar como documentación un certificado de la empresa colaboradora referente al seguimiento realizado por el personal de apoyo en el centro de trabajo.

15. ¿Se financia seguimiento o solamente nuevas contrataciones?

En general, en las órdenes de la Comunidad Valenciana, excepto la de 30 de diciembre de 2002, no especifica este extremo, aunque a la solicitud se adjunta la relación de los/as trabajadores/as con discapacidad incluidos en la acción, y dicha relación no ha especificar las actuaciones que se llevan a cabo con cada trabajador, por lo que, de hecho, se financian tanto los seguimientos como las nuevas contrataciones.

Por su parte las empresas colaboradoras pueden recibir ayudas durante el periodo de contratación temporal, esto es, también para las prórrogas del

contrato de trabajo inicial, mientras el trabajador con discapacidad esté contratado mediante contratos temporales. Ya no obtienen subvención cuando la contratación es indefinida.

Como novedad en la orden de 28 de diciembre de 1999 : en la memoria a realizar por la entidad promotora, se debe incluir la fundamentación o justificación del proyecto, equipo de apoyo y cálculo estimado de los salarios de este personal, objetivos, desarrollo de las acciones (detección y seguimiento de los trabajadores discapacitados, formación prelaboral y/o ocupacional, prospección de puestos de trabajo en empresas, inserción en la empresa y seguimiento, empresas previstas como colaboradoras, etc.

En la orden de 29 de diciembre del 2000 se habla expresamente del mantenimiento de los puestos de trabajo ya creados en empresas colaboradoras como una actividad a llevar a cabo por los promotores del proyecto de empleo con apoyo, debiendo presentar los promotores, para los mantenimientos de puestos de trabajo ya creados, el correspondiente certificado de la empresa colaboradora referente al seguimiento realizado por el personal de apoyo en el centro de trabajo.

En la Orden de 30-12-2002, la cuantía de la financiación varía si es nueva contratación o un seguimiento para las entidades promotoras, sin embargo, los seguimientos o prórrogas de contratos no se financian para las entidades colaboradoras.

16. ¿Se presentan de algún modo las ayudas al empleo con apoyo como alternativa para ayudar a cumplir la cuota del 2%?

En ninguna de las normas revisadas se hace referencia a la cuota del 2%.

Solamente en la Orden de 28 de diciembre de 1999, se dice en el capítulo V, que regula exclusivamente el programa de apoyo a la contratación temporal de personas con discapacidad, que nada tiene que ver con el capítulo anterior de empleo con apoyo: con el objeto de que este esfuerzo presupuestario ayude a las empresas a alcanzar el 2% de reserva de puesto a favor de los trabajadores discapacitados.

Es pues de extrañar que el empleo con apoyo no aparezca en ninguna de las órdenes como una opción para cumplir esta cuota, sino que solamente aparezca en una de las órdenes y sin ninguna conexión con el empleo con apoyo.

Respecto a las cuantías económicas

17. ¿Cual es la cantidad total que destinan las ayudas al empleo con apoyo?

En toda la normativa revisada no se especifica la cantidad destinada al Empleo con Apoyo, pero sí aparece la cantidad total a las ayudas al fomento de empleo de las personas con discapacidad.

| | | |
|-----------------------|---|--|
| 14 de febrero de 1996 | Aparece conjuntamente con la cantidad total a ayudas a otras modalidades. (625 millones de Ptas.) | No sabemos qué proporción va destinada al empleo con apoyo |
|-----------------------|---|--|

| | | |
|---------------------------|---|---|
| 29 de noviembre de 1996 | Modificación: 619.954.014 Ptas. | |
| 19 de junio de 1997 | Importe global para la totalidad de las ayudas: 520.628.522 (25.554.000 Ptas. del FSE y 8.518.000 Ptas. son fondos asociados) | - con cargo a la línea 4.15 (Planes de Fomento de Empleo para Discapacitados): 485.925.000 - con cargo a la línea 7.03 (PIMFE Discapacitados): 34.703.522 Ptas. |
| 17 de abril de 1998 | Importe global máximo para la totalidad de las ayudas es de 699.437.000 Ptas. (163.188.000 Ptas. del FSE y 54.396.000 Ptas. fondos asociados) | - con cargo a la línea 4.15 (Planes de Fomento de Empleo para Discapacitados): 669.437.000 Ptas. - con cargo a la línea 7.03 (PIMFE Discapacitados): 30.000.000 |
| 26 de noviembre de 1998 | Para promotores del proyecto de EcA: el 80% del salario del personal de apoyo en proporción directa con el nº de personas con discapacidad psíquica integradas en el mercado laboral ordinario Para empresas colaboradoras: hasta el 100% del salario del personal con discapacidad psíquica durante el periodo de contratación temporal. Su cuantía no excederá de 900.000 Ptas. | |
| 28 de diciembre de 1999 | Igual que la anterior | |
| 29 de diciembre de 2000 | Para promotores del proyecto de EcA: el 80% del salario del personal de apoyo en proporción directa con el nº de personas con discapacidad psíquica integradas en el mercado laboral ordinario Para empresas colaboradoras: hasta el 100% del salario del personal con discapacidad psíquica durante el periodo de contratación temporal hasta un límite de 6.011 € (1.00.146ptas) | Ayudas para contrataciones indefinidas: - subvención de 3.606.58 € (650.000 Ptas.) por cada trabajador contratado - subvención de 901.52 € (150.000 Ptas.) por trabajador minusválido contratado, para la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales Ayudas a la contratación temporal: Duración mínima de 12 meses: 1800E (299.494 Ptas.) |
| Orden 24 de abril de 2001 | El Empleo con Apoyo y el apoyo a la contratación | |

| | | |
|--------------------------|--|---|
| | temporal de personas con discapacidad, se financiarán con un importe global máximo de 103.331.596 Ptas. (621.035,40€) de las que 72.3632.117 Ptas.(434.724,78 €) son del FSE | |
| 30 de diciembre del 2002 | <p>A las entidades promotoras de proyecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 750 € por atención a los discapacitados que hayan sido insertados en una empresa mediante la intermediación de la entidad promotora del proyecto - 3000 € por cada contrato de 3 meses como mínimo y a jornada completa - 1500 € por cada uno de los desempleados participantes en el proyecto <p>A las entidades empleadoras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 6900 E por cada contrato indefinido y a jornada completa de los discapacitados participantes en el proyecto - 3000 € por cada contrato de 6 meses como mínimo y a jornada completa y 1500 € en el caso que el contrato sea de 3 meses - si el contrato es a tiempo parcial, debe tener un mínimo de 20 horas semanales <p>El 70% está financiado por el Fondo Social Europeo</p> | <ul style="list-style-type: none"> - los gastos salariales del personal específicamente contratado para desarrollar el proyecto no podrán superar en el caso del personal de apoyo los 1500 € mensuales por trabajador, y en el caso de personal técnico 2100€ mensuales por trabajador - Los gastos del resto del personal de la entidad promotora que no haya sido contratado en la gestión del proyecto pero que vaya a colaborar en la gestión del mismo, y siempre que no hayan sido objeto de subvención por cualquier programa de fomento de empleo, podrán imputarse hasta el límite máximo del 10% del coste total de proyecto y 2100€ mensuales por trabajador - los gastos de formación para los desempleados que, en su caso, se lleven a cabo por medios externos no podrán superar el 5% del coste total del proyecto - el importe de los gastos corrientes imputables al proyecto no podrán superar el 20% del coste total del proyecto - los gastos de dietas y gastos de desplazamiento se podrán imputar al proyecto con un límite máximo del 5% del coste total del proyecto. |

18.¿En caso de estar las ayudas recogidas junto a las de otras modalidades de empleo y en caso de que se indique las cantidades totales destinadas a cada tipo de ayudas, que porcentaje suponen las dedicadas al empleo con apoyo?

Se menciona la cantidad total de ayudas destinadas a diferentes medidas de empleo, pero no se especifica que porcentaje supone las dedicadas al empleo con apoyo.

19. ¿Se establecen o no tramos de financiación en función de la necesidad de apoyo o del tipo de discapacidad o de alguna otra circunstancia?

No se establecen tramos de financiación en ninguna de las normas revisadas.

20. ¿Plantean la necesidad de realizar cofinanciación de los servicios y si es así quién debe realizarla y en que porcentajes?

No se plantea explícitamente la cofinanciación pero como las ayudas no cubren, en ningún caso, el 100% del coste total del programa, es la Entidad Promotora la que se ve obligada a cofinanciar el proyecto en los siguientes porcentajes:

Órdenes: 14 de febrero de 1996, 19 de junio de 1997, 17 de abril de 1998, 26 de noviembre de 1998 y 28 de diciembre de 1999: las ayudas cubren el 80% del coste salarial y la Entidad Promotora ha de cubrir el 20% restante, el 100% del coste de la seguridad social y el 100% de los gastos de mantenimiento.

Orden de 29 de diciembre de 2000: las ayudas cubren el 80% del coste salarial y de la seguridad social y la Entidad Promotora el resto de costes.

En la Orden de 30 de diciembre de 2002 las ayudas se cuantifican por objetivos alcanzados, por lo que cabría la remota posibilidad que la Entidad Promotora cubriera el 100% del gasto total del proyecto. Además en esta última orden se plantea como criterio de valoración el esfuerzo cofinanciador de la Entidad Promotora.

21. ¿Se realiza una previsión para la continuidad de la financiación de las acciones-proyecto y posteriores ayudas?

Únicamente en la Orden de 30 de diciembre de 2002 y en la fundamentación de la orden que se indica que las Entidades Promotoras recibirán apoyo proveniente del Fondo Social Europeo (FSE) desde el 2003 al 2006.

22. ¿Cuál es la procedencia de los fondos? ¿Propios? ¿Del FSE, Estado, CCAA?

En las normas revisadas, una parte de los fondos que se destinan a las ayudas provienen del Fondo Social Europeo y otros fondos asociados a los anteriores. El resto de la cuantía no se especifica si es la propia Comunidad Autónoma la que lo aporta o proviene de fondos del Estado.

Respecto a los incentivos

23. ¿Si se establecen incentivos a la contratación suplementarios de los del estado y cuales son?

En la Orden de 14 de febrero de 1996 los incentivos a la contratación son de hasta un 80% de los costes; ésta es la primera orden sobre Empleo con Apoyo de la Generalitat Valenciana y, como ya se ha dicho no distingue entre los diferentes agentes, pero también las empresas contratantes pudieron pedir las ayudas de hasta el 80% de los costes de la contratación.

En la Orden de 19 de junio de 1997 se subvencionan los costes salariales de los trabajadores/as que, en el marco del proyecto, sean contratados por empresas o administraciones públicas.

En las Órdenes de 17 de abril de 1998, de 26 de noviembre de 1998 y de 28 de diciembre de 1999, se subvenciona hasta el 100% del salario durante el periodo de contratación temporal en la empresa colaboradora. Su cuantía no excederá de 900.000 Pts.

En la Orden de 29 de diciembre de 2000 se subvenciona hasta el 100% del salario durante el periodo de contratación temporal en la empresa colaboradora. La cuantía máxima se incrementa hasta un límite de 6.011 €.

En la Orden de 30 de diciembre de 2002 las ayudas a la entidad empleadora son: 6.900 € por cada contrato indefinido y a jornada completa; 3.000 € por cada contrato de 6 meses como mínimo y a jornada completa y 1.500 € por contrato de 3 meses como mínimo y a jornada completa (para contratos a tiempo parcial de 20 horas/semana o superior, las ayudas son proporcionadas)

24. ¿Cuál es la duración de los incentivos?

En la normativa de la Comunidad Valenciana la duración de los incentivos a la contratación es la misma que la vigencia que la Orden, es decir, durante el año de su publicación.

25. ¿Varían los incentivos en función de modalidades de contrato a utilizar?

En la Orden de 14 de febrero de 1996, los incentivos no varían. Y en las siguientes Órdenes (19/06/97, 17/04/98, 26/11/98, 28/12/99, 29/12/00) tampoco varía aunque sí especifica que la contratación ha de ser temporal.

En la Orden de 30 de diciembre de 2002 la variación de los incentivos se debe a la duración del contrato que la entidad empleadora realice. Además los contratos de formación no son incentivados.

26. ¿Se modifican los incentivos en caso de evolucionar las contrataciones a modelos de contratación más estables y beneficiosos para el trabajador?

En la normativa de la Comunidad Valenciana no se modifican los incentivos para la contratación. Es más, como ya se ha dicho la ayuda se puede pedir durante el periodo de contratación temporal. Además en la Orden de 30 de diciembre de 2002, aunque pueda parecer que sí se incentiven, lo cierto es que no, dado que únicamente se incentiva la contratación de una persona con discapacidad psíquica desempleada.

27. ¿Se contempla la actualización por IPC de los diferentes incentivos?

En ningún caso se contempla la actualización por IPC; posiblemente porque todas las órdenes estudiadas tienen una vigencia de un año, a excepción de la orden de 29 de diciembre de 2000.

Compatibilidades y sistemas combinados

28. ¿Contemplan las ayudas la posibilidad de compatibilizarse con otras ayudas que provengan del ámbito autonómico o nacional?

En la normativa de la Comunidad Valenciana encontramos las siguientes variaciones:

En la Orden de 14 de febrero de 1996 no se hace ninguna referencia.

En las Órdenes de 19 de junio de 1997 de 17 de abril de 1998 y de 26 de noviembre de 1998 se constata que el beneficiario estará obligado a comunicar otras ayudas públicas que hubiera solicitado u obtenido para la misma finalidad.

En las Órdenes de 28 de diciembre de 1999 y en la de 29 de diciembre de 2000, aparece un artículo en las disposiciones generales (Concurrencia de ayudas y subvenciones) en el que dice que “el importe de las ayudas no podrá ser, en ningún caso, de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con subvenciones o ayudas de otras Administraciones Públicas, o de otras Entidades públicas o privadas, nacionales o internacionales, supere el coste de la actividad a desarrollar por el beneficiario”. Asimismo, se indica que “en dicho supuesto y cuando la subvención principal sea de la Generalitat Valenciana procederá al reintegro del exceso obtenido sobre el coste de la actividad desarrollada”.

En la Orden de 30 de diciembre de 2002, las ayudas a las entidades empleadoras y promotoras son incompatibles con cualquiera otras ayudas contenidas en los programas de fomento de empleo de la Generalitat Valenciana o del Estado que tengan el mismo objeto.

29. ¿Se establece algún tipo de sistema combinado que implemente acciones de cara a la educación, empleo y sociedad?

En ninguna de las normas revisadas se establecen este tipo de sistemas. Únicamente se habla de que la entidad empleadora atenderá a los desempleados a través de un itinerario de inserción que incluya la orientación profesional, adiestramiento para el empleo, motivación y, en general, el apoyo necesario para la integración laboral de los mismos en la Orden de 30 de diciembre de 2002.

Sistemas de valoración de solicitudes y de seguimiento y control

30. ¿En qué medida las ayudas se distribuyen conforme a criterios objetivos de valoración o más bien en función de la graciabilidad de quién las promueve?

En la normativa de la Comunidad Valenciana aparecen algunas diferencias respecto a los criterios de valoración:

En las Órdenes de 14 de febrero de 1996 y 19 de junio de 1997 no existen dichos criterios. Únicamente indica en las disposiciones finales, que la concesión y cuantía de las ayudas estará condicionada a la existencia de crédito presupuestario adecuado y suficiente.

En las Órdenes de 17 de abril de 1998 y 26 de noviembre de 1998, aparece un artículo en el que se señalan los criterios que tendrá en cuenta la administración: Función social del proyecto; Previsible integración de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo; Relación entre el número de personal de apoyo y las previsiones de colocación del personal con discapacidad psíquica.

En la Orden de 28 de diciembre de 1999 aparece como criterio general, hasta agotar el crédito disponible según el orden en que la solicitud haya tenido entrada, siempre que se cumplan los requisitos exigidos y se acompañe la totalidad de la documentación exigida; y como criterios específicos para el empleo con apoyo, los mismos criterios que en las órdenes anteriores.

La Orden de 29 de diciembre de 2000 valora los mismos aspectos que las anteriores añadiendo la relación entre el número de personal de apoyo y las previsiones de colocación del personal con discapacidad psíquica, tomando como referencia la integración o seguimiento anual de cinco psíquicos por cada formador o personal de apoyo.

Por último en la Orden de 30 de diciembre de 2002 se establecen unos criterios o condiciones de priorización como: la experiencia acreditada de la entidad solicitante; dotación de equipamiento e instalaciones del centro adecuado; currículum profesional de las personas que vayan a ser contratadas; relación de entidades empleadoras que estarían dispuestas a colaborar con la empresa promotora; esfuerzo cofinanciador de la entidad promotora; proyecto presentado, con especial referencia a las acciones previstas para los desempleados en los itinerarios y los objetivos de inserción previstos; y el ámbito geográfico.

31. ¿Es necesario justificar las ayudas recibidas y si es así cómo y de qué manera?

En toda la normativa estudiada aparece como necesario justificar las ayudas recibidas.

En cuanto a la normativa de la Comunidad Valenciana encontramos que la forma de justificar es cada vez más completa:

En las Órdenes de 14 de febrero de 1996, de 19 de junio de 1997, de 17 de abril de 1998 y de 26 de noviembre de 1998 la justificación se realiza a través de la presentación de nóminas, TC1 y TC2 en unos plazos determinados.

En la Orden de 28 de diciembre de 1999, además se exige la presentación del contrato de trabajo, el alta en la Seguridad Social y, en su caso, el certificado de minusvalía. Todo esto es lo que se pide en la Orden de 29 de diciembre de 2000 añadiendo al certificado de minusvalía el Dictamen Técnico Facultativo, y también, en su caso, transferencia bancaria de los recibos salariales.

En la Orden de 30 de diciembre de 2002 la justificación se realiza mediante la elaboración de una memoria final en la que se resumen todas las actividades realizadas en el proyecto, y un informe individualizado de la participación de cada desempleado en el itinerario de inserción y una ficha firmada por el desempleado en la que se acredita su presencia en las distintas actividades previstas. Y la acreditación del gasto realizado, facturas, nóminas, seguros sociales,... Un documento en impreso normalizado firmado por el trabajador, la entidad empleadora y la entidad promotora que acreditará que se ha realizado la contratación del desempleado en los términos establecidos.

32. ¿Se contempla la obligatoriedad de utilizar algún sistema de evaluación final de las propuestas y/o se indica alguno determinado?

No, únicamente se establece como obligación de los beneficiarios realizar la actividad subvencionada. Y corresponde a la administración ordenante llevar a cabo la función de evaluación y seguimiento de las ayudas.

33. ¿Se contempla la obligatoriedad de utilizar algún sistema de seguimiento continuado de las propuestas y/o se indica alguno determinado?

En la normativa de la Comunidad Valenciana no se contempla ese extremo.

Corresponde a la administración ordenante llevar a cabo la función de seguimiento. En la Orden de 19 de junio de 1997, se especifica que:

La Dirección General de Empleo y Economía Social podrá en todo momento realizar el control y seguimiento de las acciones a través de las comprobaciones que considere necesarias.

El beneficiario estará obligado a someterse a las actuaciones de control financiero de la Intervención General, y en su caso de los órganos competentes del FSE, en relación con las ayudas percibidas.

En la Orden de 30 de diciembre del 2002 se constituye una Comisión de Valoración y seguimiento de los Planes formado por cinco miembros: Presidente el Jefe del Área de Fomento de Empleo o persona en quien delegue 4 vocales: uno por cada Servicio Territorial de Fomento de Empleo y un representante del Área de Fomento de Empleo que actuará como secretario.

Cuestiones referidas a las entidades promotoras

34. ¿Puede la empresa promotora de servicios de empleo con apoyo ser a la vez empresa contratadora?

En las Órdenes de 14 de febrero de 1996, de 19 de junio de 1997, de 17 de abril de 1998, de 26 de noviembre de 1998, de 28 de diciembre de 1999, en principio sí que puede ser la empresa promotora a la vez empresa contratadora, dado que las órdenes no dicen lo contrario. Sin embargo, en la Orden de 29 de diciembre de 2000 se niega esta posibilidad ya que se dice expresamente que la entidad colaboradora no puede haber recibido ayudas del programa de empleo con apoyo en calidad de entidad promotora. Igualmente la Orden de 30 de diciembre de 2002 también afirma que la entidad promotora no se puede acoger a las ayudas para las entidades empleadoras.

35. ¿Las entidades promotoras de los servicios y susceptibles de recibir ayudas deben ser sin ánimo de lucro o no?

En toda la normativa revisada, se establece que pueden ser entidades promotoras tanto las administraciones públicas como las entidades sin ánimo de lucro que no ostenten la calificación de centro especial de empleo.

Pero nos encontramos con una excepción en la Orden de 30 de diciembre de 2002 las entidades promotoras se amplía a: administraciones locales, entidades que hayan suscrito pactos territoriales para el empleo a través de convenios de colaboración con la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo; las universidades, las cámaras de comercio y entidades sin ánimo de lucro que acrediten experiencia en la realización de procesos de inserción laboral de desempleados.

36. ¿Se vincula la financiación de ayudas a la entidad promotora al mantenimiento de los puestos de trabajo?

En la mayoría de las órdenes revisadas de la Comunidad Valenciana no se cita; únicamente, al hacer referencia a la documentación a aportar se indica "relación de los/as trabajadores/as con discapacidad incluidos en la acción"

En la Orden de 29 de diciembre de 2000 sí que se hace referencia al mantenimiento de los puestos de trabajo ya creados en el artículo que habla de las ayudas a las entidades promotoras, pero no en el sentido de la pregunta sino en el sentido de reconocer como subvencionables el mantenimiento de los puestos de trabajo ya creados.

En la Orden de 30 de diciembre de 2002 aparece únicamente para la cuantía económica por discapacitados que hayan sido integrados anteriormente a la puesta en marcha del plan integral de empleo. Para los discapacitados empleados que entren a formar parte del proyecto, una vez contratados no se requiere que sean mantenidos, una vez finalizado el contrato objeto de la subvención, que puede ser incluso de tres meses, lo que únicamente se puede interpretar como una involución.

37. ¿Se obliga a la entidad promotora a establecer un compromiso de repliegue del trabajador su posición previa al empleo con apoyo en los centro servicios o actividades que desarrollará previamente?

No consta para nada. No existe ninguna obligación en este sentido en ninguna de las normas revisadas.

38. ¿La concesión de ayudas implica para la entidad promotora la vinculación y compatibilidad de sus servicios con los Servicios Sociales Especializados competentes?

No consta ninguna vinculación y compatibilidad de la entidad promotora con los Servicios Sociales Especializados.

39. ¿Se especifica que la entidad deba tener un conjunto de servicios incluyendo el empleo con apoyo?

No, en ningún caso; únicamente se hace referencia al empleo en todas las normas revisadas.

Cuestiones referidas a la relación entre las partes

40. ¿Se exige unos compromisos mínimos a cada una de las partes implicadas y si es así cuales?

En ninguna de las órdenes estudiadas se establecen compromisos entre las partes. Únicamente, y para las entidades colaboradoras, a partir de la Orden de 19 de junio de 1997, es necesario que acompañen a la solicitud el certificado librado por la entidad promotora del proyecto relativo a la condición de empresa colaboradora en el mismo.

Seguidamente se indican las obligaciones de los beneficiarios de las ayudas que aparecen en las órdenes estudiadas, aunque se refiera a los compromisos que dichos beneficiarios de las ayudas aceptan con respecto a la Consellería que regula la Orden, no respecto a las partes que intervienen en la acción: entidad promotora, entidad empleadora y trabajador con discapacidad psíquica.

En las Órdenes de 17 de abril de 1998, de 26 de noviembre de 1998 y de 28 de diciembre de 1999 se establecen como obligaciones del beneficiario, para todas las ayudas que se contemplan en la citada normativa, no exclusivamente para las ayudas de empleo con apoyo, las siguientes:

- ? Facilitar cuantos datos e información, en cuestiones relacionada con las subvenciones concedidas, les sean requerido por la Consellería de Empleo, Industria y Comercio, así como comunicar a la misma las incidencias y variaciones que se produzcan en relación a aquéllas.
- ? Por tratarse de ayudas cofinanciadas por el FSE, el beneficiario estará sujeto a las normas de publicidad que establece la normativa comunitaria.

La Orden 29 de diciembre del 2000, también para aplicación a todas las modalidades de ayudas que se apoyan, no exclusivamente para las ayudas de empleo con apoyo, añade a las dos obligaciones anteriores las siguientes:

- ? Realizar la actividad o adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de la subvención.
- ? Comunicar a la Subsecretaría de Empleo, en cualquier momento de la vigencia del procedimiento, otras subvenciones o ayudas, públicas o privadas, que hubiera obtenido o solicitado para la misma finalidad con posterioridad a la fecha de presentación de la solicitud.

En la Orden de 30 de diciembre del 2002, las obligaciones de las entidades promotoras, independientemente del colectivo a que atiendan, son:

- ? Acreditar la realización de la actividad que fundamenta la concesión de la ayuda, así como el cumplimiento de los requisitos y condiciones que determinen esa concesión.
- ? Facilitar cuantos datos e información, en cuestiones relacionadas con las subvenciones concedidas, le sea requerido por el SERVEF, así como comunicar a la misma las incidencias y variaciones que se produzcan con relación a aquéllas.
- ? Cumplir las obligaciones impuestas por la legislación específica aplicable.
- ? A efectos de difusión pública se indicará que el proyecto ha sido financiado por el FSE.

Las obligaciones para las entidades empleadoras, en la Orden citada de 30 de diciembre de 2002, son:

- ? Formalización de los contratos del trabajador por escrito.
- ? Realizar la actividad o adoptar el comportamiento que fundamente la concesión de subvención en la forma y plazos establecidos.
- ? Justificar ante el órgano concedente la realización de la actividad o la adopción del comportamiento, así como el cumplimiento de los requisitos y condiciones que determine la concesión.
- ? En el supuesto de que el trabajador contratado cause baja en la empresa, ésta tendrá la obligación de sustituirle en el plazo de un mes

por otro de los participantes en el plan. O en su defecto, que reúna los requisitos para poder ser participante del plan de empleo que se trate, en las mismas condiciones contractuales que tenía el trabajador sustituido. Dicha sustitución deberá ser comunicada al órgano que concedió la subvención en plazo no superior a 15 días desde dicha sustitución. Si la baja se produce con anterioridad a la resolución de concesión decaerá el derecho a la solicitud presentada.

- ? Mantener los puestos de trabajo creados y subvencionados, así como los ya existentes de carácter indefinido un mínimo de 5 años. Los contratos subvencionados deberán suponer un incremento neto de empleo respecto de la plantilla de personal fijo de la entidad empleadora. Así mismo, la entidad empleadora no debe haber suprimido puestos de trabajo fijos en los 12 meses anteriores a la presentación de la solicitud de ayuda.
- ? Facilitar cuantos datos e información, en cuestiones relacionadas con las subvenciones concedidas, les sean requeridas por el SERVEF, así como, comunicar a mismo las incidencias y variaciones que se produzcan con relación a aquéllas.
- ? Por ser ayudas financiadas por el FSE, el beneficiario estará sujeto a las normas de información y publicidad del Reglamento (CE) nº 1159/2000 de la Comisión de 30 de mayo del 2000.
- ? La presentación de solicitudes al amparo de esta convocatoria supone la prestación del consentimiento, por parte del beneficiario, para que el SERVEF pueda solicitar de los órganos competentes de la Seguridad Social la información estrictamente necesaria para comprobar los extremos a que se refieren los artículos de esta orden.
- ? Corresponde únicamente a la entidad empleadora la obligación de reintegrar la ayuda recibida por la contratación en el caso de que se incumplan las obligaciones establecidas en este artículo.

Además, la última Orden analizada de 30 de diciembre de 2002, establece para las entidades promotoras de cualquier tipo de plan integral de empleo, unos objetivos mínimos a cumplir, siendo objeto de minoración no alcanzar dichos objetivos que figurarán en la resolución a que de lugar la solicitud de subvención.

41. ¿Plantea la exigencia de realizar algún tipo de convenio de colaboración entre las partes (empresa promotora, empresa contratante, trabajador): tipo, cláusulas y agentes implicados)

Ninguna de las normas revisadas hace referencia a este extremo.

| |
|---|
| CUESTIONES ESPECÍFICAS REFERIDAS AL EMPLEO CON APOYO |
|---|

Respecto al modelo

42. ¿Utilizan alguna definición de empleo con apoyo? ¿Si es así cual es?

En toda la normativa revisada, solamente aparece una definición de empleo con apoyo. Es la Orden de 14 de febrero de 1996 que es la primera,

cronológicamente hablando, que sacó la Generalitat Valenciana y define el empleo con apoyo como “un programa de formación básica individualizada en autonomía persona y aspectos instrumentales y culturales, la realización de prácticas en empresa y la intención de lograr un empleo normalizado. Todo ello mediante el apoyo y seguimiento del formador o preparador laboral, quien trabaja por cuenta de una asociación de discapacitados o entidad de naturaleza análoga. Dicho técnico, en consecuencia, es ajeno a la empresa en la que la persona discapacitada prestará posteriormente sus servicios.

En el resto de órdenes estudiadas no se define el empleo con apoyo y únicamente se hace referencia al objetivo de integración final o inserción laboral de persona en el mercado laboral ordinario o en empresas colaboradoras.

Por su parte, la Orden de 30 de diciembre de 2002 habla de itinerarios individualizados de inserción exactamente igual para todos los colectivos a los que pueden dirigirse los Planes Integrales de Empleo, sin hacer ninguna distinción cuando se trate del Plan Integral de Empleo con Apoyo para discapacitados. Se añade que este plan está dirigido a personas con discapacidad física con un grado de minusvalía de al menos el 50% o una discapacidad psíquica con un grado de minusvalía de al menos del 33%.

43. ¿En caso de utilizarla es adecuada?

La única definición que se utiliza nos parece adecuada, al menos como punto de partida.

44. ¿Se contempla la obligatoriedad de realizar un tránsito al apoyo natural dentro de la entidad promotora?

No, en ninguna de las normas revisadas se hace mención a este extremo.

45. ¿Contempla ayudas a la formación de los apoyos naturales?

No se contemplan este tipo de ayudas en ninguna norma.

46. ¿Se exige a la entidad promotora la existencia y utilización de indicadores de calidad en empleo con apoyo o de sistemas de gestión de la misma?

No existe este tipo de exigencia en ninguna norma estudiada.

**47. ¿Hace alguna diferenciación de modelos de empleo con apoyo?
¿Cuál? ¿Es adecuada?**

En ninguna de las normas se hace esa diferenciación.

48. ¿Plantea algún tipo de itinerario de inserción previo al empleo con apoyo?

De todas las normas revisadas solamente se habla de itinerario de inserción en la Orden de 30 de diciembre de 2002 que plantea los itinerarios de inserción individuales para cada persona desempleada que participa en el proyecto, con el objeto de alcanzar la inserción laboral.

49. ¿Plantea la necesidad de establecer un plan individualizado?

En toda la normativa revisada, únicamente la Orden de 30 de diciembre de 2002 plantea, no como necesidad sino como fundamento de los planes

integrales de empleo, establecer planes individualizados. Y la Orden de 14 de febrero de 1996, en la definición de empleo con apoyo habla de formación individualizada.

50. ¿Distingue diferentes tipos de acciones a realizar dentro de los servicios (prospección, entrenamiento, acompañamiento, seguimiento, otras)? ¿Cuáles?

En la Orden de 14 de febrero de 1996, en la definición de Empleo con Apoyo habla de las siguientes acciones: formación básica individualizada en autonomía personal y aspectos instrumentales y culturales y la realización de prácticas en empresas. Y como documentación a adjuntar a la solicitud de ayuda indica una memoria de la acción a realizar, pero sin ninguna especificación.

En las órdenes de 19 de junio de 1997, de 17 de abril de 1998 y de 26 de noviembre de 1998, solamente se indica como documentación a adjuntar a la solicitud una memoria de la acción a realizar, pero sin ninguna especificación.

En la Orden de 28 de diciembre de 1999 ya se concretan más las acciones: detección y seguimiento de los trabajadores discapacitados, formación prelaboral y/u ocupacional, prospección de puestos de trabajo en empresas, inserción en la empresa, evaluación y seguimiento e incluir las empresas previstas como colaboradoras.

Y, por último, en la Orden de 30 de diciembre de 2002, en la introducción, antes del articulado, cita como fases posibles de un proceso íntegro de itinerario profesional las siguientes: entrevista inicial, información, habilidades sociales, orientación, formación, motivación, búsqueda de empleo, acompañamiento a la empresa, etc. Pero sin que se refiera exclusivamente al Empleo con Apoyo.

51. ¿Distingue la financiación de esas acciones de manera diferenciada?

No, en ninguna de las normas revisadas se financian las acciones de manera diferenciada.

52. ¿Contempla dietas de viaje, alojamiento y manutención?

No se contempla en ninguna norma estos aspectos, salvo en la Orden de 30 de diciembre de 2002 que contempla los gastos de dieta y los gastos de desplazamiento al 5% como máximo del coste total del proyecto.

53. ¿Plantea la necesidad de proporcionar al trabajador opciones de elegibilidad?

No, en ningún caso se plantea esta posibilidad.

Respecto a plantillas y ratios

54. ¿Se especifica en algún momento el número, tipo, titulación de profesionales?

En cuanto al tipo de profesionales se habla de personal de apoyo: buscador de empleo, preparador laboral, formadores,... (Orden 14 de febrero de 1996, de 19 de junio de 1997, de 17 de abril de 1998, de 26 de noviembre de 1998, de 28 de diciembre de 1999); en la Orden de 29 de diciembre de 2000, además,

utiliza como novedad el nombre de buscador o gestor de empleo. Y, por último, en la Orden de 30 de diciembre de 2002 no se especifica el tipo de profesionales que han de participar en el programa, pero se ha de presentar el currículum de los profesionales que van a desarrollar el proyecto.

En cuanto al número de profesionales, la única norma que especifica el número de profesionales es la Orden de 29 de diciembre de 2000 que toma como referencia la integración o seguimiento anual de 5 psíquicos por cada formador o personal de apoyo. En las Órdenes de 17 de abril de 1998, de 26 de noviembre de 1998, solamente en los criterios de valoración se tendrá en cuenta la relación entre el número de personal de apoyo y las previsiones de colocación del personal con discapacidad psíquica, aunque no establece ninguna relación cuantitativa.

Respecto a la titulación de los profesionales, no se cita en ninguna orden. Únicamente en la Orden de 30 de diciembre de 2002, como ya se ha dicho, la entidad promotora ha de acompañar en la solicitud el currículum de los profesionales que van a desarrollar el proyecto.

55. ¿Se determinan algún tipo de ratios preparador laboral personas con discapacidad por tipo de discapacidad y/o grado de dependencia y apoyo y/o porcentaje de minusvalía?

No, en ninguna de las normas estudiadas.

56. ¿Se determinan algún tipo de ratio preparador laboral personas con discapacidad por unidad de tiempo (mes, año), tipo de contrato (indefinido, temporal), por tiempo de trabajo (a tiempo parcial, a tiempo total), contratos nuevos y/o mantenidos, etc.?

No, en ningún caso.

57. ¿Contemplan en los servicios de empleo con apoyo o en las actividades a subvencionar el ajuste personal y social?

No, en ninguna de las normas revisadas (ésta es una diferencia con respecto a los centros especiales de empleo).

Establecimiento de relaciones de la entidad promotora de servicios

58. ¿Se establece algún tipo de relación de servicios entre Centro Especial de Empleo y Empleo con Apoyo?

No se establece ningún tipo de relación. Además cuando se habla de las entidades que pueden ser promotoras o contratadoras de ayudas de Empleo con Apoyo, se excluyen los Centros Especiales de Empleo.

Solamente se menciona, en la Orden del 29 de diciembre del 2000 que los Centros Especiales de Empleo se configuran como puente para el ingreso en empresas ordinarias.

59. ¿Se establece algún tipo de relación entre Centros Ocupacionales, Formación Profesional Ocupacional u otras y Empleo con Apoyo y si es así cuales son?

No se establece ninguna relación en toda la normativa revisada.

60. ¿Se establece algún tipo de relación entre renta activa de inserción y Empleo con Apoyo y si es así cual es?

No aparece ninguna referencia sobre esa cuestión.

61. ¿Se establece algún tipo de relación con los enclaves?

No.

62. ¿Se prioriza el acceso al empleo con apoyo a trabajadores provenientes de Centros Especiales de Empleo?

No.

63. ¿Se establece la implicación en los compromisos que se adquiera a la familia del trabajador o a otros interlocutores válidos?

No, en ninguna de las normas objeto de estudio.

CUESTIONES RELATIVAS AL FORMATO DE LA CONVOCATORIA

64. ¿La redacción de la norma es clara y comprensible?

La primera Orden de Empleo con Apoyo de la Comunidad Valenciana, es decir, la de fecha 14 de febrero de 1996 tiene como mérito definir el Empleo con Apoyo, definición que no se vuelve a recoger en ninguna de las órdenes posteriores. En cambio, esta primera orden es muy pobre en su contenido. La claridad y comprensión de las órdenes estudiadas de la Comunidad Valenciana va aumentando convocatoria tras convocatoria, hasta llegar a la Orden de 29 de diciembre de 2000.

65. ¿Se incluye algún tipo de anexos en la normativa: convenios, solicitudes, etcétera?

Sí, el modelo de solicitud con la documentación a presentar. No existe ningún anexo de convenios.

66. ¿En caso de incluirse son claros, comprensibles y de fácil utilización?

Si, el modelo de solicitud es claro.

67. ¿Se requieren en dichos anexos y según la norma algún tipo de dato considerado excesivo o superfluo?

No, no se solicitan datos superfluos.

68. ¿Cuál es la duración de la convocatoria? ¿Los plazos que establece en relación a la fecha de publicación son suficientemente dilatados?

La duración de la convocatoria es para el año natural y es un plazo de tiempo suficiente para la presentación de solicitudes.

| Año | Fecha norma | Fecha cierre | Nº días |
|------|---------------|---------------------------|-------------------|
| 1996 | 14 de febrero | 30 de septiembre | 7 meses y 15 días |
| 1997 | 19 junio | 30 de septiembre | 3 meses y 10 días |
| 1998 | 17 abril | 15 de septiembre | 5 meses |
| 1998 | 26 noviembre | 30 de septiembre del 1999 | 10 meses |

| | | | |
|------|--------------|------------------|---------|
| 1999 | 28 diciembre | 31 octubre 2000 | 9 meses |
| 2000 | 29 diciembre | 31 octubre 2001 | 9 meses |
| 2002 | 30 diciembre | 30 enero de 2003 | 1 mes |

Como se puede observar, el plazo de presentación de las solicitudes varía considerablemente de unos años a otros.

Exceptuando la última orden (que sólo permite 1 mes de plazo), se respeta el plazo mínimo de 3 meses para poder presentar la solicitud.

VALORACIÓN FINAL

La regulación del Empleo con Apoyo en la Comunidad Valenciana se inicia con la primera orden estudiada de 14 de febrero de 1996, que tiene su mayor virtud en la definición que aparece en el artículo 1 de lo que se entiende por “Empleo con Apoyo”, aunque en el articulado posterior dicha definición no se desarrolla plenamente.

Las órdenes posteriores van introduciendo aspectos destacados como la diferencia entre entidades promotoras y entidades colaboradoras, aunque ya no recogen la primera definición de empleo con apoyo, lo que nos parece un retroceso.

Además, limitan las ayudas a las entidades promotoras hasta un 80% de los costes salariales del personal de apoyo (buscador de empleo, preparador labora, formadores, etc.) y, como no se incluyen los costes de seguridad social de dicho personal, ni los gastos de mantenimiento, que sí que se podrían considerar incluidos en la Orden de 1996, suponen en la práctica que las entidades promotoras han de buscar otras vías de financiación o cofinanciar una parte muy importante del coste total del proyecto que puede estimarse en un 60%, lo que significa que existen menos entidades dispuestas a realizar empleo con apoyo, cerrando prácticamente esta vía a asociaciones de discapacitados o entidades sin ánimo de lucro, a no ser que vayan de la mano de alguna administración local con capacidad económica suficiente.

Estas ayudas a las entidades promotoras no se ven incrementadas hasta la Orden de 29 de diciembre de 2000, en la que se subvenciona hasta el 80% del coste salarial y de seguridad social.

Por el contrario ya desde la Orden de 19 de junio de 1997, se subvenciona a las entidades empleadoras con una ayuda muy importante, prácticamente del 100% del salario del personal con discapacidad psíquica, durante el periodo de contratación temporal en la empresa, marcándose en la Orden de 17 de abril de 1998 una cuantía máxima de 900.000 Pts. que todavía aumenta más en órdenes posteriores. Estas ayudas a las entidades empleadoras, aunque en una primera lectura pueden considerarse como apropiadas para el Empleo con Apoyo, después de un análisis detallado, llegamos a la conclusión de que son contraproducentes por los siguientes motivos:

La administración pública que financia el empleo con apoyo tiene la sensación de que las empresas solo contratan a personas con discapacidad psíquica por la fuerte subvención y no porque puedan llegar a ser plenamente productivas,

y, para las entidades empleadoras porque la subvención existe mientras la contratación es temporal.

Consideramos que la subvención a las empresas debería ir disminuyendo a medida que el/la trabajador/a va consiguiendo la productividad que requiere el puesto de trabajo que ocupa.

Además, hay que tener en cuenta que mediante el empleo con apoyo lo que se persigue es que el/la trabajador/a se consolide de forma indefinida en la empresa, y así amortizar todo el esfuerzo y el dinero invertido en su formación.

Un aspecto positivo de la Orden de 29 de diciembre de 2000, es que hace referencia al mantenimiento de puestos de trabajo ya creados, que no se consolida en órdenes posteriores porque ésta la consideramos la última orden de empleo con apoyo legislada en la Comunidad Valenciana.

La Orden de 30 de diciembre de 2002, únicamente tiene de empleo con apoyo el título, pero en absoluto se adapta a esta metodología. Basta indicar que este año, el Plan integral de empleo con apoyo para personas con discapacidad tiene un periodo de vigencia limitado que va desde el mes de abril hasta el 31 de octubre de 2003.

Con el tiempo, en la Comunidad Valenciana hemos pasado de tener una normativa específica de empleo con apoyo, más o menos válida, a tener unos planes integrales de empleo, como los de este año 2003, donde se pierde por completo la esencia del Empleo con Apoyo y tan solo se busca obtener resultados a corto plazo sin preocupar para nada que los resultados obtenidos se prolonguen en el tiempo.

5.- Análisis y valoración del conjunto de las normas

Al acercarnos de manera global a las ayudas legisladas por las Comunidades Autónomas (CCAA) referidas al empleo con apoyo en España, podemos apreciar de manera general algunas cuestiones de interés para la reflexión:

1. Muy pocas comunidades autónomas han regulado ayudas al empleo con apoyo (5 más el Territorio Histórico de Álava de 17 CCAA)
2. De aquellas que lo han hecho (6), solamente la mitad (3) han mantenido una línea estable de ayudas, las otras tres lo han hecho de manera puntual y muy ligada a fondos europeos.
3. Solamente 3 CCAA mantenían ayudas en el 2003
4. Sin embargo es positivo que partiendo de una ausencia de legislación nacional sobre empleo con apoyo, algunas CCAA hayan realizado ese paso configurándose una evolución de abajo a arriba en el desarrollo de normativa al respecto.

Dicho lo anterior, vamos a mantener como guía para el análisis conjunto la realizada para cada CCAA siguiendo las pautas de las preguntas de análisis determinadas por los expertos.

CUESTIONES RELATIVAS A LA NORMA

1. **¿Rango de la norma bajo la que se publican las ayudas (Decreto, Orden, Resolución,...)?**

El formato de norma utilizado mayoritariamente es el de Orden o equivalente, y la aparición de diferentes normas de carácter autonómico, supone como hemos mencionadota, un acicate en el desarrollo de abajo a arriba de una normativa nacional al respecto.

Paralelamente a las normas estudiadas, se encontraron otras que utilizaban términos como apoyo al empleo, empleo por apoyo (a la contratación...), acompañamiento, etc. Estas otras normas no hacen referencia al empleo con apoyo.

Parece interesante reflexionar sobre la posibilidad de establecer el acompañamiento como procedimiento normal y no excepcional para los servicios de acceso al empleo de las personas con discapacidad, como alternativa que podría similar si no en todo, sí en parte al empleo con apoyo como sistema estructurador. De esta manera lo excepcional sería normal para todos los procesos de inserción y programas a desarrollar, el acompañamiento sería una parte connatural del proceso, cuya necesidad no habría que justificar, sino que sería una opción exigible siempre que lo demandasen las circunstancias. Este acompañamiento contaría así con una financiación estable en función del momento del proceso, la persona y las características del empleo.

2. **¿La convocatoria proviene de otra ley o plan de acción y aparece indicado?**

Las ayudas analizadas se promueven como convocatorias de ayudas ya sea específicas de empleo con apoyo o generales de empleo, y normalmente no

proviene de un plan de acción específico con una planificación plurianual. En ellas, en algunos casos, se plantea el empleo con apoyo como sistema eficaz para dar cumplimiento a las propuestas de la LISMI (art 37) como en el caso del Territorio Histórico de Álava. Lo que sí aparece reflejado en todos los casos es el desarrollo de las convocatorias como vía para dar cumplimiento a las obligaciones de las diferentes CCAA.

3. ¿Consejería que promueve las ayudas?

El las normas analizadas las Consejería promotoras de las ayudas son principalmente Empleo y Bienestar Social. Estas además suelen actuar de manera conjunta.

Si bien parece deseable que las medidas de promoción de empleo deban ser responsabilidad de departamentos de empleo y/o trabajo, sin embargo, estos desarrollan pocas medidas en sus sistemas normales de funcionamiento para aumentar la tasa de actividad del colectivo de personas con discapacidad.

La preocupación por la población en edad laboral inactiva, con discapacidad, parece ser más problema de asuntos sociales. No como eje central de su actividad, sino como plasmación de un resultado de que la intervención “con variables sociales” puede dar lugar a un mejor “ajuste personal y social”, y aquí el acceso al empleo es un indicador de éxito de unos apoyos prestados. El enlace de departamentos de bienestar social con los de empleo parece pues una relación lógica. Dicho enlace se desarrolla como medida de política social para aumentar los índices de integración e inclusión social de las personas con discapacidad.

Por otra parte, los departamentos de empleo son cada vez más conscientes de la realidad sociolaboral de los “colectivos en situación de desventaja” (incluyendo aquí la discapacidad), y reconoce que si no se intervienen de forma más personalizada (itinerarios individualizados) y cercana (acompañamiento mucho más allá de la mera orientación) con determinados ellos (considerados como inactividad estructural o paro estructural) nunca se va a lograr reducir su desempleo. No obstante sus medidas no parecen especialmente dirigidas hacia inactivos, sino más bien hacia parados iniciales, de larga duración, etcétera.

4. ¿Ámbito geográfico de aplicación?

El ámbito geográfico de actuación es en el territorio de cada comunidad autónoma. Excepto la Diputación Foral de Álava, que circunscribe su actuación al Territorio Histórico de Álava.

5. ¿Si la norma recoge ayudas específicamente dedicadas al empleo con apoyo o estas aparecen junto a ayudas a otras modalidades de empleo?

En la mitad de las CCAA (Castilla y León, Aragón y Murcia) las convocatorias son específicas de empleo con apoyo mientras que la otra mitad son convocatorias generales que recogen dentro el empleo con apoyo. Solamente la Comunidad de Álava utiliza ambas modalidades en diferentes momentos.

6. ¿En caso de aparecer junto a otras modalidades de empleo, si recibe la misma importancia que las otras modalidades en cuanto a la presentación y estructura de la norma?

En los casos en que las ayudas al empleo parecen junto a otras generales, el tratamiento otorgado a las primeras es siempre con el mismo grado de importancia.

Sería deseable la aparición del empleo con apoyo de forma explícita y precisa; como una vía reglamentada y regulada de financiación de un derecho. Esto puede producirse bien mediante normativa específica, separada de otras modalidades de empleo, o bien con el mismo peso en caso de aparecer con otras medidas de Empleo. En caso de promoverse por una Consejería distinta a la de Empleo, debería ser de forma específica. Si se promueven desde Consejerías de Empleo podría n adoptar las dos modalidades.

CUESTIONES RELATIVAS A LAS AYUDAS

Objeto de las ayudas

7. ¿Objeto de financiación de las ayudas?

El objeto de financiación de las ayudas es extremadamente variable. En algunos casos se trata de crear sinergias con los objetivos de la Unión Europea, mientras que en otras es más bien iniciativa propia de las CCAA. En algunos casos se plantea como desarrollo de una formula innovadora. En otros como elemento de transición de la escuela al trabajo o desarrollo de Planes de Inserción Laboral. Finalmente, en algunos casos se plantea como fomento de la metodología del empleo con apoyo o de acciones basadas en él.

Sería deseable la unificación de los objetivos a alcanzar con esta financiación. La financiación autonómica parece desarrollarse al albur de planteamiento puntual, o la oportunidad de asignar un dinero extraordinario y accesorio.

8. ¿Contemplan las ayudas las adaptaciones del puesto de trabajo?

Expresamente no lo hace ninguna de las convocatorias si bien en algún caso puntual parecerían permitirlo. Sin embargo, sí se encuentran contempladas en los Centros Especiales de Empleo. Por ello no debería mantenerse este desequilibrio, y sería deseable y justo, que puedan ser contempladas de forma específica para la inserción en empresas ordinarias. Es decir, que sean contempladas expresamente, y al menos en el mismo nivel que para los Centros Especiales de Empleo.

9. ¿Se contempla la financiación de formación con apoyo en el puesto de trabajo mediante prácticas remuneradas o no remuneradas?

En ninguna de las normas menciona las prácticas remuneradas o no remuneradas. La oportunidad de práctica en un entorno de empresa ordinaria es un elemento crítico si no clave para el éxito en el empleo según el tipo de discapacidad (especialmente relevante en el caso de personas con discapacidad grave y/o con enfermedad mental). Es un “subproceso” o procedimiento clave para la valoración vocacional (tarea, actitudes de la persona-compañero-empresario, oportunidad para decidir); y para la prueba y conocimiento de alternativas laborales por parte del trabajador.

10. ¿Especifica la norma la distinción de los diferentes agentes participantes en el proceso con ayudas específicas para cada uno (trabajador, empresa promotora de servicios, empresa empleadora)?

En todas de las normas se reconoce la figura de la entidad promotora de servicios (promotor del proyecto o mediador). También en la mayoría de ellas se realiza distinción entre entidad promotora, entidad empleadora y entidad colaboradora. En este sentido, sería deseable en todos los casos una clara definición, y delimitación de roles de al menos:

1. La entidad promotora (o mediadora: la que lleva a cabo los procesos clave de empleo con apoyo) serían los promotores del empleo con apoyo;
2. La entidad empleadora o colaboradora para referirse a la empresa que contrata a la persona con discapacidad.

Es decir, definición de los agentes del empleo con apoyo.

11. ¿Trata en algún caso el tema de los enclaves?

En La Comunidad de Murcia sí, en las Órdenes de 2001, 2002 y 2003. Ubica los enclaves en el programa de apoyo a la inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Tendrá la consideración de Enclave Laboral, el desplazamiento temporal (máximo seis meses) de trabajadores con discapacidad, de los CEE a otras empresas ordinarias, para que desarrollen su actividad entre trabajadores sin discapacidad, acompañados de preparadores laborales, sin perder por ello el vínculo contractual con el CEE, y siempre que este desplazamiento no forme parte del trabajo habitual desarrollado por los mismos.

Consideramos esencial distinguir claramente el empleo con apoyo como figura y método de inserción en empleo ordinario de los enclaves. Estos siguen reforzando estructuras de empleo segregado (CEE) y no significan empleo integrado real. En cualquier caso, la figura de empleo con apoyo no deberá nunca supeditarse a los enclaves (ya que tiene un realidad propia y autónoma y eficacia demostrada desde hace ya años), sino al contrario, el enclave, en caso de desarrollarse deberá servirse del empleo con apoyo y de agencias especializadas en su desarrollo para promover el salto completo de los trabajadores del enclave al empleo integrado.

12. ¿Tipo de entidades o instituciones que pueden solicitar las ayudas?

En la absoluta mayoría de las propuestas los agente promotores deben ser entidades sin ánimo de lucro, si bien en algunos casos se admiten también a las entidades con ánimo de lucro y las administraciones locales. También en algunos casos se prohíbe expresamente el desarrollo de estos programas mediante ayudas económicas a los centros especiales de empleo. Consideramos importante la apertura de las convocatorias a todo aquel que garantice el desarrollo de servicios eficaces y conforme a patrones de calidad y a mínimos establecidos, ya sea sin o con ánimo de lucro. Consideramos sin embargo que las entidades locales deben desarrollar estos programas con recursos propios, Por otro lado, los centros especiales de empleo disponen ya de un estatus privilegiado por comparación con otras alternativas más integradoras y que se les supone la obligatoriedad de ser vías de transito al empleo ordinario. Por ello, consideramos que estos no deben de ser objeto de este tipo de ayudas, si bien esto no les debería eximir de realizar este tipo de servicios dentro del ajuste personal y social que se les supone con recursos propios derivados de las ayudas de las que ya disfrutan.

13. ¿Condiciones bajo las que se pueden solicitar las ayudas?

Las condiciones en las que se pueden solicitar las ayudas son variadas en función del objeto y ámbito de desarrollo de la norma concreta. Consideramos en cualquier caso que como condiciones mínimas, deberían establecerse:

1. La entidad promotora debe garantizar la provisión los apoyos necesarios de la manera adecuada.
2. Debe garantizarse un periodo mínimo de contratación para cada trabajador de al menos 6 meses.
3. Debe valorarse y disponerse el seguimiento necesario para los contratos ya desarrollados y para los nuevos.
4. Deben desarrollarse acciones tanto para población activa como inactiva siempre de manera individualizada.
5. Las acciones deben desarrollarse conforme a criterios mínimos de calidad.
6. La capacidad de elección y participación del trabajador y la implicación de los agentes cercanos al mismo debe garantizarse en el proceso.

14. ¿Implican el establecimiento de algún tipo de convenio con la administración promotora de las ayudas?

En la mayoría de los casos (excepto en uno) no se establece convenio alguno. Consideramos que el establecimiento de convenios entre las entidades promotoras de servicios y las administraciones o también las entidades empleadoras, puede ser un elemento útil de cara a establecer compromisos conjuntos y corresponsabilidades de los procesos. En el caso de las administraciones de cara a la supervisión y desarrollo de las iniciativas. En el caso de la entidad empleadora, de cara al trabajador.

15. ¿Se financia seguimiento o solamente nuevas contrataciones?

Normalmente se financian únicamente las nuevas contrataciones y solo en algunos casos, de manera tangencial, poco clara y sin una previsión real, acciones de seguimiento. Esto es una de las grandes lagunas de este tipo de convocatorias, ya que el mayor de los problemas con que nos encontramos es el cómo mantener el apoyo, que aunque fluctuante, es continuado durante la vida laboral del trabajador. El mantenimiento de los apoyos implica dedicación de los profesionales que debe ser remunerada, y es clave para el éxito de las contrataciones y para el desarrollo de la carrera profesional del trabajador conforme a planes individualizados y con una perspectiva integral de su vida laboral.

16. ¿Se presentan de algún modo las ayudas al empleo con apoyo como alternativa para ayudar a cumplir la cuota del 2%?

No, en ningún caso. En este sentido, si bien probablemente no es competencia de este tipo de normas, consideramos que el empleo con apoyo puede ser una alternativa para cumplir la cuota del 2% sin necesidad de llegar al total de la misma, siempre valorando la especial dificultad de los trabajadores insertados mediante el empleo con apoyo lo que supondría un menor número de contratados pero con mayores dificultades. Igualmente, las medidas alternativas al cumplimiento de la cuota deberían recoger de manera específica

la posibilidad de financiar e impulsar programas de empleo con apoyo en otras empresas por parte de aquellas que se acogen a estas medidas.

Respecto a las cuantías económicas

17. ¿Cuál es la cantidad total que destinan las ayudas al empleo con apoyo?

No todas las convocatorias especifican la cantidad total destinada a este tipo de ayudas lo cual imposibilita conocer el total que las administraciones, en este caso autonómicas, destinan al empleo con apoyo.

18. ¿En caso de estar las ayudas recogidas junto a las de otras modalidades de empleo y en caso de que se indique las cantidades totales destinadas a cada tipo de ayudas, qué porcentaje suponen las dedicadas al empleo con apoyo?

La ausencia de especificación de las cuantías hace imposible determinar este dato que sin embargo sería interesante.

19. ¿Se establecen o no tramos de financiación en función de la necesidad de apoyo o del tipo de discapacidad o de alguna otra circunstancia?

No se establecen propiamente tramos de financiación, aunque sí criterios de selección de los trabajadores para entrar en el proyecto (poder ser receptores de ayuda). En este sentido, consideramos un error significativo el no valorar de manera diferencial las cuantías económicas asignables en función de las diferentes discapacidades, necesidades de apoyo del trabajador, tipo de acción a desarrollar (inserción o seguimiento), y otros elementos a valorar. Por ello realizamos una propuesta en este sentido que consideramos puede ser de utilidad.

| Valoración de discapacidad por organismo competente | Nuevo contrato | Mantenimiento |
|---|---|---|
| Nivel de apoyo 1 (33%-44%) | Def. Físicas (33%-44%) Def. Sensoriales (33%-44%) Exclusión social | Def. Físicas (33%-44%) Def. Sensoriales (33%-44%) Exclusión social |
| | 1.202,02 € | 601,01 € |
| Nivel de apoyo 2 (45%-64%) | Def. Psíquicas (33%-64%) Enf. Mental (33%-64%) Def. Sensoriales (45%-64%) Def. Físicas (45%-64%) | Def. Psíquicas (33%-64%) Enf. Mental (33%-64%) Def. Sensoriales (45%-64%) Def. Físicas (45%-64%) |
| | 3.005,06 € | 1.803,04 € |
| Nivel de apoyo 3 (65% o más) | Def. Psíquicas (65% o más) Def. Sensoriales (65% o más) Def. Físicas (65% o más) Enf. Mental (65% o más) | Def. Psíquicas (65% o más) Def. Sensoriales (65% o más) Def. Físicas (65% o más) Enf. Mental (65% o más) |
| | 6.010,12 € | 4.207,08 € |

20. ¿Plantean la necesidad de realizar cofinanciación de los servicios y si es así quien debe realizarla y que porcentajes?

Ninguna de las normas analizadas plantea explícitamente la necesidad de la cofinanciación de los servicios, y si bien en varios casos las convocatorias aparecen cofinanciados por el Fondo Social Europeo, no se establece la obligatoriedad explícita de encontrar otras fuentes de financiación propias de la entidad promotora o ajenas a la misma. Si que es un dato significativo en este sentido que ninguna de las convocatorias cubre el 100% de los costes de los programas.

21. ¿Se realiza una previsión para la continuidad de la financiación de las acciones-proyecto y posteriores ayudas?

En ninguno de los casos se realiza una previsión de la continuidad de las ayudas. Esto es otra de las grandes lagunas, ya que la convocatoria queda expuesta a la existencia o no de fondos disponibles, a la voluntad de la administración o a otras condiciones. Esto imposibilita la programación y desarrollo de programas y servicios a medio y largo plazo con planificación de acciones coherentes y del necesario seguimiento de las mismas.

22. ¿Cuál es la procedencia de los fondos? ¿Propios? ¿Del FSE, Estado, CCAA?

Prácticamente en la totalidad de las normas analizadas los fondos destinados a las convocatorias proceden de manera conjunta de del Fondo Social Europeo y de la entidad promotora. Si bien es fundamental aprovechar las financiaciones europeas, la disponibilidad de ayudas no deberá en ningún caso supeditarse a la concurrencia de los fondos europeos. Las convocatorias deben de planificarse no solo anualmente sino en una línea plurianual, y desarrollarse independientemente de la disposición de fondos europeos, que, en su caso, incrementarán el disponible para el desarrollo de acciones.

Respecto a los incentivos

23. ¿Si se establecen incentivos a la contratación suplementarios de los del estado y cuales son?

En la practica totalidad de las CCAA no se promueven desde estas ayudas incentivos a las contrataciones a mayores de los determinados por la administración central. En algunas ocasiones y con poca claridad se entiende la posibilidad de incentivar las contrataciones pero parece ser incompatible con otros incentivos estatales. Creemos en este sentido, que cualquier posible incentivación desarrollada debe se complementaria y en aumento a las determinadas por la administración central, y no excluyente.

24. ¿Cuál es la duración de los incentivos?

25. ¿Varían los incentivos en función de modalidades de contrato a utilizar?

No en todos los casos se especifica la duración o diferenciación dentro de las normas analizadas sin embargo creemos que a este respecto se debe precisar la conveniencia de que existan incentivos (tipo exenciones) perdurables guante todo el periodo de vigencia del contrato, y otros incentivos (cantidades

económicas concretas) que variarán en función del tipo de contrato a desarrollar. De cualquier manera, parecería lógico que se estableciesen aportaciones similares a las que se realizan en el empleo protegido o segregado donde además de importantes cuantías por contrataciones se aporta un porcentaje importante del sueldo y se exime de aportaciones a la seguridad social.

26. ¿Se modifican los incentivos en caso de evolucionar las contrataciones a modelos de contratación más estables y beneficiosos para el trabajador?

Esto no aparece recogido explícitamente en ninguna de las convocatorias, y en este sentido remarcamos la idea de que los incentivos variaran en función del contrato a realizar y que la transformación de los contratos más precarios a empleo estable deberá reconocerse e incentivarse de manera específica.

27. ¿Se contempla la actualización por IPC de los diferentes incentivos?

No se contempla la actualización de los incentivos al IPC, lo cual sería interesante si se ha valorado en un momento determinado una determinada cuantía económica como adecuada, lo aconsejable sería el ajuste anual de la misma en función del IPC y no el acumulación de un déficit histórico que se incrementa anualmente hasta el momento en que se considere oportuno una actualización. Este procedimiento limita cada año las posibilidades de los programas desarrollados.

Compatibilidades y sistemas combinados

28. ¿Contemplan las ayudas la posibilidad de compatibilizar otras ayudas al trabajador que sean recibidas en el ámbito autonómico o nacional con la percepción de un sueldo?

Nos encontramos aquí con el problema tradicional de las pensiones, especialmente de las no contributivas y su compatibilidad con un sueldo. En este sentido, la mayoría de las ayudas analizadas plantean la imposibilidad de compatibilizar otras ayudas al trabajador. Si que se permite en algunos casos compatibilizar las ayudas recibidas por la entidad promotora con otras. Consideramos que en el caso de las ayudas directamente proporcionadas al trabajador, estas deben proveerse en tramos de compatibilidad que permitan la percepción de ingresos suficientes y que eliminen la percepción de ayudas (sobre todo al compatibilizarse con un sueldo) cuando estas superen un umbral estimado como suficiente. En lo referente a las ayudas percibidas por las entidades promotoras, estas deberían admitir la compatibilidad siempre que no se supere por supuesto el 100% de los costes del programa y estén debidamente justificadas.

29. ¿Se establece algún tipo de sistema combinado que implemente acciones de cara a la educación, empleo y sociedad?

No, exclusivamente la propuesta de Aragón establece la necesidad de desarrollar sistemas combinados que unifiquen acciones desde diferentes ámbitos (educación, empleo y servicios sociales) y de diferente naturaleza (sensibilización, formación, inserción, apoyo, etc.). Consideramos esencial en este sentido que los programas planteen acciones coordinadas con otros agentes de manera que se produzcan las necesarias conexiones entre los

diferentes estamentos que tienen responsabilidades en el proceso de formación, transición y desarrollo de una vida adulta normalizada. Esto debería ser un requisito a valorar en cualquier convocatoria.

Sistemas de valoración de solicitudes y de seguimiento y control

30. ¿En qué medida las ayudas se distribuyen conforme a criterios objetivos de valoración o más bien en función de la gratiabilidad de quien las promueve?

En todas las normas analizadas se establecen criterios de valoración de las propuestas. Podemos plantear aquellos criterios que consideramos fundamentales para aplicar a una selección:

- ? Planteamiento del programa conforme a criterios claros ajustados a una definición operativa de empleo con apoyo adecuada y con estándares mínimos de calidad.
- ? Garantía de cofinanciación de la parte no cubierta en la convocatoria.
- ? Número y tipo de entidades promotoras implicadas en el proyecto .
- ? Acciones coordinadas con otros organismos, instituciones o servicios.
- ? Adecuación / idoneidad del proyecto técnico presentado.
- ? Planificación de utilización de apoyos naturales.
- ? Ser vía de tránsito desde los CEE.
- ? Actuaciones enfocadas a colectivos con mayor necesidad de apoyo, enfermos mentales, mujeres o a mayores de 45 años.
- ? Prestar servicios a una variedad de colectivos en situación de riesgo y no a uno solo.
- ? Actuaciones específicas de igualdad de oportunidades.
- ? Previsión de necesidad de repliegue del trabajador (volver a su posición previa en caso de fracasar la inserción)
- ? Relación entre costes de gestión y proyecto global.
- ? Previsión de seguimientos de acciones y de continuidad de programa.
- ? Previsión de evaluación continuada y final.

31. ¿Es necesario justificar las ayudas recibidas y si es así como y de que manera?

En todos los casos es necesario justificar las ayudas recibidas mediante la presentación de documentos y memorias. Consideramos que los elementos más significativos a la hora de realizar esta justificación pueden ser:

- ? Certificados de minusvalía de los participantes expedidos por la entidad competente.
- ? Fotocopias del DNI de trabajadores apoyados y profesionales del programa.
- ? Aportación de Planes Personales de Inserción con informe específico de las necesidades de apoyo de cada trabajador.

- ? Programa específico de apoyo para cada trabajador con las acciones llevadas a cabo.
- ? Descripción acciones desarrolladas.
- ? Evaluación de resultados ajustada a estándares de calidad.
- ? Relación de gastos del programa con justificación de estos gastos: facturas, nóminas, etc.
- ? Documentos TC1 y TC2 del personal técnico (fotocopias de alta).
- ? Copia de contratos de trabajo tanto de trabajadores apoyados como de profesionales.

32. ¿Se contempla la obligatoriedad de utilizar algún sistema de evaluación final de las propuestas y/o se indica alguno determinado?

Ninguna de las CCAA plantea una evaluación final específica con criterios concretos y claros, pero en todos los casos existe algún tipo de evaluación. Esta puede ser de seguimiento durante el programa o mediante la entrega de una memoria del mismo al finalizar.

33. ¿Se contempla la obligatoriedad de utilizar algún sistema de seguimiento continuado de las propuestas y/o se indica alguno determinado?

Respecto al seguimiento, todas las CCAA plantean el seguimiento de los programas, varias de ellas de manera más específica y otras de manera más general. Consideramos oportuno a este que existan unos criterios claros de seguimiento en función de algunos de los elementos propuestos en el punto anterior, y que se creen comisiones mixtas compuestas por técnicos de la administración promotora de las ayudas y por técnicos del programa, para analizar conjuntamente el desarrollo del mismo. Este tipo de seguimiento se establecería de manera lógica si se desarrollasen, como hemos comentado ya, convenios entre la entidad promotora de servicios y la administración.

34. ¿Puede la empresa promotora de servicios de empleo con apoyo ser a la vez empresa contratadora?

No en todas las CCAA. Consideramos a este respecto que no se debe eliminar la posibilidad de que la propia empresa u organización promotora de servicios, que como tal necesita contratar profesionales para diferentes tareas, pueda contratar trabajadores apoyados por sus propios servicios de apoyo. En este sentido, esta capacidad de contratar sería la misma que tendría cualquier otra empresa, sin establecerse ningún tipo de agravios comparativo, por lo que la situación habrá de ser perfectamente normal y aceptable.

35. ¿Las entidades promotoras de los servicios y susceptibles de recibir las ayudas deben ser sin ánimo de lucro o no?

Esta situación varía en las diferentes CCAA. Remarcaremos en este caso lo comentado previamente respecto a la cuestión 12. Consideramos importante la apertura de las convocatorias a todo aquel que garantice el desarrollo de servicios eficaces y conforme a patrones de calidad y a mínimos establecidos, ya sea sin o con ánimo de lucro. Consideramos sin embargo que las entidades locales deben desarrollar estos programas con recursos propios, Por otro lado,

los centros especiales de empleo disponen ya de un estatus privilegiado por comparación con otras alternativas más integradoras y que se les supone la obligatoriedad de ser vías de tránsito al empleo ordinario. Por ello, consideramos que estos no deben de ser objeto de este tipo de ayudas, si bien esto no les debería eximir de realizar este tipo de servicios dentro del ajuste personal y social que se les supone con recursos propios derivados de las ayudas de las que ya disfrutaban.

36. ¿Se vincula la financiación de ayudas a la entidad promotora al mantenimiento de los puestos de trabajo?

En la mayoría de las CCAA no aparece una vinculación explícita, aunque sí que en algunas de ellas se establece la necesidad de reposición del trabajador en caso de baja. A este respecto, parece adecuado arbitrar un sistema en el que se priorice por un lado la reposición de un trabajador en caso de baja, o en el que en su defecto se retenga el porcentaje de ayuda oportuno. De esta manera si cada asignación a un trabajador apoyado se establece para un año como periodo tipo, el empresario finalmente percibiría la parte proporcional al número de días trabajados por el trabajador apoyado.

37. ¿Se obliga a la entidad promotora a establecer un compromiso de repliegue del trabajador su posición previa al empleo con apoyo en los centros servicios o actividades que desarrollara previamente?

Ninguna de las CCAA establece esta necesidad. Consideramos sin embargo muy importante que las entidades planifique esta posibilidad de que el trabajador fracase en la inserción desarrollada y contemplen como puede el trabajador replegarse y volver a su situación previa. Esto es especialmente importante al considerar a los trabajadores que se encuentran en centros especiales de empleo, que pueden mostrarse reacios a abandonar un trabajo seguro por una nueva posibilidad incierta si no se les garantiza la posibilidad de recuperar su puesto en caso de fracaso.

38. ¿La concesión de ayudas implica para la entidad promotora la vinculación y compatibilidad de sus servicios con los Servicios Sociales Especializados competentes?

Prácticamente ninguna de las CCAA plantea esa vinculación, solamente en uno de los casos en que se plantea la iniciativa de manera global integrando aspecto educativos, laborales y sociales (el caso de Aragón). Consideramos a este respecto que deben promoverse este tipo de vinculaciones dentro del sector específico (empleo o servicios sociales) y fuera del mismo (educación). Para ello y una vez más, sería n útiles los convenios de la entidad promotora de servicios y la administración que implicasen comisiones mixtas de seguimiento las cuales deberían facilitar este tipo de vínculos.

39. ¿Se especifica que la entidad deba tener un conjunto de servicios determinado incluyendo el empleo con apoyo?

No se especifica este extremo en ninguna de las CCAA. Si bien consideramos que no es necesario que la entidad desarrolle otro tipo de servicios, ya que puede dedicarse solo y exclusivamente al empleo con apoyo (con lo que conlleva respecto a proporcionar lo servicios de apoyo adecuados, entrenamiento en el puesto y fuera de el, ajuste personal y social, etc.) sí sería interesante que mantuviese vínculos con organizaciones que si los

desarrollasen. Esto posibilitaría tener fuentes de provisión de trabajadores, a la vez que puntos de repliegue en caso de ser necesarios, además del interesante complemento de servicios que puede establecerse.

Cuestiones relativas a la relación entre las partes

40. ¿Se exigen unos compromisos mínimos a cada una de las partes implicadas y si es así cuales?

En la mayoría de las CCAA el requisito mínimo establecido es que se ajusten a la norma, como por otra parte es lógico. En este sentido, consideramos necesario establecer unos compromisos mínimos procedimentales, es decir, que las acciones se desarrollen de una manera determinada, y que esto se haga conforme a criterios de calidad previamente establecidos. Si bien no creemos que sea oportuno establecer compromisos mínimos de resultados de personas insertadas, si deben establecerse respecto a la calidad de las inserciones a realizar en lo referente a tipos de contrato, tipos de empleo y características de los mismos, necesidad de programas el posible repliegue, garantizar los servicios de apoyo al trabajador y a la empresa, proporcionar al trabajador opciones de elegibilidad, e implicar en los procesos a familia cercana y amigos.

41. ¿Plantea la exigencia de realizar algún tipo de convenio de colaboración entre las partes (empresa promotora, empresa contratante y trabajador) y, si es así, de qué tipo y con qué cláusulas y agentes implicados?

En la mayoría de las CCAA no existe esta necesidad. A este respecto y como ya hemos comentado en relación al desarrollo de convenios con la administración promotora de las ayudas, consideramos importante establecer compromisos entre las partes (entidad promotora, trabajador, entidad contratante) que clarifique lo que se espera de cada uno de ellos. Esto, si queda claro y escrito desde el momento inicial, ayudará al desarrollo de las acciones sabiendo en cada momento cuales son las responsabilidades adquiridas por cada parte.

CUESTIONES ESPECÍFICAS REFERIDAS AL EMPLEO CON APOYO

Respecto al modelo

42. ¿Utilizan alguna definición de empleo con apoyo? ¿Si es así cual es?

La mayoría de las CCAA carecen en sus convocatorias de un planteamiento claro de qué entienden que es el empleo con apoyo y cómo entienden que se debe desarrollar, confundiéndose en ocasiones el empleo con apoyo con otras cosas. A este respecto, consideramos útil la definición manejada por Jordán de Urríes y Verdugo en varios de sus trabajos:

“Empleo con Apoyo es empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable

dentro de la misma empresa. Esta definición es perfectamente aplicable por extensión a otros colectivos en especial situación de desventaja social con especiales problemas para acceder al mercado laboral ordinario”.¹⁴

43. ¿En caso de utilizarla es adecuada?

No, en los casos en que se utiliza esta definición es parcial o restrictiva. Volvemos pues a lo expuesto en la cuestión anterior.

44. ¿Se contempla la obligatoriedad de realizar un tránsito al apoyo natural dentro de la entidad empleadora?

45. ¿Contempla ayudas a la formación de los apoyos naturales?

En ninguna de las CCAA se contempla ni la necesidad de realizar tránsito hacia los apoyos naturales ni por supuesto la financiación específica de su formación. Entendemos que esto debe ser un elemento fundamental de cualquier programa, ya que aumenta las posibles acciones de seguimiento a desarrollar por un lado al descargar el profesional de apoyo, y por otro y más importante si cabe, facilita la integración del trabajador en la empresa de manera natural.

A este respecto entendemos que los apoyos naturales han sido bien definidos por Jordán de Urríes y Verdugo en sus trabajos, entendiéndose por tales:

“cualquier estrategia, recurso, relación, o interacción, proporcionada por personas, procedimientos, instrumentos o equipamiento que (a) se encuentran típicamente disponibles y/o son culturalmente adecuados en los ambientes de la comunidad en los que se desenvuelve una persona, (b) facilitan la obtención de resultados positivos en el ámbito profesional, personal y social, y (c) que incrementan la Calidad de Vida de la persona”.¹⁵

46. ¿Se exige a la entidad promotora la existencia y utilización de indicadores de calidad en empleo con apoyo o de sistemas de gestión de la misma?

En ninguna de las CCAA se solicita en las convocatorias que los programas se planifique conforme a indicadores de calidad de empleo con apoyo. La Asociación Española de Empleo con Apoyo, ha participado mediante un proyecto LEONARDO en el desarrollo de criterios de calidad respecto al empleo con apoyo en el proyecto QUIP (Quality in Practice). Por otro lado, Jordán de Urríes y Verdugo proponen una serie de buenas prácticas con sus respectivos indicadores. Si bien no vamos a profundizar en ellos por la extensión que nos ocuparía este tema, si consideramos oportuno consultar las dos referencias indicadas, ya sea a través de la AESE y del material editado al respecto relativo al proyecto QUIP incluyendo la página web del mismo (www.quip.at) o mediante la revisión de la publicación de Jordán de Urríes y Verdugo ya citada anteriormente.

47. ¿Hace alguna diferenciación de modelos de empleo con apoyo? ¿Cuál? ¿Es adecuada?

¹⁴ Jordán de Urríes, F. B., y Verdugo, M. A. (2003). *El Empleo con apoyo en España. Análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de servicios*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.

¹⁵ Jordán de Urríes, F. B., y Verdugo, M. A. (2003). *El Empleo con apoyo en España. Análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de servicios*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.

Exclusivamente en el territorio Histórico de Álava se realiza tal diferenciación. En relación a este tema, consideramos esencial remarcar dos ideas fundamentales:

- ? El objetivo deseable que debemos plantearnos es el de una persona con discapacidad contratada en un puesto de trabajo de una empresa ordinaria donde la mayoría amplia de sus compañeros carezcan de discapacidad, y en la misma situación laboral que ellos.
- ? Otras modalidades tipo enclaves o brigadas son siempre menos integradoras y de cualquier manera no deben nunca superponerse al empleo con apoyo real, y en su caso, utilizarse como vías de tránsito al mismo y al empleo normalizado.

48. ¿Plantea algún tipo de itinerario de inserción previo al empleo con apoyo?

En la mayoría de los casos no se plantea itinerario determinado de manera explícita. En algunos casos si se establece que el trabajador pueda provenir de ámbitos educativos o de centros especiales de empleo. Consideramos en este sentido que no podemos establecer itinerarios tipo, sin embargo sí consideramos esencial remarcar tres ideas esenciales:

- ? Es necesario favorecer el tránsito de los trabajadores de los centros especiales de empleo hacia el empleo ordinario y esto puede hacerse mediante el empleo con apoyo.
- ? La transición desde los ámbitos educativos a los laborales es una cuestión pendiente que hay afrontar, el empleo con apoyo debe ser una de las herramientas a utilizar para favorecer este tránsito.
- ? La población con discapacidad inactiva debe ser incorporada en lo posible al mundo del empleo. El empleo con apoyo es una pieza clave para insertar a este grupo que mantiene una actitud pasiva respecto al empleo.

49. ¿Plantea la necesidad de establecer un plan individualizado?

Explícitamente solo en la Comunidad valenciana parece necesario este requisito, aunque de manera implícita se pueda entender su requerimiento en otras CCAA. Desarrollar un Plan Individualizado es esencial por tres razones. En primer lugar por que adapta las acciones a las necesidades concretas y capacidades del trabajador en que nos centramos en cada caso. En segundo lugar por que requiere la participación e implicación del propio trabajador y se posibilita que elija lo que considere oportuno. Y, en tercer lugar, porque implica a familiares cercanos y amigos en la consecución del objetivo final ya sea mediante la provisión de ideas o mediante acciones concretas de apoyo.

50. ¿Distingue diferentes tipos de acciones a realizar dentro de los servicios (prospección, entrenamiento, acompañamiento, seguimiento, otras)? ¿Cuáles?

51. ¿Distingue la financiación de esas acciones de manera diferenciada?

Prácticamente en todas las CCAA se especifica la realización de diferentes tipos de acciones. Consideramos interesante plantear dos cuestiones relativas a este punto. Por un lado, todo programa de empleo con apoyo debería

ajustarse a una estructura tipo en la cual se diferencia acciones relativas a la evaluación del trabajador, desarrollo de empleos, análisis de puestos, análisis de tareas y entrenamiento, provisión de apoyos, seguimiento y apoyo continuado (para mas información ver Jordán de Urríes y Verdugo en la publicación ya citada). Por otro lado, las diferentes acciones suelen ser desarrolladas pro profesionales con preparación polivalente, y no entendemos la posible diferenciación en la valoración de aportaciones a realizar por la administración promotora de las ayudas en función de que se desempeñen unas tareas u otras (como ocurre en Castilla y León donde se financia de manera diferenciada y asimétrica el apoyo en el puesto de trabajo y el apoyo para adquisición de habilidades adaptativas).

52. ¿Contempla dietas de viaje, alojamiento y manutención?

No se contemplan dietas de ningún tipo. En este sentido, la labor de los profesionales de apoyo implica la disponibilidad respecto a horario (las necesidades de apoyo surgen cuando surgen y hay que afrontarlas en ese momento), y la movilidad (ya que los trabajadores apoyados o en seguimiento se encuentran en sitios muy diferentes). Es por ello necesario contemplar los posibles gastos que esto genera y su financiación por este tipo de ayudas. Esto puede solucionarse si las cuantías otorgadas no se otorgan para partidas concretas, sino que son de libre disponibilidad por parte de la entidad promotora siempre que presente finalmente la certificación de gasto oportuna.

53. ¿Plantea la necesidad de proporcionar al trabajador opciones de elegibilidad?

En ninguna de las CCAA se plantea esta necesidad. Esto es un error de base, ya que si no establecemos a priori la necesidad de implicar al trabajador apoyado en los planes individualizados, y no proporcionamos a este opciones de elección, estamos socavando sus derechos y no estamos favoreciendo la integración total en igualdad de condiciones ni las posibilidades de desarrollo de una carrera profesional enriquecedora y deseada por el trabajador.

Respecto a plantillas y ratios

54. ¿Se especifica en algún momento el número, tipo, titulación de profesionales?

55. ¿Se determinan algún tipo de ratios preparador laboral personas con discapacidad por tipo de discapacidad y/o grado de dependencia o apoyo by/o porcentaje de minusvalía?

56. ¿Se determinan algún tipo de ratios preparador laboral personas con discapacidad por unidad de tiempo (mes, año), tipo de contrato (indefinido, temporal), por tiempo de trabajo (a tiempo parcial, o total), contratos nuevos y/o mantenidos, etc.?

No se especifica en las diferentes CCAA nada a este respecto, solamente en algunos casos se hace referencia a diferentes tipos de profesionales en función de las tareas a realizar y de titulaciones admisibles para algunos de los puestos. En este sentido señalamos que los profesionales de este tipo de programas son en muchos casos polivalentes, y las tareas que desarrollan son variadas. En cualquier caso el profesional debe disponer de conocimientos suficientes respecto a la metodología de empleo con apoyo, respecto al

mercado de trabajo local y a las mediadas nacionales al respecto, respecto a sistemas de valoración de candidatos y de puestos, respecto a técnicas de marketing, respecto a evaluación de servicios y a calidad, y por supuesto y fundamentalmente respecto al mundo y la realidad de las personas con discapacidad. Si bien su campo de actuación puede ser uno concreto de entre los mencionados, necesitara tener conocimientos mínimos de los demás. Respecto al número de profesionales necesarios variará conforme a las dimensiones del programa y se podrá establecer según una ratios de referencia que podrían ajustarse a los tramos de apoyo propuestos anteriormente en la cuestión 19, asignando porcentajes de dedicación de jornada de un profesional de apoyo, y que presentamos a continuación:

| Valoración de discapacidad por organismo competente | Nuevo contrato | Mantenimiento |
|---|---|---|
| Nivel de apoyo 1 (33%-44%) | Def. Físicas (33%-44%) Def. Sensoriales (33%-44%) Exclusión social | Def. Físicas (33%-44%) Def. Sensoriales (33%-44%) Exclusión social |
| | 30% jornada | 10% jornada |
| Nivel de apoyo 2 (45%-64%) | Def. Psíquicas (33%-64%) Enf. Mental (33%-64%) Def. Sensoriales (45%-64%) Def. Físicas (45%-64%) | Def. Psíquicas (33%-64%) Enf. Mental (33%-64%) Def. Sensoriales (45%-64%) Def. Físicas (45%-64%) |
| | 60% jornada | 30% jornada |
| Nivel de apoyo 3 (65% o más) | Def. Psíquicas (65% o más) Def. Sensoriales (65% o más) Def. Físicas (65% o más) Enf. Mental (65% o más) | Def. Psíquicas (65% o más) Def. Sensoriales (65% o más) Def. Físicas (65% o más) Enf. Mental (65% o más) |
| | 100% jornada | 60% jornada |

57. ¿Contemplan en los servicios de empleo con apoyo o en las actividades a subvencionar el ajuste personal y social?

De manera explícita esto no se especifica en ninguna de las CCAA, aunque de manera implícita se puede entender en algún caso como en Castilla y León que financia apoyo para adquisición y mantenimiento de habilidades adaptativas. No debemos olvidar en este sentido la necesidad de que el apoyo y la inserción vayan acompañados de el ajuste de la persona al ámbito de trabajo, a las nuevas habilidades requeridas, a las personas que rodean al trabajador, y al ámbito social cercano al puesto de trabajo. Esto, que es connatural al desarrollo del empleo con apoyo, debe estar contemplado dentro de las acciones subvencionables, o en su caso, asumido si se plantea la libertad de la entidad promotora para asignar las partidas.

Establecimiento de relaciones de la entidad promotora de servicios

58. ¿Se establece algún tipo de relación entre Centro Especial de Empleo y Empleo con Apoyo y si es así cual es?

59. ¿Se establece algún tipo de relación entre Centros Ocupacionales, Formación Profesional Ocupacional u otras y Empleo con Apoyo y si es así cuales son?

Esta solo se menciona el algún caso. Volvemos a remarcar pues la necesidad de que los centros especiales de empleo e igualmente los centros ocupacionales sean fuente de provisión de trabajadores para el empleo con apoyo en su obligación de ser elementos de tránsito al empleo normalizado. Las convocatorias deberían favorecer aquellas propuestas que así lo hagan. Si embargo, no creemos que los centros especiales de empleo deban recibir otro tipo de ayudas a mayores de las que actualmente reciben para hacer algo (transito al empleo normalizado mediante provisión de apoyos) que deberían realizar pro principio.

60. ¿Se establece algún tipo de relación entre renta activa de inserción y Empleo con Apoyo y, si es así, cuál es?

Tampoco aparece relación alguna establecida en las convocatorias de ninguna de las CCAA. En este sentido, deberán de valorarse también especialmente aquellas propuestas que establezcan este tipo de relación.

61. ¿Se establece algún tipo de relación con los enclaves?

Prácticamente no se menciona en ninguna de las CCAA. A este respecto y por no abundar más en lo dicho en puntos anteriores, significar el interés de que los programas establezcan relaciones con los enclaves para ofrecerse como herramienta de integración de los trabajadores de los enclaves a empleos normalizados y totalmente integrados.

62. ¿Se prioriza el acceso al empleo con apoyo a trabajadores provenientes de Centros Especiales de Empleo?

Esto no ocurre en la mayoría de las CCAA. Si bien es interesante incentivar este transito, no deja de serlo menos el incentivar a la población inactiva para acceder al mercado laboral. Ambas cuestiones deberían aparecer recogidas como requisitos o elementos de especial valoración en las propuestas de programas a subvencionar.

63. ¿Se establece la implicación en los compromisos que se adquieran de la familia del trabajador o de otros interlocutores válidos?

La participación de la familia u otros interlocutores esta prácticamente ausente en los planteamientos de las ayudas de casi todas las CCAA mencionándose solo de manera puntual en Aragón. En este sentido y abundando en lo dicho en apartados anteriores, la necesidad de programar y desarrollar esta implicación es fundamental para el mejor desarrollo del programa y consecución de resultados. Las convocatorias deberían establecer esta necesidad de implicar a estos interlocutores en el desarrollo de los planes individualizados.

| |
|---|
| CUESTIONES RELATIVAS AL FORMATO DE LA CONVOCATORIA |
|---|

64. ¿La redacción de la norma es clara y comprensible?

Parece que en todos los caso la redacción de los documentos es suficientemente clara y comprensible, lo cual es de agradecer por la dificultad de comprensión que en ocasiones plantean estos textos. Consideramos que por parte de la administración promotora de las ayudas el esfuerzo de claridad y concreción en el desarrollo de estas convocatorias no debe escatimarse.

65. ¿Se incluye algún tipo de anexos en la normativa: convenios, solicitudes, etc.?

66. ¿En caso de incluirse son claros, comprensibles y de fácil utilización?

67. ¿Se requieren en dichos anexos y según la norma algún tipo de dato considerado excesivo o superfluo?

Excepto en algún caso puntual en el que no hemos podido realizar esta valoración, cuando las normas incluían anexos, estos eran claros y de facil utilización y no solicitaban datos excesivos o superfluos.

68. ¿Cuál es la duración de la convocatoria? ¿Los plazos que establece en relación a la fecha de publicación son suficientemente dilatados?

El periodo de actividad financiado por las convocatorias en la mayoría de las CCAA es el año natural o bastante aproximado. El plazo de vigencia de las convocatorias es mas variable y en algunos casos estas se publican muy a final de año dejando muy poco tiempo hábil para presentar solicitudes de manera coherente. Consideramos a este respecto que cualquier propuesta coherente necesita un plazo suficiente para ser desarrollada y más cuando a la vez las entidades mantienen el desarrollo de servicios y sus profesionales están ocupados en diversas tareas. Todo ello consideramos que no deberían establecerse plazos menores a 30 días hábiles y preferiblemente acercarnos a los 90días naturales.

6.- Conclusión

De manera muy breve, ya que todo lo que consideramos relevante ha sido comentado en el apartado anterior podemos establecer unas conclusiones generales y orientativas:

1. A pesar de la ausencia de una legislación nacional, algunas CCAA se han lanzado a promover ayudas para una realidad, el empleo con apoyo, que ya existe y funciona.
2. Sin embargo, las ayudas convocadas son muy variables de unas comunidades a otras, y en pocas ocasiones parten de un planteamiento sólido y fundamentado de lo que implica el empleo con apoyo.
3. Las administraciones deben asesorarse en este sentido de quienes tiene la experiencia y el conocimiento de esta modalidad de inserción laboral en el afán de mejorar las prácticas profesionales y de promover ayudas adecuadas para las mismas. La AESE se muestra como entidad de referencia abierta a este tipo de consultas y colaboraciones como en algún caso ya ha hecho.
4. Si bien la promoción de nuevos contratos es una de las metas clave de las administraciones en este tipo de ayudas, no debe olvidarse el problema del mantenimiento de los puestos ya creados.
5. La implicación de las administraciones de manera activa y participada mediante convenios en el desarrollo de las iniciativas garantiza su control y evaluación continua y facilita las sinergias con otros estamentos o áreas de la administración susceptibles de implicarse de algún modo en el desarrollo de iniciativas.
6. Las políticas de ayudas en este sentido deben tener miras a largo plazo, estableciendo programas plurianuales que garanticen en cierto modo la posibilidad de mantenimiento de las acciones y supervivencia de los programas. En cualquier caso, deben poner en igual situación respecto al nivel de ayudas y la posibilidad de desarrollo de servicios a estas alternativas integradoras frente a otras de carácter segregado y/o asistencial.
7. A nivel nacional, esta realidad demanda unas pautas y orientaciones derivadas de una legislación coherente que favorezca en las diferentes CCAA la promoción de ayudas en este sentido.
8. La realidad del empleo con apoyo no debe supeditarse a la existencia de otras modalidades de inserción laboral, aunque sí debe establecerse conexiones con ellas, dado la eficacia demostrada por el empleo con apoyo como herramienta de acceso al empleo normalizado que puede proporcionar opciones para el tránsito a otras modalidades de inserción laboral.