

I. Disposiciones generales

Consejería de Turismo y Empleo

1735 *ORDEN de 24 de abril de 2025, por la que se modifica la Orden de 30 de diciembre de 2022, que aprueba las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas al fomento de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario y en el mercado de trabajo protegido.*

PREÁMBULO

El derecho al empleo, la promoción de las condiciones para que la igualdad de la ciudadanía sea real y efectiva, la remoción de los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, y el fomento de la participación de los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social son un derecho básico y objetivos prioritarios en la actuación de las Administraciones Públicas.

Ante la menor participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, los poderes públicos han diseñado una serie de políticas de empleo dirigidas específicamente a este colectivo, que tratan de influir en los distintos ámbitos que afectan a la menor participación laboral de las personas con discapacidad. La Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad (LISMI), puede considerarse el hito que marca el nacimiento de una política integral para las personas con discapacidad, poniendo en marcha de manera pionera el programa de inserción laboral de las personas con discapacidad mediante los Centros Especiales de Empleo (CEE). Estos se contemplan como espacio laboral protegido y también como tránsito hacia el empleo en el mercado ordinario. Esta Ley fue derogada por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (BOE n.º 289, de 3.12.2013).

A la luz de esta problemática, se dicta la Orden de la extinta Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, de 30 de diciembre de 2022, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas, destinadas al fomento de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario y en el mercado de trabajo protegido (publicada en el BOC n.º 9, de fecha 13.1.2023), que tiene como objetivos prioritarios el establecimiento de un marco propio de bases reguladoras, aplicables a la concesión de subvenciones destinadas a favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad en CEE y Trabajo Autónomo, el fomento de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo, la superación de las dificultades existentes en su efectiva integración social por medio del trabajo, fomentándose con ello la contratación laboral en Canarias, coadyuvando a la generación y el impulso de medidas alternativas a la destrucción de empleo existente y potenciando su estabilidad.

Dicho objetivo es, además, plenamente compatible con las prioridades marcadas por la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada por la Asamblea General de la ONU, el 25 de septiembre de 2015, y más concretamente con su Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) n.º 8: “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”.

En este contexto social y laboral, la propia Orden, en su base tercera, punto 2, se encarga de establecer las condiciones mínimas exigibles para alcanzar una efectiva inserción

laboral y autonomía personal de la persona con discapacidad, y dichas condiciones pasan por la obtención “de un trabajo digno y de calidad, que implique la obtención de buenos salarios, la seguridad en el empleo, la protección social y buenas condiciones de trabajo que garanticen un mercado de trabajo inclusivo”. Desde este punto de partida, las bases continúan estableciendo que se entenderá por trabajo digno “aquel que tenga una duración mínima de seis meses y una jornada mínima del 30% de la jornada habitual”.

Este requisito temporal y de jornada se plasma y exige específicamente en las subvenciones previstas para financiar el coste salarial de las personas con discapacidad que trabajan en CEE, y así se determina en la base cuarta, apartado B.1, letras a): “En el caso de personas trabajadoras con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, según lo previsto en el artículo 5.c) del Real Decreto 818/2021, la cuantía mínima de la subvención por cada persona trabajadora será equivalente al 55 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente (60 por ciento si es mujer o mayor de 45 años) cuando tenga un contrato indefinido, y al 50 por ciento cuando tenga un contrato temporal con la duración mínima de seis meses”, y b) “En el caso de personas trabajadoras con discapacidad física o sensorial con un grado reconocido inferior al 65 por ciento, la cuantía mínima de la subvención por cada persona trabajadora será equivalente al 50 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente cuando tenga un contrato indefinido, y al 40 por ciento cuando tenga un contrato temporal con la duración mínima de seis meses”.

En definitiva, en el supuesto de las subvenciones previstas para financiar costes salariales de personas con discapacidad en CEE, la norma reguladora viene a exigir una duración mínima del contrato, en todos los casos, de 6 meses, a fin de asegurar unas condiciones de estabilidad y dignidad laboral que se consideran mínimas. La integración efectiva, real, de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo debe pasar, inexcusablemente, por la obtención de un trabajo remunerado, efectivo, con una duración que permita una experiencia mínima, y la consecución de estos objetivos debe pasar también por la existencia de un compromiso social y laboral de la propia entidad contratante, que debe involucrarse a largo plazo para que la integración laboral de las personas con discapacidad funcione, no siendo suficientes acciones puntuales, o de corta duración, aun más, si cabe, en el caso de entidades de marcado carácter integrador y de atención social a la discapacidad, como son los Centros Especiales de Empleo.

Desde los poderes públicos y la Administración debe exigirse el cumplimiento de estas condiciones mínimas, pues de esta forma, no solo se reaccionará ante posibles incumplimientos, sino que se crearán sinergias, y se impulsará un cambio en la forma de entender la integración laboral de la persona con discapacidad. Esta integración no solo debe verse como un imperativo moral, sino también como una estrategia inteligente para construir sociedades y empresas más fuertes y resilientes. Al romper las barreras que han limitado históricamente las oportunidades para estas personas, no solo estamos construyendo un futuro más inclusivo, sino también aprovechando el talento y la diversidad que suponen.

En este preciso contexto, sin embargo, desde la puesta en marcha de las bases del programa, se ha detectado que, en numerosas ocasiones, las personas con discapacidad que ocupan puestos de trabajo subvencionados han causado baja en el CEE con anterioridad al cumplimiento del periodo mínimo de permanencia de 6 meses.

Es evidente que la baja del puesto de trabajo subvencionado, con anterioridad a alcanzar el periodo mínimo de 6 meses, debe suponer una consecuencia negativa para el

CEE, desincentivadora, toda vez que se manifiesta un incumplimiento claro y flagrante de una de las condiciones de dignidad y estabilidad, que la propia norma reguladora exige.

Esta consecuencia negativa, no obstante, debe responder al principio de proporcionalidad, que la normativa general de subvenciones y las propias bases reguladoras establecen como básico.

De esta forma, la modificación de bases que se aprueba por medio de la presente persigue, precisamente, establecer las consecuencias que el incumplimiento de la permanencia mínima de 6 meses del puesto de trabajo subvencionado supondrá para el CEE beneficiario, coadyuvando en potenciar que los CEE afectados cumplan con los principios básicos exigidos por la norma reguladora, en lo que respecta a estas condiciones. Para ello, se ha procedido, simultáneamente, a llevar a cabo una modificación de los requisitos de concesión, en función de la información que obre en la Seguridad Social, y obtenida a la vista de la vida laboral, en función de los días efectivamente trabajados.

En la tramitación de la presente Orden se ha dado cumplimiento a los principios de buena regulación que dicta el artículo 129.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. La presente Orden se adecua a los principios de necesidad y eficacia, ya que mediante esta modificación de bases se da la necesaria respuesta al mandato establecido en la propia normativa reguladora del programa, en lo que concierne a la exigencia de unas condiciones laborales dignas, y a una duración contractual mínima.

La modificación de bases que se aprueba, se ha redactado siguiendo el principio de proporcionalidad, y también se da cumplimiento al principio de seguridad jurídica, ya que esta actuación se efectúa de manera coherente con el resto del ordenamiento jurídico, nacional y de la Unión Europea.

La presente modificación de bases se ha elaborado de acuerdo a los principios de buena regulación, necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia, previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante LPACAP).

El principio de transparencia se observa mediante la justificación de la necesidad de proceder a la modificación de las bases reguladoras del programa, según ha quedado expuesto en el preámbulo, y su publicación en el Boletín Oficial de Canarias. En cuanto al principio de eficiencia, a través de la presente modificación, se permite que las subvenciones afectadas alcancen su máximo potencial, y coadyuven, de manera más eficaz, al cumplimiento del objetivo planteado en las propias bases.

A todo ello, hemos de añadir que, en la tramitación de las bases que se pretenden modificar, ya se expusieron, de forma pormenorizada, las causas y razonamientos que justificaron la no procedencia de los trámites formales de consulta, audiencia e información públicas, circunstancias todas ellas que, lógicamente, perviven en la presente modificación, dado que se considera la necesidad de dar respuesta con inmediatez a los ciudadanos, al tratarse de la modificación de un aspecto puntual de un programa existente, y en vigor, y vista la necesidad de proceder, lo antes posible, a su modificación, permitiéndose con ello que pueda desplegar, de forma total, sus favorables efectos.

El régimen jurídico general de las subvenciones otorgadas por la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias está regulado por el Decreto 36/2009, de

31 de marzo, por el que se establece el régimen general de subvenciones de la Comunidad Autónoma de Canarias, modificado por los Decretos 5/2015, de 30 de enero, y 151/2022, de 23 de junio, en relación con la Ley 11/2006, de 11 de diciembre, de la Hacienda Pública Canaria, y la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y su Reglamento, aprobado por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 9.1 del Decreto 36/2009, de 31 de marzo, es competencia de los titulares de los Departamentos de la Comunidad Autónoma establecer las oportunas bases reguladoras para la concesión de subvenciones, así como sus posibles modificaciones ulteriores.

En su virtud, a propuesta de la Dirección del Servicio Canario de Empleo,

DISPONGO:

Artículo único.- Modificar la Orden de 30 de diciembre de 2022, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas, destinadas al fomento de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario y en el mercado de trabajo protegido, en los siguientes términos:

Único.- La base reguladora cuarta, letra B, apartado B.1, queda redactada conforme se establece a continuación:

“B.1. Las subvenciones de coste salarial se graduarán teniendo en cuenta el tipo y grado de discapacidad de las personas destinatarias últimas de este programa, así como la estabilidad de los puestos de trabajo que ocupan, y su tiempo de permanencia en la entidad, en los siguientes términos:

a) En el caso de personas trabajadoras con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, según lo previsto en el artículo 5.c) del Real Decreto 818/2021, la cuantía mínima de la subvención por cada persona trabajadora será equivalente al 55 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente (60 por ciento si es mujer o mayor de 45 años) cuando tenga un contrato indefinido, y al 50 por ciento cuando tenga un contrato temporal con la duración mínima de seis meses.

b) En el caso de personas trabajadoras con discapacidad física o sensorial con un grado reconocido inferior al 65 por ciento, la cuantía mínima de la subvención por cada persona trabajadora será equivalente al 50 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente cuando tenga un contrato indefinido, y al 40 por ciento cuando tenga un contrato temporal con la duración mínima de seis meses.

El cómputo de la subvención se realizará por los días efectivamente trabajados, considerándose el mes equivalente a 30 días para el cálculo diario de la subvención. Será subvencionable la parte correspondiente de las pagas extraordinarias, así como los días de vacaciones y de descanso retribuidos y cotizados. En el supuesto de contratos de trabajo a tiempo parcial, que no podrán tener una jornada inferior al 30% de la jornada habitual excepto en los casos de personas trabajadoras con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, la subvención experimentará una reducción proporcional a la jornada laboral realizada. La subvención se concederá en función de la información que obra en la Seguridad Social, mediante consulta de vida laboral de los días efectivamente trabajados, que no podrán ser inferiores al número de días correspondientes al mes para el que se solicita la subvención, salvo en el caso del inicio de la relación laboral con

posterioridad al día 1 del mes correspondiente, teniendo en cuenta el porcentaje de jornada, aplicando el SMI vigente correspondiente al mes por el que se solicita la subvención, en cómputo anual, prorrateado por días (incluida la parte proporcional de las pagas extras) teniendo en cuenta 360 días/año, así como el porcentaje de subvención que corresponda, en función de los apartados a) y b) anteriores. En ningún caso serán subvencionables las vacaciones no disfrutadas ni los días trabajados en el mes en que se compruebe que no se ha mantenido la contratación el mínimo de 6 meses de acuerdo con lo previsto en la cláusula tercera, punto 2.

Tal como se ha indicado, en el supuesto de contratos a tiempo parcial, la subvención se calculará de forma proporcional a la jornada laboral realizada.

Tanto en el supuesto de contratos de duración determinada como en el caso de contratos indefinidos, será requisito indispensable mantenerse en el puesto de trabajo a subvencionar por un periodo mínimo de 6 meses sin causar baja, salvo caso de renuncia voluntaria, incapacidad laboral permanente total o absoluta o gran invalidez, jubilación, baja por defunción, subrogaciones por las causas legales estipuladas y supuestos de trabajadoras que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctimas de violencia de género que deberá ser acreditado en los términos previstos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. En el supuesto de contratos de sustitución para sustituir a las personas trabajadoras en situación de incapacidad laboral temporal, estos serán subvencionables siempre que el puesto de trabajo que se sustituye sea un contrato de duración igual o superior a seis meses y con una jornada igual al de la persona sustituida, independientemente de que la duración del contrato por sustitución sea inferior a seis meses.

Estas subvenciones se conceden de forma directa de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional décima, apartado 1.b), del Real Decreto 818/2021”.

Disposición transitoria única.- Régimen transitorio de procedimientos de solicitud iniciados.

A las solicitudes de subvención presentadas con anterioridad a la entrada en vigor de la presente modificación no les será de aplicación lo dispuesto en la presente Orden, y seguirán rigiéndose por la normativa vigente en el momento de su presentación.

Disposición adicional primera.- Habilitación.

Se faculta a la Dirección del Servicio Canario de Empleo para adoptar cuantas medidas sean necesarias para la interpretación, aplicación y ejecución de lo dispuesto en esta Orden.

Disposición final única.- Entrada en vigor.

La presente Orden entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Las Palmas de Gran Canaria, a 24 de abril de 2025.

LA CONSEJERA DE TURISMO
Y EMPLEO,
Jéssica del Carmen de León Verdugo.