de comprobación y control por parte de la Intervención General y los previstos por la legislación del Tribunal de Cuentas.

c) Comunicar, de forma detallada, a la Consejería de Educación la obtención de otras subvenciones o ayudas para la misma finalidad procedentes de cualesquiera otra Administración o ente Público o Privado, nacional o internacional.

d) Especificar expresamente y en lugar preferente en cada uno de los materiales, actividades, actuaciones y en la difusión a través de cualquier medio de comunicación o publicidad de cualquier índole que la actividad esta subvencionada por el Gobierno de Cantabria, Consejería de Educación.

e) Aportar en tiempo y forma la documentación necesaria para la concesión de la subvención y pago de la misma que le fuere requerida.

f) Conservar los documentos justificativos de la aplicación de los fondos recibidos incluidos los documentos electrónicos.

Artículo 7. Límites de concesión.

Toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención y, en todo caso, la obtención concurrente de subvenciones o ayudas otorgadas por otras Administraciones o Entes Públicos o privados, nacionales o internacionales, podrá dar lugar a la modificación de la subvención.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Decreto tendrá efectos el mismo día de su publicación en el BOC.

Santander, 3 de abril de 2008.

EL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE GOBIERNO,
Miguel Ángel Revilla Roiz

LA CONSEJERA DE EDUCACIÓN
Rosa Eva Díaz Tezanos

08/4581

CONSEJO DE GOBIERNO

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

La política de integración de las personas discapacitadas se contempla, dentro del marco constitucional, en el capítulo III del título I de la Constitución Española. Con el fin de desarrollar esa política de integración global en materia de discapacidad, se dictó la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido, que establece una política de fomento de empleo mediante ayudas que faciliten la integración laboral de los discapacitados.

Asimismo, en la apuesta por el empleo ordinario como mejor instrumento de integración social de los discapacitados, se instrumenta el tránsito desde el empleo protegido al empleo ordinario mediante los enclaves laborales, de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. Dos ideas merecen ser resaltadas de esta nueva regulación. La primera, la que se dirige a promover el empleo, preferentemente de las personas con discapacidad que por el grado o la índole de su discapacidad presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo. El otro aspecto relevante es el de que los enclaves laborales se configuran como una subcontratación de obras o servicios entre un centro especial de empleo y una empresa ordinaria, que se acompaña de determinadas cautelas y garantías ligadas al colectivo al que se dirige, que refuerzan el régimen jurídico general de la subcontratación. En definitiva, la finalidad última de los enclaves laborales es lograr la mayor integración de los trabajadores con discapacidad con especiales dificultades en el mercado de trabajo ordinario, para lo cual los enclaves suponen una medida de utilidad para facilitar la transición desde el empleo protegido en el centro especial de empleo al empleo ordinario: el enclave permite al trabajador con discapacidad completar y mejorar su experiencia profesional con tareas y en un entorno propio del mercado ordinario de trabajo; y a la empresa colaboradora, le permite conocer mejor las capacidades y posibilidades de estos trabajadores, lo que puede llevarle finalmente a decidir incorporarlos a su plantilla, lo que determinará en su caso la aplicación de una serie de ayudas. Además, los enclaves laborales pueden posibilitar el crecimiento de la actividad desarrollada por los centros especiales de empleo y, por último, pueden contribuir a facilitar a las empresas el cumplimiento de la obligación de la cuota de reserva legal del dos por cien de trabajadores con discapacidad establecida en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, y ello en dos sentidos: de una parte, al facilitar la incorporación a la plantilla de la empresa ordinaria y, de otra parte, al configurarse como una nueva medida alternativa si se dan las condiciones excepcionales reguladas en la ley y normativa de desarrollo.

El Plan de Empleo de Cantabria 2008-2009 promueve a través de su quinto eje la inclusión social. Con estas ayudas financieras se pretende, entre otros objetivos, aumentar las oportunidades de integración social y laboral de las personas con discapacidad.

El Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y la formación profesional ocupacional, autoriza este procedimiento excepcional atendiendo a la singularidad derivada de las difíciles circunstancias de integración laboral de los colectivos afectados o de sus peculiaridades necesidades formativas, que permiten apreciar la concurrencia de razones de interés público, económico y social que dificultan la convocatoria pública de las referidas subvenciones.

El colectivo de personas con discapacidad, debido a las circunstancias personales y sociales, se encuentra con más dificultades para acceder a un empleo. La aplicación del régimen de concurrencia competitiva para la tramitación de las ayudas que potencian su integración laboral en las empresas del mercado normalizado de trabajo, en los Centros Especiales de Empleo y en los enclaves laborales, así como de las que facilitan el autoempleo puede suponer un serio obstáculo para la consecución de dicho objetivo.

Si bien la concesión de las ayudas destinadas al fomento del empleo de las personas con discapacidad está regulada por la normativa estatal, el presente Decreto por razones de seguridad jurídica recoge dicha normativa y, asimismo, regula el procedimiento para su concesión.

En las Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma, se contemplan créditos destinados a la contratación de personas con discapacidad, y con objeto de hacer posible la concesión de las correspondientes ayudas en régimen de concesión directa, según dispone el Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo, citado anteriormente y en el marco de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

Por lo expuesto, a propuesta de la consejera de Empleo y Bienestar Social, vistos los informes favorables emitidos y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su reunión del día 3 de abril de 2008,

DISPONGO

CAPÍTULO I
Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto, sujeción al régimen de “mínimis” y financiación.

1. El presente Decreto tiene por objeto regular el procedimiento de concesión directa de subvenciones destina-

das al fomento del empleo de las personas con discapacidad, destinadas a incentivar, en la Comunidad Autónoma de Cantabria, la integración laboral de las personas con discapacidad mediante la contratación indefinida por cuenta ajena de desempleados, fomentar la estabilidad en el empleo, estimulando la transformación de contratos temporales en indefinidos, así como facilitar el tránsito desde el empleo protegido al empleo ordinario mediante los enclaves laborales, a través de los siguientes programas de ayudas:

Programa I.- Ayudas para la contratación indefinida y transformación de contratos de trabajadores con discapacidad.

Programa II.- Ayudas para la adaptación a puestos de trabajo de trabajadores con discapacidad.

Programa III.- Ayudas para el tránsito del empleo protegido al mercado de trabajo ordinario (Enclaves Laborales).

2. Estas ayudas están sometidas al régimen de "Mínimis", en los términos establecidos en el Reglamento (CE) Nº 1998/2006 de la Comisión, de 15 de diciembre, relativo a la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado CE a las ayudas de mínimis. Esta circunstancia se hará constar expresamente en la resolución de las subvenciones.

3. La financiación para atender estas ayudas se hará con cargo a la aplicación presupuestaria que se habilite a tal efecto en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria de cada ejercicio.

4. En el año 2008, la actividad subvencionable se extenderá a las contrataciones indefinidas y transformaciones que hayan tenido lugar a partir del 1 de octubre del 2007, si bien se tramitarán con carácter preferente aquellos expedientes correspondientes a la convocatoria del año 2007 pendientes de resolver.

En años posteriores, la actividad subvencionable se extenderá a las acciones que tengan lugar a lo largo de ese ejercicio.

Artículo 2. Beneficiarios.

1. Podrán ser beneficiarios de las ayudas establecidas en los Programas I, II y III del presente Decreto, siempre y cuando cumplan los requisitos de los apartados 2 y 3 del artículo 12 de la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria, los empleadores que desarrollen su actividad en la Comunidad Autónoma de Cantabria, y que concierten los contratos de trabajo subvencionables con trabajadores discapacitados desempleados e inscritos como demandantes de empleo, con anterioridad y hasta la fecha de la contratación por la que se solicita la subvención, en alguna de las Oficinas de Empleo o Agencias de Colocación autorizadas en la Comunidad Autónoma de Cantabria, para llevar a cabo su actividad en centros de trabajo radicados en la misma, y siempre que reúnan los demás requisitos y condiciones establecidas en el presente Decreto.

2. Quedan expresamente excluidos del presente Decreto los siguientes supuestos:

a) Contrataciones realizadas con trabajadores que, en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación, hubiesen prestado servicios para el mismo empleador o en la misma empresa o grupo de empresas mediante un contrato por tiempo indefinido.

Lo dispuesto en el párrafo precedente será también de aplicación en el supuesto de vinculación laboral anterior del trabajador con empresas a las que la solicitante de los beneficios haya sucedido en virtud de lo establecido en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (que deriven de una sucesión en la titularidad de la empresa o cambio de forma jurídica de ésta).

b) Las contrataciones de trabajadores que hayan estado vinculados laboralmente con la misma empresa o grupo de empresas y no hayan transcurrido al menos nueve meses entre la baja del último contrato temporal y el alta del contrato indefinido por el que se solicita la subvención.

c) Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, salvo en caso de despido improcedente.

d) Los Centros Especiales de Empleo que se definen en el artículo 1 del Real Decreto 2.273/1985, de 4 de diciembre, que aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo para Discapacitados, inscritos y calificados como tales en el Registro Oficial correspondiente, respecto a las subvenciones contempladas en el Capítulo II de esta norma.

e) Las contrataciones que afecten al cónyuge o familiares con parentesco de consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive del empresariado, de las personas socias y de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan forma jurídica de sociedad. No operará la citada exclusión cuando se acredite que la persona a contratar desarrolla vida independiente de la figura empleadora, mediante certificación de empadronamiento y copia de la declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

Artículo 3. Requisitos.

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

A) De los beneficiarios:

1. Estar inscrito como persona o entidad empleadora en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.

2. Encontrarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social, tal y como establece la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

B) De los trabajadores contratados:

Únicamente será subvencionable la contratación de personas en situación de desempleo e inscritas como demandantes de empleo, al menos un día antes de la fecha en que se efectúa la contratación por la que se solicite subvención, en la Oficina de Empleo que les corresponda en el territorio de la Comunidad Autónoma de Cantabria o en una Agencia de Colocación autorizada en la misma.

A efectos de determinar el tiempo de permanencia en desempleo, así como la edad de la persona trabajadora por la que se solicita la ayuda, se tomará como referencia la fecha en la que se realiza la contratación.

C) De las sustituciones:

1. Si el trabajador objeto de subvención causara baja en la empresa se permitirá su sustitución, debiéndose cumplir a tal efecto los siguientes requisitos:

a) Que el nuevo contrato de trabajo sea formalizado con un trabajador discapacitado desempleado e inscrito como demandante de empleo en la correspondiente Oficina de Empleo o Agencia de Colocación debidamente autorizada en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

b) Que las características del contrato en cuanto a duración de la jornada sean idénticas o superiores a las del anterior.

c) Que no concurra ninguna de las circunstancias recogidas en el artículo 2.2 del presente Decreto.

d) Para admitir la sustitución se deberá acompañar, en el plazo de un mes desde la baja del trabajador subvencionado, la comunicación de tal circunstancia, aportando la siguiente documentación: (1) baja del trabajador subvencionado, (2) nuevo contrato del trabajador sustituto, (3) DNI en vigor del trabajador sustituto o, en caso de tratarse de un trabajador extranjero, permiso de trabajo y (4) certificado que acredite el grado de discapacidad, expedido por el organismo competente, o acreditación de la condición de persona con discapacidad de acuerdo con lo establecido en el artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

2. El incumplimiento de los requisitos descritos en los apartados anteriores y demás requisitos establecidos en

los apartados 2 y 3 del artículo 13 de la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria, dará lugar a la revocación de la subvención y a su reintegro más los intereses de demora que correspondan.

En el caso de subrogación de otra empresa en los contratos subvencionados, será la empresa subrogada la que asuma la revocación de la subvención.

3. Si el trabajador por el que se solicita la ayuda causara baja con anterioridad a la resolución del otorgamiento de la subvención decaerá el derecho a ésta, sin que pueda admitirse por ello la sustitución por otro trabajador.

D) De las subrogaciones:

En el caso de subrogación de otra empresa en los contratos subvencionados, deberá presentarse, además de la comunicación, una fotocopia compulsada del acuerdo de subrogación entre la empresa y los trabajadores debidamente diligenciado por la oficina correspondiente del Servicio Cántabro de Empleo.

Artículo 4. Obligaciones de los beneficiarios.

Tiene la consideración de beneficiario de las subvenciones y ayudas el destinatario de los fondos públicos que haya de realizar la actividad que fundamentó su otorgamiento o que se encuentre en la situación que legitima su concesión.

Son obligaciones del beneficiario de la subvención, además de las enumeradas en el artículo 13 de la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria, las siguientes:

a) Solicitar los trabajadores discapacitados de la correspondiente oficina de empleo, con descripción detallada de los puestos que se pretendan cubrir, sus características técnicas, así como capacidad que debe tener el trabajador para cubrir dicho puesto.

b) Mantener la estabilidad en el empleo de los trabajadores contratados al amparo de este Decreto por un tiempo mínimo de tres años, no pudiendo despedir sin causa justificada a estos trabajadores y, en caso de despido procedente, deberán sustituirles por otros trabajadores discapacitados, beneficiándose en este caso solamente de la bonificación de la cuota de la Seguridad Social por los sustitutos.

Los beneficiarios deberán comunicar por escrito al Servicio Cántabro de Empleo en el plazo de un mes desde que se produzca, cualquier variación, incidencia o baja del trabajador con contrato subvencionado, así como su sustitución, en su caso, y en los términos contemplados en el artículo 3.C) de este Decreto, acompañando la documentación probatoria que acredite debidamente tales circunstancias.

En caso contrario, el beneficiario vendrá obligado a reintegrar las ayudas percibidas conforme a lo previsto en este Decreto y en la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

c) Remitir anualmente al Servicio Cántabro de Empleo una relación comprensiva de los trabajadores por los que se concedió la subvención y su permanencia en la empresa y, en caso de cese, de los trabajadores que les han sustituido, extendiéndose dicha obligación durante tres años a partir de la fecha de concesión de las ayudas.

d) Cumplir el objetivo, realizar la actividad o adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de la subvención en el plazo y forma a tal efecto establecidos.

e) Justificar ante el Servicio Cántabro de Empleo el cumplimiento de los requisitos y condiciones, así como la realización de la actividad y el cumplimiento de la finalidad que hayan determinado la concesión o disfrute de la subvención. A tal efecto podrán solicitarse cuantos documentos justificativos sean necesarios para comprobar la aplicación de la subvención.

f) El sometimiento a las actuaciones de comprobación, seguimiento y control subvencional a efectuar por el Servicio Cántabro de Empleo y las de control financiero que correspondan a la Intervención General de la Administración del Estado y de la Comunidad Autónoma, de acuerdo con lo establecido en este Decreto, la Ley 38/2003, General de Subvenciones, la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria y a las previstas en la legislación del Tribunal de Cuentas, debiendo aportar cuanta información o documentación le sea requerida en el ejercicio de las actuaciones anteriores.

g) Comunicar al Servicio Cántabro de Empleo la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financien las actividades subvencionadas, procedentes de cualesquiera otras Administraciones o entes públicos o privados, nacionales o internacionales, así como las alteraciones de los fines para los que se destina la subvención. Esta comunicación deberá efectuarse tan pronto como se conozca y, en todo caso, con anterioridad a la justificación de la aplicación dada a los fondos percibidos.

h) Acreditar, con anterioridad a dictarse la propuesta de resolución de concesión y con carácter previo al pago, que se haya al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, así como con la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y que no es deudor por resolución de procedencia de reintegro, mediante la presentación de los correspondientes certificados o bien mediante la autorización al órgano gestor para recabarlos.

i) Conservar los documentos justificativos de la aplicación de los fondos recibidos, incluidos los documentos electrónicos, en tanto puedan ser objeto de las actuaciones de comprobación y control.

j) Notificar al Servicio Cántabro de Empleo cualquier variación que se produzca en el domicilio del beneficiario.

k) Proceder al reintegro de los fondos percibidos en los supuestos contemplados en el artículo 12 de este Decreto.

Artículo 5. Solicitudes y plazo de presentación.

1. La iniciación tendrá lugar a instancia de parte, mediante solicitud del interesado dirigida al órgano competente para resolver sobre el otorgamiento de estas subvenciones. Las solicitudes, acompañadas de la documentación requerida, se formularán en el modelo oficial, el cual será facilitado por las Oficinas de Empleo o podrá conseguirse en la página web del Servicio Cántabro de Empleo (www.emcan.org, www.emcan.net o www.empleacantabria.com), y serán dirigidas a la Dirección del Servicio Cántabro de Empleo, presentándose en el Registro de la Red de Oficinas de empleo (sitas en Santander, Maliaño, Torrelavega, Colindres, Castro Urdiales, San Vicente y Reinosa) o, en el Registro del Servicio Cántabro de Empleo, sito en la calle Castilla, número 13, 3ª planta de Santander, o bien en las demás formas a que hace referencia el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. La presentación de la solicitud implica el conocimiento y aceptación de las presentes bases reguladoras.

3. El plazo para la presentación de las solicitudes permanecerá abierto de forma continuada, con las siguientes especialidades:

- Subvenciones a la contratación indefinida y transformación: el plazo de presentación de solicitudes será de un mes desde la fecha de inicio del contrato o desde su transformación en contrato indefinido. En el caso de contrataciones iniciadas o transformaciones que hayan tenido lugar antes de la publicación del presente Decreto, el citado plazo será de un mes desde la publicación.

- Subvenciones para la adaptación al puesto de trabajo de trabajadores discapacitados: la solicitud se deberá presentar junto con la solicitud de subvención para la contratación indefinida o transformación. Deberá presentarse una factura de la adaptación realizada en el plazo máximo de un mes desde la realización del contrato indefinido o transformación.

Artículo 6. Procedimiento de concesión.

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

Artículo 7. Documentación de las solicitudes.

Las solicitudes de ayudas reguladas en este Decreto deberán presentarse acompañadas de la siguiente documentación, debidamente ordenada, aportando el original y dos copias:

Bloque A. Documentación relativa al trabajador objeto de subvención:

1. Por contratación inicial indefinida:

Documento 1: DNI en vigor del trabajador por el que se solicita la subvención o, en caso de tratarse de un trabajador extranjero, NIE y permiso de trabajo.

Documento 2: Contrato de trabajo comunicado a la Oficina de Empleo correspondiente, en modelo oficial.

Documento 3: Resolución de alta o variación en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.

Documento 4: Certificado que acredite el grado de discapacidad, expedido por el organismo competente, o acreditación de la condición de persona con discapacidad de acuerdo con lo establecido en el artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

2. Por la transformación de contratos temporales de fomento del empleo para personas con discapacidad en indefinidos, además de los mencionados en el apartado anterior:

Documento 1: Contrato temporal previo al indefinido en que se transforma.

Bloque B. Documentación específica de la empresa peticionaria:

Documento 1: Ficha de terceros diligenciada por la entidad bancaria y firmada por la empresa peticionaria.

Documento 2: NIF del solicitante y, en su caso, acreditación de representación.

Documento 3: Certificados emitidos por el órgano competente de estar al corriente de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social. Alternativamente podrá autorizar al Servicio Cántabro de Empleo a la obtención de los certificados anteriores.

Documento 4: Descripción detallada del puesto o puestos de trabajo que se quieran cubrir, sus características técnicas, así como capacidad que debe tener el trabajador para cubrir dicho puesto, firmada por el representante de la empresa.

Documento 5: Oferta de empleo realizada a través de Oficina de Empleo o Agencia de colocación autorizada, mediante la cual se efectuó la contratación.

Bloque C. Documentación a presentar por la adaptación a puestos de trabajo.

Documento 1: Factura del gasto ocasionado por la adaptación.

Bloque D. Documentación a presentar por los solicitantes de la ayudas de Enclaves Laborales.

Documento 1: Contrato de trabajo en modelo oficial.

Documento 2: Solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.

Documento 3: Certificado que acredite el grado de discapacidad, expedido por el organismo competente.

Bloque E. Declaraciones que se entregarán junto a la solicitud:

Declaración 1: Declaración responsable de que no incurre en ninguna de las circunstancias que impiden obtener la condición de beneficiario de acuerdo con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 12 de la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

Declaración 2: Declaración responsable de no haber solicitado, percibido, ni tener intención de solicitar subvenciones para el mismo fin por dicha contratación en convocatorias del Servicio Cántabro de Empleo o de cualquier otra Administración u Organismo Público o, en caso contrario, indicar la cuantía solicitada, así como que las cantidades de ambas no superan el 60 por 100 del coste salarial anual correspondiente al contrato que da derecho a los mismos de acuerdo con lo previsto en el artículo 14.4 de este Decreto.

El Servicio de Promoción de Empleo, competente por razón de la materia para instruir el expediente, podrá recabar en cualquier momento la documentación original o complementaria que considere necesaria para acreditar mejor el exacto cumplimiento de las condiciones exigidas en el presente Decreto.

Artículo 8. Instrucción.

1. El Servicio de Promoción de Empleo será el órgano competente para la ordenación e instrucción del procedimiento.

2. Si las solicitudes no reuniesen los requisitos establecidos en este Decreto o no se acompañan los documentos exigidos, la unidad competente para instruir los procedimientos requerirá al solicitante, mediante notificación conforme a lo dispuesto en el párrafo siguiente, para que subsane los defectos o acompañe los documentos exigidos en el plazo de diez días, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su solicitud, previa resolución que deberá ser dictada en los términos previstos en el art. 42 la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común.

3. Completado el expediente y apreciada la concurrencia o no de los requisitos establecidos, el Servicio de Promoción de Empleo elevará al órgano competente la correspondiente propuesta de concesión o denegación de la ayuda solicitada para su resolución.

Artículo 9. Resolución.

1. La Dirección del Servicio Cántabro de Empleo resolverá sobre la concesión o denegación de las subvenciones.

2. El plazo máximo para resolver y notificar la resolución de concesión será de tres meses a contar desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro del órgano competente para su tramitación. Transcurrido el citado plazo sin que se haya dictado y notificado resolución, la solicitud podrá entenderse desestimada.

3. La resolución adoptada por la Dirección del Servicio Cántabro de Empleo no agota la vía administrativa y contra la misma podrá interponerse recurso de alzada ante la consejera de Empleo y Bienestar Social en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a su notificación.

4. Toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención y, en todo caso, la obtención concurrente de subvenciones y ayudas otorgadas por otras Administraciones o entes públicos o privados, nacionales o internacionales, podrá dar lugar a la modificación de la Resolución de concesión.

5. El importe de la subvención o ayuda que se otorgue al amparo de este Decreto en ningún caso podrá ser de tal cuantía que, aisladamente, o en concurrencia con otras subvenciones o ayudas procedentes de otras Administraciones Públicas o de otros entes, públicos o privados, nacionales o internacionales, supere el coste de la actividad a desarrollar por el beneficiario.

6. Las subvenciones otorgadas se publicarán en el Boletín Oficial de Cantabria en los términos previstos en el artículo 17 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria. Las subvenciones que, por razón de su cuantía, no sean objeto de la publicación referida, serán expuestas, con expresión del importe y su correspondiente beneficiario, en el tablón de anuncios del Servicio Cántabro de Empleo.

Artículo 10. Pago.

1. Sin perjuicio de las normas específicas fijadas en cada caso para los distintos programas, el pago al benefi-

ciario se efectuará de una sola vez, previa realización y justificación, en cada ejercicio, del cumplimiento de los requisitos establecidos en los distintos programas y normas comunes del presente Decreto.

2. No podrá realizarse el pago de la subvención en tanto el beneficiario no se halle al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social o de cualquier otro ingreso de derecho público o se haya dictado contra la persona beneficiaria resolución de procedencia de reintegro, mientras no se satisfaga o se garantice la deuda en la forma prevista en la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

Artículo 11. Seguimiento y control de las actuaciones subvencionadas.

1. El Servicio Cántabro de Empleo podrá solicitar a los beneficiarios de las ayudas que aporten cuantos datos y documentos resulten necesarios a efectos de la justificación o del seguimiento y control de las actuaciones subvencionadas.

2. El Servicio Cántabro de Empleo podrá inspeccionar las actuaciones objeto de ayuda con la finalidad de comprobar su adecuación a las condiciones tenidas en cuenta y establecidas para su otorgamiento.

Artículo 12. Revocación y reintegro de cantidades percibidas.

1. Procederá la revocación y el reintegro total de las cantidades percibidas y la exigencia de intereses de demora desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro en los casos previstos en el artículo 38 de la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

2. En el caso de incumplimientos parciales, el órgano competente determinará la cantidad a reintegrar por el beneficiario respondiendo al principio de proporcionalidad en función de los costes justificados y las actuaciones acreditadas, de conformidad con lo dispuesto en el número 2 del art. 38 de la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

3. En caso de incumplimiento de la obligación de mantener la estabilidad en el empleo de los trabajadores contratados por un tiempo mínimo de tres años, cuando la vacante sea producida por un despido declarado improcedente, el beneficiario estará obligado a reintegrar la subvención percibida en su totalidad.

En el supuesto de vacantes no cubiertas por cualquier otra causa no imputable a la empresa, el reintegro será proporcional al tiempo que reste para el cumplimiento del período antes mencionado, siempre que se hubiera mantenido el contrato al menos un año desde su inicio.

4. El procedimiento de reintegro de subvenciones se regirá por las disposiciones generales de los procedimientos administrativos contenidas en el título VI de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y por lo dispuesto en el título II de la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

5. Las cantidades a reintegrar tendrán la consideración de ingresos de derecho público de naturaleza no tributaria, siéndoles de aplicación, a efectos del cálculo, el interés legal del dinero en los términos establecidos en el artículo 39 de la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

Artículo 13. Régimen sancionador.

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

CAPÍTULO II
Medidas de fomento del empleo

SECCIÓN 1.ª PROGRAMA I. AYUDAS PARA LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

Artículo 14. Objeto, cuantía subvencionable e incompatibilidades.

1. El objeto de este programa es facilitar la integración laboral de los trabajadores con discapacidad en las empresas ordinarias de trabajo fomentando su contratación por tiempo indefinido, de acuerdo con lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores con discapacidad y la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

2. Las empresas que contraten por tiempo indefinido y a jornada completa a trabajadores con discapacidad o transformen los contratos temporales de fomento del empleo para personas con discapacidad regulados en la Disposición adicional primera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo en indefinidos en las mismas condiciones, tendrán derecho a una subvención de 3.907 euros por cada contrato de trabajo celebrado.

Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial la subvención de 3.907 euros se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

Cuando la contratación se realice inicialmente a tiempo parcial y se transforme con posterioridad a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a percibir una subvención que ascenderá a la diferencia entre la subvención que se recibió inicialmente y la cuantía de la subvención correspondiente por la contratación a tiempo completo, siempre y cuando se respeten las demás previsiones establecidas en esta norma, incluida la obligación de mantenimiento del contrato subvencionado durante un período de tres años a contar desde esa última modificación.

3. Las Cooperativas de Trabajo Asociado que incorporen a trabajadores con discapacidad como socios trabajadores o de trabajo tendrán derecho a los beneficios establecidos en el número anterior.

4. Los beneficios previstos en este artículo, no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60 por 100 del coste salarial anual correspondiente al contrato que da derecho a los mismos. A tal fin, los solicitantes deberán acompañar a la solicitud declaración expresa responsable de no haber solicitado, percibido, ni tener intención de solicitar subvenciones para el mismo fin en convocatorias del Servicio Cántabro de Empleo o, en caso contrario, indicar la convocatoria y la cuantía solicitada.

5. Las empresas podrán celebrar contratos de formación con discapacitados con objeto de lograr su mejor adaptación al puesto de trabajo o cuando así lo exijan las condiciones de éste. Estos contratos se regirán hasta tanto se desarrolle reglamentariamente el contrato especial de formación profesional previsto en el artículo 34.2 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, por las normas contenidas en la sección tercera del Capítulo II del Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, excepto en lo relativo al límite máximo de edad para concertar el contrato que no existirá en este caso.

No se aplicarán a estos contratos la subvención prevista en este artículo sino a partir del momento en que el trabajador discapacitado se incorpore a la empresa con carácter indefinido y en jornada completa.

Artículo 15. Procedimiento.

1. Los empleadores que puedan resultar beneficiarios de estas subvenciones deberán solicitar los trabajadores

discapacitados de la correspondiente Oficina de Empleo, con descripción detallada de los puestos que se quieran cubrir, sus características técnicas, así como la capacidad que debe tener el trabajador para cubrir dicho puesto.

2. El Servicio de Promoción de Empleo deberá solicitar el informe del equipo multiprofesional competente sobre la adecuación del puesto de trabajo a la discapacidad de los trabajadores que, teniendo acreditada tal circunstancia, se encuentren inscritos en la correspondiente Oficina de Empleo.

3. Completada la documentación, el Servicio de Promoción de Empleo notificará a los solicitantes la resolución sobre la concesión de las subvenciones.

SECCIÓN 2.ª PROGRAMA II. AYUDAS PARA LA ADAPTACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

Artículo 16. Objeto, cuantía subvencionable e incompatibilidades.

Las Empresas que transformen o incorporen trabajadores discapacitados mediante un contrato indefinido podrán solicitar subvenciones por un importe máximo de 901,52 euros por trabajador discapacitado, que serán compatibles en su caso con los beneficios establecidos en los apartados anteriores, destinados a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales al trabajador discapacitado contratado o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de los trabajadores con discapacidad. La necesidad de adaptación o de medios especiales de protección personal deberá contar con el informe favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Si la Empresa no solicitase esta ayuda podrá hacerlo el propio trabajador.

Artículo 17. Procedimiento.

1. Esta subvención podrá solicitarse, tanto por el empleador como por el propio trabajador, en el momento en el que se solicita la ayuda por contratación indefinida o transformación del trabajador discapacitado. Se dispondrá del plazo de un mes desde la formalización del contrato subvencionado para la presentación de la factura del gasto realizado para la adaptación realizada.

2. El Servicio de Promoción de Empleo recabará el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre la necesidad de adaptación o de medios especiales de protección personal, que deberá ser favorable para su concesión.

3. Completada la documentación, el Servicio de Promoción de Empleo notificará a los solicitantes la resolución sobre la concesión de las subvenciones.

SECCIÓN 3ª. PROGRAMA III. AYUDAS PARA EL TRÁNSITO DEL EMPLEO PROTEGIDO AL MERCADO DE TRABAJO ORDINARIO (ENCLAVE LABORAL)

Artículo 18. Enclave laboral.

1. Se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

2. La dirección y organización del trabajo en el enclave corresponde al centro especial de empleo, con el que el trabajador con discapacidad mantendrá plenamente, durante la vigencia del enclave, su relación laboral de carácter especial en los términos establecidos en el Real Decreto 1.368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los discapacitados que trabajen en centros especiales de empleo.

3. Será de aplicación a los enclaves laborales lo establecido en el artículo 42 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en los artículos 104.1 y 127.1 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

Artículo 19. Objetivos de los enclaves laborales.

1. Son objetivos de los enclaves laborales los siguientes, de conformidad con el mencionado Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero:

a) Favorecer el tránsito desde el empleo en los centros especiales de empleo al empleo en empresas del mercado ordinario de trabajo de las personas con discapacidad y, en particular, de aquellas que por sus características individuales presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo

b) Permitir a los trabajadores con discapacidad de un centro especial de empleo desarrollar su actividad laboral en una empresa del mercado ordinario de trabajo completando, en todo caso, su experiencia profesional mediante el desarrollo de los trabajos, tareas y funciones que se realicen en tal empresa, facilitando de esta manera sus posibilidades de acceso al mercado ordinario de trabajo.

c) Conseguir que la empresa del mercado ordinario de trabajo en la que se realiza el enclave laboral tenga un mejor conocimiento de las capacidades y aptitudes reales de los trabajadores con discapacidad, como paso previo a su eventual incorporación a la plantilla de la empresa.

d) Posibilitar el crecimiento de la actividad desarrollada por los centros especiales de empleo y, por tanto, la contratación por éstos de nuevos trabajadores con discapacidad, favoreciendo la creación de empleo estable para personas con discapacidad.

e) Facilitar a las empresas el cumplimiento de la obligación de la cuota de reserva legal del dos por ciento de trabajadores con discapacidad establecida en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, transitoriamente, como medida alternativa en los términos previstos en el Real Decreto precitado y, definitivamente, mediante la contratación directa de los trabajadores con discapacidad del enclave por la empresa colaboradora u otra empresa del mercado ordinario de trabajo.

2. La duración mínima del enclave será de tres meses y la duración máxima de tres años, y se podrá prorrogar por períodos no inferiores a tres meses hasta alcanzar la indicada duración máxima.

Transcurridos los tres años de duración máxima a que se refiere el párrafo anterior, el enclave sólo podrá prorrogarse si el centro especial de empleo acreditara que la empresa colaboradora u otra empresa del mercado ordinario de trabajo hubieran contratado con carácter indefinido a trabajadores con discapacidad del enclave a los que se refiere el artículo 6.2 del Real Decreto 290/2004, según la siguiente proporción:

a. Cuando se trate de enclaves que ocupen hasta 20 trabajadores, un trabajador, como mínimo.

b. Cuando se trate de enclaves que ocupen a un número superior de trabajadores, dos trabajadores como mínimo.

La duración mínima de la prórroga será de tres meses y la duración máxima de tres años, y se podrá prorrogar por períodos no inferiores a tres meses hasta alcanzar la indicada duración máxima.

No podrá prorrogarse el enclave ni iniciarse uno nuevo para la misma actividad si se hubiera llegado a la duración máxima total de seis años, incluido el período de prórroga establecido en el párrafo anterior.

Artículo 20. Trabajadores destinados al enclave.

1. El enclave estará formado por trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo, que serán seleccionados por éste, respetando lo establecido en este artículo.

El 60%, como mínimo, de los trabajadores del enclave deberá presentar especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo.

2. A los efectos establecidos este Decreto y de conformidad con el Real Decreto 290/2004, se consideran trabajadores con discapacidad que presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo:

a. Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.

b. Las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.

c. Las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%. Este grupo podrá alcanzar hasta un 50% del porcentaje a que se refiere el párrafo segundo del apartado anterior.

3. Los demás trabajadores del enclave deberán ser trabajadores con discapacidad con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.

4. El 75%, como mínimo, de los trabajadores del enclave deberá tener una antigüedad mínima de tres meses en el centro especial de empleo.

Artículo 21. Incorporación a la empresa colaboradora.

1. La empresa colaboradora podrá contratar a trabajadores del enclave en cualquier momento, preferentemente con carácter indefinido, aunque se podrán concertar contratos de otras modalidades si resultan procedentes.

2. No podrá concertarse período de prueba, salvo que el trabajador vaya a realizar funciones completamente distintas de las que realizaba en el enclave.

3. El trabajador, al ingresar en la empresa colaboradora, pasará a la situación de excedencia voluntaria en el centro especial de empleo en las condiciones que establezca el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, el artículo 46, apartados 2 y 5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 22. Incentivos para la contratación por la empresa colaboradora de trabajadores con discapacidad.

1. Incentivos para la contratación por la empresa colaboradora de trabajadores con discapacidad que presenten especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo.

Las empresas colaboradoras que contraten con carácter indefinido a un trabajador procedente de un enclave laboral con discapacidad que presente especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, entendiendo por tales, las personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por cien, las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por cien, o las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por cien, tendrán derecho a las siguientes ayudas:

a) Subvención de 7.814 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada.

Esta subvención podrá ser destinada por la empresa colaboradora, total o parcialmente, a servicios de apoyo del trabajador.

b) Subvención por adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras u obstáculos de conformidad con lo establecido en el artículo 16 de este Decreto.

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

2. Incentivos para la contratación por la empresa colaboradora de otros trabajadores con discapacidad del enclave.

Por la contratación con carácter indefinido por la empresa colaboradora de otros trabajadores con discapacidad del enclave que no estuvieran incluidos en el apartado anterior, tendrá derecho a las ayudas establecidas en el artículo 14 de este Decreto.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA
Facultad de desarrollo

Se faculta a la persona titular de la Consejería de Empleo y Bienestar Social para que dicte las disposiciones necesarias para el desarrollo y aplicación de este Decreto.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA
Régimen supletorio

En lo no establecido en el presente Decreto se estará a lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria y en el Real Decreto 1.451/1983, de 11 de mayo, por el que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores discapacitados, modificado por el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, y en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, así como por sus modificaciones.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA
Entrada en vigor

El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 3 de abril de 2008.

EL PRESIDENTE DEL GOBIERNO,
Miguel Ángel Revilla Roiz

LA VICEPRESIDENTA Y CONSEJERA
DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL,
Dolores Gorostiaga Saiz

08/4582

CONSEJO DE GOBIERNO

Decreto 34/2008, de 3 de abril, por el que se regula el procedimiento de concesión directa de subvenciones consistentes en el abono de cuotas de la Seguridad Social a los trabajadores que tengan reconocida la prestación por desempleo en su modalidad de pago único.

La Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria contemplan créditos destinados a la subvención de cuotas a perceptores de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único.

La Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, establece en su artículo 22.2.c) que podrán concederse de forma directa aquellas subvenciones en que se acrediten razones de interés público, social, económico o humanitario, u otras debidamente justificadas que dificulten su convocatoria pública, pronunciándose en idéntico sentido el artículo 29 de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.