Categoría de medida
Subvención de costes salariales y/o de Seguridad Social
Subvención a la contratación indefinida de personas con discapacidad procedentes de Enclaves Laborales por la empresa colaboradora
Ámbito geográfico
Castilla-La Mancha
Ámbito material
Empleo ordinario
Tipo de medida
Ayudas a la creación de empleo
Destinatarios
Empresas ordinarias
Entidades sin ánimo de lucro
Año
2007

**Marco competencial**

1. La regulación de los Enclaves Laborales recae en la competencia estatal en materia de legislación laboral. Al amparo de dicha competencia, se aprobó 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: esta norma, además de regular los mencionados Enclaves laborales, regula también las subvenciones.
2. La ejecución dichas subvenciones recae en la competencia autonómica. En efecto, la disposición adicional única, apartado segundo, del citado Real Decreto, establece que las comunidades autónomas que hayan asumido el traspaso de la gestión de los programas, entre otros, de integración de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo y trabajo autónomo ejercerán las funciones que en el mismo se atribuye al Servicio Público de Empleo Estatal y que les correspondan según lo dispuesto en los reales Decretos de traspaso. Asimismo, dispone que dicha gestión se realizará de acuerdo con lo establecido en ese real Decreto y en las normas de procedimiento y bases reguladoras para la concesión de subvenciones que dicten las comunidades autónomas para su ejecución en función de su propia organización.

Las competencias en la gestión de los programas de integración de personas con discapacidad en Enclaves laborales, en Centros Especiales de Empleo y trabajo autónomo, entre otros, viene atribuida a la Consejería de Trabajo y Empleo, a través de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por el Real Decreto 383/1995, de 1 O de marzo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de CastillaLa Mancha en materia de Programas de Apoyo al Empleo.

En esta ficha se describe la adaptación del procedimiento establecido a nivel estatal a las peculiaridades de la organización propia de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

**Concepto y objetivos de los Enclaves Laborales**

1. El Enclave Laboral, tal y como se define en el artículo 1.2 del Real Decreto 290/2004, es un 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 ordinaria de aquélla y para cuya realización un grupo de personas trabajadoras con discapacidad del Centro Especial de Empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

2. Los objetivos de los Enclaves Laborales son los relacionados en el artículo 2 del Real Decreto 290/2004, que se enumeran a continuación:
    1. Favorecer el tránsito desde el empleo en los Centros Especiales de Empleo al empleo en empresas del mercado ordinario de trabajo de las personas con discapacidad y, en particular, de aquellas que por sus características individuales presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo.
    2. Permitir a las personas trabajadoras con discapacidad de un Centro Especial de Empleo desarrollar su actividad laboral en una empresa del mercado ordinario de trabajo completando, en todo caso, su experiencia profesional mediante el desarrollo de los trabajos, tareas y funciones que se realicen en tal empresa, facilitando de esta manera sus posibilidades de acceso al mercado ordinario de trabajo.
    3. Conseguir que la empresa del mercado ordinario de trabajo en la que se realiza el Enclave Laboral tenga un mejor conocimiento de las capacidades y aptitudes reales de las personas trabajadoras con discapacidad, como paso previo a su eventual incorporación a la plantilla de la empresa.
    4. Posibilitar el crecimiento de la actividad desarrollada por los Centros Especiales de Empleo y, por tanto, la contratación por éstos de nuevas personas trabajadoras con discapacidad, favoreciendo la creación de empleo estable para personas con discapacidad.
    5. Facilitar a las empresas el cumplimiento de la obligación de la cuota de reserva legal del dos %to de personas trabajadoras con discapacidad establecida en la normativa sobre derechos de las personas con discapacidad, transitoriamente, como medida alternativa y, definitivamente, mediante la contratación directa de las personas trabajadoras con discapacidad del Enclave por la empresa colaboradora u otra empresa del mercado ordinario de trabajo.

**Requisitos de los Centros Especiales de Empleo**

1. Podrán realizar Enclaves los Centros Especiales de Empleo, calificados e inscritos en el Registro Regional de Centros Especiales de Empleo de CastillaLa Mancha, que lleven inscritos en el mismo al menos seis meses y que hayan desarrollado su actividad de forma continuada en los seis meses anteriores a la celebración del contrato referido en el apartado de esta ficha sobre “Contrato en el Centro Especial de Empleo y la Empresa Colaboradora”.
2. El Centro Especial de Empleo no podrá tener como actividad exclusiva la derivada de uno o más Enclaves determinados, sino que deberá mantener una actividad propia como tal Centro Especial de Empleo.

**Requisitos de las empresas colaboradoras**

Podrá actuar como empresa colaboradora cualquier empresa del mercado ordinario de trabajo que formalice con un Centro Especial de Empleo el contrato a que se refiere el apartado siguiente.

**Contrato entre el Centro Especial de Empleo y la empresa colaboradora**

1. Para la realización del Enclave Laboral, el Centro Especial de Empleo y la empresa colaboradora suscribirán un contrato, que deberá formalizarse por escrito, con el contenido mínimo siguiente:
    1. Identificación de ambas partes, haciendo constar la denominación social, domicilio, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
    2. Determinación precisa de la obra o servicio objeto del contrato *y* de la actividad en la que vayan a ser ocupados las personas trabajadoras destinadas al Enclave.
    3. Datos identificativos del centro de trabajo donde se va a realizar la obra o prestar el servicio.
    4. Duración prevista para el Enclave.

    5. Número e identificación de las personas trabajadoras con discapacidad que se ocuparán en el Enclave.
    6. Precio convenido.
2. La duración mínima del Enclave será de tres meses y la duración máxima de tres años, y se podrá prorrogar por periodos no inferiores a tres meses hasta alcanzar la indicada duración máxima. Transcurridos los tres años de duración máxima a que se refiere el párrafo anterior, el Enclave sólo podrá prorrogarse si el Centro Especial de Empleo acreditara que la empresa colaboradora u otra empresa del mercado ordinario de trabajo hubieran contratado con carácter indefinido a personas trabajadoras con discapacidad del Enclave a los que se refiere el punto 2 del apartado siguiente sobre “Personas trabajadoras destinadas al Enclave”, según la siguiente proporción:
    1. Cuando se trate de Enclaves que ocupen hasta 20 personas trabajadoras, 1 persona trabajadora, como mínimo.
    2. Cuando se trate de Enclaves que ocupen a un número superior de personas trabajadoras, 2 personas trabajadoras, como mínimo.

La duración mínima y máxima de la prórroga, se establecen en los mismos términos que las duraciones ordinarias.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 periodo de prórroga establecido en el párrafo anterior.

1. El Enclave deberá estar formado al menos por cinco personas trabajadoras si la plantilla de empresa colaboradora es de 50 o más personas trabajadoras, o al menos por tres personas trabajadoras si dicha plantilla fuera inferior. A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se incluirá en el cómputo como personas trabajadoras del Enclave a los encargados a que se refiere el punto 2 del apartado sobre "Relaciones Laborales en el Enclave”, salvo que ellos mismos fueran personas trabajadoras con discapacidad.
2. Será nula la cláusula del contrato que prohíba la contratación por la empresa colaboradora de la persona trabajadora con discapacidad que esté prestando servicios en el Enclave o los haya prestado con anterioridad.
3. El Enclave Laboral podrá comenzar su actividad desde la fecha de celebración del contrato a que se refiere este apartado.

**Personas Trabajadoras destinadas al Enclave**

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

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

**Información a la Consejería de Trabajo y Empleo**

1. La empresa colaboradora y, subsidiariamente, el Centro Especial de Empleo remitirá a la Dirección General de Trabajo e Inmigración el contrato del Enclave Laboral, así como sus prórrogas, en el plazo de un mes desde su firma.
2. La Dirección General de Trabajo e Inmigración podrá solicitar informe de control a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

**Relaciones laborales en el Enclave**

1. La dirección y organización del trabajo en el Enclave corresponde al Centro Especial de Empleo. con el que la persona trabajadora con discapacidad mantendrá, durante la vigencia del Enclave, su relación laboral de carácter especial. A tal efecto, contará con un responsable o responsables en el Enclave.
2. La facultad disciplinaria corresponde al Centro Especial de Empleo.
3. Una vez constituido el Enclave, el Centro Especial de Empleo sólo podrá sustituir a las personas trabajadoras destinadas a dicho Enclave cuando exista causa justificada.
4. Una vez finalizado el contrato entre la empresa colaboradora y el Centro Especial de Empleo, todas las personas trabajadoras con discapacidad que hubieran prestado servicios en el Enclave Laboral, y no hayan sido contratadas por la empresa colaboradora u otra empresa ordinaria, seguirán manteniendo su relación laboral con el Centro Especial de Empleo, salvo aquellas que hubieran sido contratadas para trabajar en el Enclave bajo la modalidad de obra o servicio determinado.
5. Esto debe entenderse sin perjuicio del cumplimiento por la empresa colaboradora y por el Centro Especial de Empleo, en su condición de empresa principal y de empresa contratista, respectivamente, de las obligaciones de información a las personas trabajadoras y a sus representantes, de acuerdo con 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.

**Prevención de riesgos laborales en el Enclave**

La empresa colaboradora y el Centro Especial de Empleo deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales en relación con las personas trabajadoras que formen el Enclave.

**Incorporación a la empresa colaboradora**

1. La empresa colaboradora podrá contratar a personas trabajadoras del Enclave en cualquier momento, preferentemente con carácter indefinido, aunque se podrán concertar contratos de otras modalidades si resultan procedentes.
2. En los supuestos a que se refiere este apartado, no podrá concertarse período de prueba, salvo que la persona trabajadora vaya a realizar funciones completamente distintas de las que realizaba en el Enclave.
3. La persona trabajadora, al ingresar en la empresa colaboradora, pasará a la situación de excedencia voluntaria en el Centro Especial de Empleo en las condiciones que establezca el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, el artículo 46.2 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.

**Incentivos para la contratación por la empresa colaboradora de personas trabajadoras del Enclave con discapacidad que presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo**

1. Las empresas colaboradoras que contraten con carácter indefinido a un trabajador del Enclave con discapacidad que presente especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo incluido en el punto 2 del apartado de esta ficha sobre "Personas trabajadoras destinadas al Enclave" tendrán derecho a las siguientes ayudas:
    1. Subvención de 7.814 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá en proporción a la jornada de trabajo pactada. Esta subvención podrá ser destinada por la empresa colaboradora, total o parcialmente, a servicios de apoyo de la persona trabajadora.
    2. Las bonificaciones a las cuotas empresariales de la Seguridad Social, que establece la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento *y* del empleo.
    3. Subvención de un máximo de 901 euros, por cada trabajador con discapacidad contratado, destinada a la adaptación del puesto de trabajo y/o a la dotación de medios de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales al trabajador con discapacidad, de conformidad con lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de las personas trabajadoras minusválidos, modificado por el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero.

**Procedimiento de concesión**

El procedimiento de concesión será el de concesión directa, otorgándose según el orden de entrada de las solicitudes y siempre que se cumplan los requisitos exigidos y se acompañe la totalidad de la documentación exigida para cada tipo de ayuda.

**Requisitos para la solicitud de ayudas**

1. Los requisitos para poder solicitar estas ayudas son:
    1. Haber suscrito un contrato de Enclave Laboral con un Centro Especial de Empleo.
    2. Haber comunicado a la Dirección General de Trabajo e Inmigración el contrato de Enclave Laboral.
    3. Haber realizado una o varias contrataciones con carácter indefinido de personas trabajadoras con discapacidad procedentes del Enclave Laboral, contratación que deberá realizarse sin solución de continuidad *y* transcurrido, al menos tres meses desde el inicio del Enclave o desde la incorporación de la persona trabajadora si ésta fuera posterior al inicio del Enclave.

**Documentación para la solicitud de las ayudas**

1. Junto con el modelo de solicitud en formulario normalizado, los interesados deberán acompañar la siguiente documentación:
    1. N.l.F. de la o las personas trabajadoras con discapacidad contratadas por las que se solicita la ayuda.
    2. Contrato de trabajo indefinido en modelo oficial, debidamente comunicado al Servicio Público de Empleo de CastillaLa Mancha (Sepecam).
    3. Documento de Alta de la o las personas trabajadoras en el régimen correspondiente de la Seguridad Social debidamente formalizado.
    4. Certificado que acredite el grado de discapacidad de la o las personas trabajadoras con discapacidad contratadas, expedido por el organismo competente.

2. En aquellos casos en los que, además, se solicite la ayuda por adaptación del puesto de trabajo o dotación de medios de protección personal, se justificará la necesidad de la misma *y* se presentará factura en firme del gasto realizado *y* el correspondiente documento de pago.

**Presentación de las solicitudes**

1. Las solicitudes, dirigidas al titular de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, podrán presentarse por cualquiera de los siguientes medios:
    1. Mediante su entrega en la Consejería de Trabajo y Empleo o en cualquiera de sus Delegaciones Provinciales
    2. Conforme establece 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. Si en uso de este derecho, el expediente es remitido por correo, se presentará en sobre abierto para que la solicitud sea fechada *y* sellada por la Oficina de Correos antes de que se proceda a su certificación.

**Resolución**

1. El órgano competente para la instrucción del procedimiento será la Dirección General de Trabajo e Inmigración, a través de los servicios a ella adscritos.
2. Para el estudio y evaluación de las solicitudes se crea una Comisión de Valoración formada por el titular de la Dirección General de Trabajo e Inmigración y el de la Delegación Provincial de Trabajo y Empleo correspondiente, presidiendo el segundo de ellos; un técnico de la Dirección General y otro de la Delegación Provincial, que intervendrán como vocales, y un funcionario de la mencionada Dirección General, que actuará como Secretario. La Comisión emitirá un informe en el que se concretará el resultado de la evaluación efectuada.
3. La Comisión de Valoración, a la vista del expediente, formulará propuesta de resolución debidamente motivada, especificando los solicitantes para los que se propone la concesión de subvención y su cuantía, así como los motivos de denegación de las solicitudes que no sean admitidas.
4. Se atribuye a la persona titular de la Dirección General de Trabajo e Inmigración la competencia para dictar la correspondiente resolución.
5. El plazo máximo para resolver y notificar la resolución del procedimiento será de seis meses desde la presentación de la solicitud. El transcurso del plazo máximo sin haberse comunicado la resolución de concesión de subvención, el interesado podrá entender desestimada la pretensión, de conformidad con lo previsto en el artículo 2 de la Ley 8/2006, de 20 de diciembre. que establece el régimen jurídico aplicable a la resolución administrativa en determinadas materias.
6. Contra la resolución, que no agota la vía administrativa, se podrá interponer recurso de alzada ante la persona titular de la Consejería de Trabajo y Empleo conforme a lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

**Pago de los incentivos**

El pago se realizará de una sola vez, en el momento de dictar la Resolución de concesión de la ayuda.

**Incentivos para la contratación por la empresa colaboradora de otras personas trabajadoras con discapacidad del Enclave**

1. Si la persona trabajadora con discapacidad del Enclave que se incorpora con carácter indefinido a la empresa colaboradora no estuviera incluido en las letras a) o b) del punto 2 del apartado sobre “Personas trabajadoras destinatarias del Enclave”, la empresa colaboradora tendrá derecho a las ayudas establecidas en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, modificado por el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero.
2. En los supuestos a que se refiere este apartado, será de aplicación lo dispuesto en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, modificado por el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, si bien el procedimiento para la obtención de las ayudas será el que se describe en esta ficha. No obstante lo establecido en el párrafo anterior, no se aplicará, por su propia naturaleza, la exclusión de las ayudas por finalización en los últimos tres meses de la relación laboral de carácter indefinido del trabajador con discapacidad con el Centro Especial de Empleo. Si la persona trabajadora contratada no perteneciera a ninguno de los supuestos de especial dificultad de integración en el mercado ordinario de trabajo, la empresa colaboradora tendrá derecho a las subvenciones establecidas en el programa de fomento del empleo de integración laboral de las personas con discapacidad en empresas ordinarias.

Referencia normativa

Orden de 14 de marzo de 2007 sobre Enclaves Laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. *DOCM de 21 de marzo de 2007*.

http://docm.jccm.es/portaldocm/verDisposicionAntigua.do?ruta=2007/03/21&idDisposicion=123061585257351836