

## Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

*ORDRE 6/2016, de 27 de juny, de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, per la qual s'estableixen les bases reguladores per a la concessió de subvencions públiques destinades al foment de l'ocupació de persones amb discapacitat o diversitat funcional en centres especials d'ocupació (CEO) i enclavaments laborals. [2016/5171]*

- Títol I. Disposicions generals i procediment  
Capítol I. Disposicions generals  
Article 1. Objecte i àmbit  
Article 2. Accions subvencionables  
Article 3. Beneficiaris de les ajudes  
Article 4. Requisits per a ser entitat beneficiària  
Article 5. Compatibilitat amb el Mercat Comú: requisits i exclusions
- Article 6. Obligacions generals dels beneficiaris  
Capítol II. Procediment general per a la concessió de les ajudes  
Article 7. Presentació de sol·licituds, termini i documentació  
Article 8. Procediment per a la concessió de les ajudes  
Article 9. Tramitació i resolució  
Article 10. Resolució d'incidències  
Article 11. Concurrencia d'ajudes i subvencions  
Article 12. Control d'ajudes  
Article 13. Justificació de la despesa i liquidació de les ajudes  
Article 14. Reintegrant de les ajudes concedides, procediment de reintegrant, infraccions i sancions
- Títol II. Centres especials d'ocupació  
Disposicions generals  
Article 15. Requisits generals  
Capítol I. Ajudes per al manteniment de llocs de treball  
Article 16. Accions subvencionables  
Article 17. Requisits específics i obligacions  
Article 18. Justificació i pagament  
Capítol II. Projectes i inserció a través de CEO+I  
Article 19. Objecte de les ajudes  
Article 20. Requisits i exclusions  
Article 21. Quanties  
Article 22. Justificació i pagament
- Títol III. Contractació de persones amb diversitat funcional per empreses ordinàries. Programa de suport a la contractació indefinida a través d'enclavaments laborals  
Article 23. Objecte  
Article 24. Accions subvencionables  
Article 25. Requisits de l'enclavament  
Article 26. Ajudes  
Article 27. Documentació i terminis  
Article 28. Exclusions i incompatibilitats  
Article 29. Obligacions dels beneficiaris  
Article 30. Justificació i pagament
- Disposicions addicionals  
Primera. Normativa d'aplicació  
Segona. Concepte de persona amb diversitat funcional, persones amb diversitat funcional severa i mode d'acreditació.  
Tercera. Repercussió pressupostària  
Disposicions finals  
Primera. Facultats d'execució  
Segona. Entrada en vigor

### PREÀMBUL

La Constitució Espanyola de 1978 disposa, en l'article 49, que els poders públics han de realitzar una política d'integració de les persones amb discapacitat, a les quals prestaran l'atenció especialitzada que calga i empararan especialment per al gaudi dels drets que la Constitució atorga a tots els ciutadans. Entre aquests drets, l'article 35 del text constitucional reconeix el dret al treball de tots els espanyols.

## Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

*ORDEN 6/2016, de 27 de junio, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas al fomento del empleo de personas con discapacidad o diversidad funcional en Centros Especiales de Empleo (CEE) y enclaves laborales. [2016/5171]*

- Título I. Disposiciones generales y procedimiento  
Capítulo I. Disposiciones generales  
Artículo 1. Objeto y ámbito  
Artículo 2. Acciones subvencionables  
Artículo 3. Beneficiarios de las ayudas  
Artículo 4. Requisitos para ser entidad beneficiaria  
Artículo 5. Compatibilidad con el Mercado Común: requisitos y exclusiones
- Artículo 6. Obligaciones generales de los beneficiarios  
Capítulo II. Procedimiento general para la concesión de las ayudas  
Artículo 7. Presentación de solicitudes, plazo y documentación  
Artículo 8. Procedimiento para la concesión de las ayudas  
Artículo 9. Tramitación y resolución  
Artículo 10. Resolución de incidencias  
Artículo 11. Concurrencia de ayudas y subvenciones  
Artículo 12. Control de ayudas  
Artículo 13. Justificación del gasto y liquidación de las ayudas  
Artículo 14. Reintegro de las ayudas concedidas, procedimiento de reintegro, infracciones y sanciones
- Título II. Centros Especiales de Empleo  
Disposiciones generales  
Artículo 15. Requisitos generales  
Capítulo I. Ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo  
Artículo 16. Acciones subvencionables  
Artículo 17. Requisitos específicos y obligaciones  
Artículo 18. Justificación y pago  
Capítulo II. Proyectos de inserción a través de CEE+I  
Artículo 19. Objeto de las ayudas  
Artículo 20. Requisitos y exclusiones  
Artículo 21. Cuantías  
Artículo 22. Justificación y pago
- Título III. Contratación de personas con diversidad funcional por empresas ordinarias. Programa de apoyo a la contratación indefinida a través de enclaves laborales.  
Artículo 23. Objeto  
Artículo 24. Acciones subvencionables  
Artículo 25. Requisitos del enclave  
Artículo 26. Ayudas  
Artículo 27. Documentación y plazos  
Artículo 28. Exclusiones e incompatibilidades  
Artículo 29. Obligaciones de los beneficiarios  
Artículo 30. Justificación y pago
- Disposiciones adicionales  
Primera. Normativa de aplicación.  
Segunda. Concepto de «persona con diversidad funcional», personas con «diversidad funcional severa» y modo de acreditación.  
Tercera. Repercusión presupuestaria  
Disposiciones finales  
Primera. Facultades de ejecución  
Segunda. Entrada en vigor

### PREÀMBULO

La Constitución Española de 1978 dispone, en su artículo 49, que los poderes públicos realizarán una política de integración de las personas con discapacidad, a las que prestarán la atención especializada que requieran y las ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que la Constitución otorga a todos los ciudadanos. Entre estos derechos, el artículo 35 del texto constitucional reconoce el derecho al trabajo de todos los españoles.

L'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, aprovat per la Llei Orgànica 5/1982, d'1 de juliol, atribueix a la Generalitat, en l'article 49, competència exclusiva en la regulació dels aspectes organitzatius i procedimentals de l'Administració autonòmica, i també, i sense perjudici del que disposen l'article 149 de la Constitució i, si escau, les bases i l'ordenació de l'activitat econòmica general de l'Estat, en la gestió de les funcions del servei públic d'ocupació estatal en l'àmbit del treball, ocupació i formació, i estableix així mateix en l'article 51 que correspon a la Generalitat l'execució de la legislació de l'Estat en matèria laboral [...] i el foment actiu de l'ocupació.

El Reial Decret 268/1985, de 23 de gener, va aprovar el traspàs a la Comunitat Valenciana de les funcions i els serveis de l'Estat en matèria d'Unitat Administradora del Fons Nacional de Protecció al Treball, entre els quals es trobaven les ajudes per a la integració laboral de les persones amb diversitat funcional i, més concretament, les ajudes als centres especials d'ocupació (d'ara endavant, CEO).

El Decret 157/2015, de 18 de setembre, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, atribueix a aquesta conselleria, entre altres, les competències en matèria de foment de l'ocupació, incloent-hi com a adscrit a l'esmentada conselleria, a través de la Secretaria Autonòmica d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, l'organisme autònom Servei Valencià d'Ocupació i Formació (d'ara endavant, SERVEF) que té entre les seues funcions i d'acord amb la Llei 3/2000, de 17 d'abril, per la qual es crea el SERVEF, l'execució i el control de les polítiques actives d'ocupació i els programes que la componen en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

La Generalitat, dins del seu àmbit competencial en matèria de foment d'ocupació, desenvolupa una política coordinada per a la inserció laboral de persones amb diversitat funcional, no sols en els CEO (empreses d'ocupació protegida) sinó també en empreses ordinàries, atès que potencia el trànsit de treballadors i treballadores d'aquells a aquestes, i presta una especial dedicació a aquelles persones que, pel seu tipus de diversitat funcional, presenten unes especials dificultats per a la inserció en l'empresa ordinària.

La Convenció Internacional sobre els drets de les persones amb discapacitat, aprovada el 13 de desembre de 2006 per l'Assemblea General de les nacions Unides (ONU), ratificada per Espanya el 3 de desembre de 2007 i que va entrar en vigor el 3 de maig de 2008, comporta la consagració de l'enfocament de drets de les persones amb diversitat funcional, a les quals considera com a titulars de drets, i als poders públics com a ens obligats a garantir que l'exercici d'aqueixos drets siga ple i efectiu.

El Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de Drets de les Persones amb Discapacitat i de la seua Inclusió Social (BOE 3 de desembre), refon, regularitza, aclareix i harmonitza tres lleis fonamentals: la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'Integració Social de les Persones amb Discapacitat, la Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'Igualtat d'Oportunitats, no Discriminació i Accessibilitat Universal de les Persones amb Discapacitat i la Llei 49/2007, de 26 de desembre, per la qual s'estableix el règim d'infraccions i sancions en matèria d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat.

Aquest reial decret legislatiu reconeix el dret al treball de les persones amb diversitat funcional, en condicions que garantisquen l'aplicació dels principis d'igualtat de tracte i no discriminació (article 35). Aquest dret es podrà exercir a través dels tipus d'ocupació següents (article 37):

- a) Ocupació ordinària, en les empreses i en les administracions públiques, incloent-hi els serveis d'ocupació amb suport.
- b) Ocupació protegida, en CEO i en enclavaments laborals.
- c) Ocupació autònoma.

Així mateix, arplega l'obligació de les empreses d'adoptar les mesures adequades per a l'adaptació del lloc de treball i l'accessibilitat de l'empresa, en funció de les necessitats cada situació concreta, (article 40), i introdueix el foment de l'ocupació de les persones amb discapacitat mitjançant l'establiment d'ajudes que faciliten la seua inclusió laboral (article 39).

El Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, aprobado por Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, atribuye a la Generalitat en su Artículo 49 competencia exclusiva en la regulación de los aspectos organizativos y procedimentales propios de la administración autonómica, así como, y sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 149 de la Constitución, y en su caso, de las bases y ordenación de la actividad económica general del Estado, en la gestión de las funciones del servicio público de empleo estatal en el ámbito del trabajo, ocupación y formación, estableciendo asimismo en su Artículo 51 que corresponde a la Generalitat la ejecución de la legislación del Estado en materia laboral [...] y el fomento activo de la ocupación.

El Real Decreto 268/1985, de 23 de enero, aprobó el traspaso a la Comunitat Valenciana de las funciones y servicios del Estado en materia de Unidad Administradora del Fondo Nacional de Protección al Trabajo, entre los que se encontraban las ayudas para la integración laboral de las personas con diversidad funcional, y más concretamente, las ayudas a los centros especiales de empleo (en adelante CEE).

El Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, atribuye a dicha conselleria, entre otras, las competencias en materia fomento del empleo, incluyendo como adscrito a dicha conselleria, a través de la Secretaría Autonómica de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, el organismo autónomo Servicio Valenciano de Empleo y Formación (en adelante, SERVEF) que tiene, entre sus funciones, y de acuerdo con la Ley 3/2000, de 17 de abril, por la que se crea el SERVEF, la ejecución y el control de las políticas activas de empleo y los programas que la componen en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

La Generalitat, dentro de su ámbito competencial en materia de fomento de empleo, viene desarrollando una política coordinada para la inserción laboral de personas con diversidad funcional, no solo en CEE (empresas de empleo protegido) sino también en empresas ordinarias, potenciando el tránsito de trabajadores/as de aquellos a estas, prestando una especial dedicación a aquellas personas que, por su tipo de diversidad funcional, presentan unas especiales dificultades para la inserción en la empresa ordinaria.

La Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU), ratificada por España el 3 de diciembre de 2007 y que entró en vigor el 3 de mayo de 2008, supone la consagració del enfoque de derechos de las personas con diversidad funcional, considerándolas como titulares de derechos y a los poderes públicos como entes obligados a garantizar que el ejercicio de esos derechos sea pleno y efectivo.

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 3 de diciembre), refunde, regulariza, aclara y armoniza tres Leyes fundamentales: la ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Dicho real decreto legislativo reconoce el derecho al trabajo de las personas con diversidad funcional, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación (art. 35), pudiendo ejercer dicho derecho a través de los siguientes tipos de empleo (art. 37):

- a) Empleo ordinario, en las empresas y en las administraciones públicas, incluido los servicios de empleo con apoyo.
- b) Empleo protegido, en CEE y en enclaves laborales.
- c) Empleo autónomo.

Asimismo recoge la obligación de las empresas de adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, artículo 40), e introduce el fomento del empleo de las personas con discapacidad mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su inclusión laboral (art. 39).

D'acord amb l'esmentat Reial Decret Legislatiu 1/2013, i com a ocupació protegida, «els CEO són aquells l'objectiu principal dels quals és realitzar una activitat productiva de béns o de serveis, participant regularment en les operacions del mercat, i tenen com a finalitat assegurar una ocupació remunerada per a les persones amb discapacitat; alhora que són un mitjà d'inclusió del major nombre d'aquestes persones en el règim d'ocupació ordinari. Igualment, els CEO hauran de prestar, a través de les unitats de suport, els serveis d'ajust personal i social que requereixen les persones treballadores amb discapacitat, segons les seues circumstàncies i d'acord amb el que es determine reglamentàriament.

La plantilla dels CEO estarà constituïda pel major nombre de persones treballadores amb discapacitat que permeta la naturalesa del procés productiu i, en tot cas, pel 70 per 100 d'aquella. A aquests efectes, no es preveu el personal sense discapacitat dedicat a la prestació de serveis d'ajust personal i social.

S'entendran per serveis d'ajust personal i social els que permeten ajudar a superar les barreres, obstacles o dificultats que les persones treballadores amb discapacitat dels CEO tinguen en el procés d'incorporació a un lloc de treball, i també en la permanència i la progressió en aquest. Igualment es trobaran compresos aquells dirigits a la inclusió social, cultural i esportiva».

Actualment, la regulació jurídica dels CEO i de les ajudes a aquests estan incloses, entre altres, en el Reial Decret 2273/1985, de 4 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament dels Centres Especials d'Ocupació i en l'Ordre del Ministeri de Treball i Assumptes Socials, de 16 d'octubre de 1998, per la qual s'estableixen les bases reguladores per a la concessió de les ajudes i subvencions públiques destinades al foment de la integració laboral de persones amb discapacitat en CEO i treball autònom.

L'accés de les entitats beneficiàries a les ajudes i bonificacions corresponents a l'ocupació protegida passa necessàriament per la qualificació administrativa prèvia de les esmentades entitats com a CEO i la seua inscripció en el Registre de CEO de la Comunitat Valenciana, les competències de registre, finançament, seguiment i control dels quals van ser transferides a la Comunitat Valenciana mitjançant el Reial Decret 286/1985, de 23 de gener.

Atés el temps transcorregut des de la publicació de la normativa reguladora dels CEO, i a l'espera de les modificacions i/o actualitzacions pendents de desenvolupar pel ministeri amb competències en matèria d'ocupació, es fa necessari incidir en el compliment dels requisits i obligacions exigits en la normativa actual, i concretament en la condició dels CEO com a entitats de trànsit dels treballadors i treballadores amb diversitat funcional cap a l'empresa ordinària, i també d'entitats prestadores dels serveis d'ajust personal i social que requereixen els esmentats treballadors.

Per a això, i tant per a normalitzar com a activitat diària dels CEO les tasques d'orientació i inserció que permeten o faciliten el trànsit de l'ocupació protegida a l'ocupació ordinària, com per a aclarir què ha d'entendre's per ajust personal i social, que és una de les finalitats dels CEO, que justifiquen a més la seua pròpia existència, com ha d'acreditar-se la prestació dels esmentats serveis, es constituirà una mesa tècnica, integrada pels representants sindicals i patronals més representatius, i també per l'Administració a través de representants del Servei Valencià d'Ocupació i Formació, encarregada de proposar, estudiar i aprovar l'abast de les esmentades obligacions, contingut concret i forma de justificació, l'incompliment dels quals podrà comportar la revocació de la qualificació i la baixa en el Registre de CEO de la Comunitat Valenciana.

Aquesta mesa tècnica avaluarà, al mateix temps, les possibilitats de redacció d'un text normatiu que, amb rang de decret, regule la qualificació administrativa dels CEO, i també les causes de desqualificació d'aquests, en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

Així mateix, i per a la consecució de les esmentades finalitats d'inserció, aquesta ordre inclou dos programes d'ajudes destinades a promocionar el trànsit dels treballadors o treballadores amb diversitat funcional, des de l'ocupació protegida cap a l'empresa ordinària, d'acord amb el que estableix l'article 46 del Reial Decret Legislatiu 1/2013, que són: ajudes als projectes d'inserció de CEO+I (ajudes als CEO que inserisquen treballadors del CEO en l'empresa ordinària amb realització prèvia d'un itinerari d'inserció), com a programa propi de la Comunitat Valenciana, i ajudes a les empreses ordinàries que contrac-

De acuerdo con dicho Real Decreto Legislativo 1/2013, y como empleo protegido, «los CEE son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario. Igualmente, los CEE deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente.

La plantilla de los CEE estará constituída por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 por 100 de aquella. A estos efectos no se contemplará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social.

Se entenderán por servicios de ajuste personal y social los que permitan ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que las personas trabajadoras con discapacidad de los CEE tengan en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como en la permanencia y progresión en el mismo. Igualmente se encontrarán comprendidos aquellos dirigidos a la inclusión social, cultural y deportiva».

Actualmente, la regulación jurídica de los CEE y de las ayudas a los mismos, están incluidas, entre otros, en el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo y en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de personas con discapacidad en CEE y trabajo autónomo.

El acceso de las entidades beneficiarias a las ayudas y bonificaciones correspondientes al empleo protegido, pasa necesariamente por la previa calificación administrativa de dichas entidades como CEE y su inscripción en el Registro de CEE de la Comunitat Valenciana, cuyas competencias de registro, financiación, seguimiento y control fueron transferidas a la Comunitat Valenciana mediante el Real Decreto 286/1985, de 23 de enero.

Dado el tiempo transcurrido desde la publicación de la normativa reguladora de los CEE, y a la espera de las modificaciones y/o actualizaciones pendientes de desarrollar por el Ministerio con competencias en materia de empleo, se hace necesario incidir en el cumplimiento de los requisitos y obligaciones exigits en la normativa actual, y concretamente en la condición de los CEE como entidades de tránsito de los trabajadores/as con diversidad funcional hacia la empresa ordinaria, así como de entidades prestadoras de los servicios de ajuste personal y social que requieran dichos trabajadores.

Para ello, y tanto para normalizar como actividad diaria de los CEE las tareas de orientación e inserción que permitan o faciliten el tránsito del empleo protegido al empleo ordinario, como para clarificar qué debe entenderse por ajuste personal y social, que es una de las finalidades de los CEE, que justifican además su propia existencia, y cómo debe acreditarse la prestación de dichos servicios, se va a constituir una mesa técnica, integrada por representantes sindicales y patronales mas representativos, así como por la propia administración a través de representantes del Servicio Valenciana de Empleo y Formación, encargada de proponer, estudiar y aprobar el alcance de dichas obligaciones, contenido concreto y forma de justificación, cuyo incumplimiento podrá suponer la revocación de la calificación y la baja en el Registro de CEE de la Comunitat Valenciana.

Dicha mesa técnica evaluará al mismo tiempo las posibilidades de redacción de un texto normativo que, con rango de decreto, regule la calificación administrativa de los CEE, así como las causas de descalificación de los mismos, en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

Asimismo, y para la consecució de dichos fines de inserció, la presente orden incluye dos programas de ayudas destinadas a promocionar el trànsit de los trabajadores/as con diversidad funcional, desde el empleo protegido hacia la empresa ordinaria, de acuerdo a lo establecido en el artículo 46 del Real Decreto Legislativo 1/2013: ayudas a los proyectos de inserción de CEE+I (ayudas a los CEE que inserten trabajadores del propio CEE en la empresa ordinaria previa realización de un itinerario de inserción), como programa propio de la Comunitat Valenciana, y ayudas a las empresas ordinarias que contraten trabaja-



ten treballadors procedents d'un enclavament laboral, programa estatal regulat en el Reial Decret 290/2004, de 20 de febrer, pel qual es regulen els enclavaments laborals com a mesura de foment de l'ocupació de les persones amb discapacitat.

El Reial Decret 751/2014, de 5 de setembre, pel qual s'aprova l'Estratègia Espanyola d'Activació per a l'Ocupació 2014-2016, inclou l'avaluació com a aspecte reforçat de disseny, planificació, programació, execució i control dels resultats de les polítiques d'activació per a l'ocupació. Es considera clau en el nou model de polítiques actives d'ocupació el canvi del model de finançament que passa del model articulat basant-se en programes establits centralitzadament a un nou model d'acord amb les competències de les comunitats autònomes en polítiques actives, en el marc de la unitat de mercat, i basat en l'avaluació.

L'eix 3. Oportunitats d'ocupació, inclou les actuacions que tenen com a objecte incentivar la contractació, la creació d'ocupació o el manteniment dels llocs de treball, especialment per a aquells col·lectius que tenen més dificultat en l'accés o permanència en l'ocupació, amb especial consideració a la situació de les persones amb diversitat funcional.

D'altra banda, el Pla Estratègic del SERVEF 2014/2020 inclou com a mesures les orientades cap als col·lectius amb especials dificultats, dins dels quals consta com a col·lectiu d'acció prioritària les persones amb discapacitat.

El Text Refòs de la Llei d'Ocupació, aprovat mitjançant el Reial Decret Legislatiu 3/2015, de 24 d'octubre, estableix que, d'acord amb el que disposen els articles 40 i 41 de la Constitució Espanyola, la política d'ocupació és el conjunt de decisions adoptades per l'Estat i les comunitats autònomes que tenen com a finalitat el desenvolupament de programes i mesures tendents a la consecució de la plena ocupació, i també a la qualitat en l'ocupació, a l'adequació quantitativa i qualitativa de l'oferta i demanda d'ocupació, a la reducció i a la deguda protecció de les situacions de desocupació, i predetermina, en l'article 30, que les persones amb discapacitat siguin dels col·lectius prioritàris que mereixen l'atenció de l'Estat i de les comunitats autònomes per a accedir al mercat de treball.

Aquesta ordre es dicta en compliment del que disposa la Llei 38/2003, de 17 de novembre, General de Subvencions, com a norma de caràcter bàsic, sense perjudici del que disposa la Llei 1/2015, de 6 de febrer, de la Generalitat, d'Hisenda Pública, del Sector Públic Instrumental i de Subvencions, en la disposició transitòria huitena de la qual, apartat 1, disposa que: «en el termini d'un any a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei es procedirà a l'adequació de la normativa reguladora de les subvencions al règim jurídic establert en aquesta».

A la vista de tot això, aquesta ordre recull les bases reguladores dels programes gestionats pel SERVEF, destinats a la integració laboral de les persones amb diversitat funcional en els CEO, i també els programes destinats al trànsit d'aquests treballadors des dels CEO a les empreses ordinàries mitjançant ajudes als CEO qualificats com a CEO+I i ajudes a l'empresa ordinària que contracte treballadors procedents dels CEO amb subscripció prèvia d'enclavaments laborals, d'acord amb la normativa citada i indicada en la disposició addicional primera d'aquesta ordre.

El títol I arreuplega les disposicions generals per a la totalitat dels programes hi regulats.

El títol II arreuplega dos programes diferents. El capítol I arreuplega les ajudes destinades al manteniment dels llocs de treball ocupats per persones amb diversitat funcional en els CEO. El capítol II regula un programa d'ajudes propi de la Comunitat Valenciana: els «CEO+I». Es tracta dels CEO que, amb el propòsit de complir amb el seu objectiu de promoure i facilitar la contractació laboral en empreses ordinàries de persones amb diversitat funcional que prèviament hagen seguit un itinerari d'inserció en aquest CEO, han obtingut la qualificació administrativa de CEO+I, i han de fer constar en els seus estatuts que, per al compliment de les seues funcions com a centre d'ocupació protegit, a més de les activitats econòmiques pròpies del centre especial d'ocupació, una de les funcions serà la integració laboral en el mercat ordinari dels treballadors amb diversitat funcional que tinguen en la seua plantilla, amb seguiment previ d'un itinerari d'inserció i acord amb empreses col·laboradores.

El títol III té com a finalitat fomentar en l'empresa ordinària la contractació indefinida de treballadors i treballadores amb diversitat fun-

dores procedentes de un enclave laboral, programa estatal regulado 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.

El Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, incluye la evaluación como aspecto reforzado de diseño, planificación, programación, ejecución y control de los resultados de las políticas de activación para el empleo, considerándose clave en el nuevo modelo de políticas activas de empleo, el cambio del modelo de financiación que pasa del modelo articulado en base a programas establecidos centralizadamente a un nuevo modelo acorde con las competencias de las comunidades autónomas en políticas activas, en el marco de la unidad de mercado, y basado en la evaluación.

En el eje 3, Oportunidades de empleo, incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas con diversidad funcional.

Por su parte, el Plan Estratégico del SERVEF 2014/2020, incluye como medidas las orientadas hacia los colectivos con especiales dificultades, dentro de los cuales consta como colectivo de acción prioritaria a las «Personas con discapacidad».

El Texto Refundido de la Ley de Empleo, aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 24 de octubre, establece que, de acuerdo con lo establecido en los artículos 40 y 41 de la Constitución Española, la política de empleo es el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las comunidades autónomas que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como la calidad en el empleo, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, a la reducción y a la debida protección de las situaciones de desempleo, predeterminando en su artículo 30 que las personas con discapacidad sean uno de los colectivos prioritarios que merezcan la atención del Estado y de las comunidades autónomas para acceder al mercado de trabajo.

La presente orden se dicta en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, como norma de carácter básico, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley 1/2015, de 6 de febrero, de la Generalitat, de Hacienda Pública, del Sector Público Instrumental y de Subvenciones, en cuya disposición transitoria octava, apartado 1, dispone que: «en el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de esta ley se procederá a la adecuación de la normativa reguladora de las subvenciones al régimen jurídico establecido en la misma».

A la vista de todo ello, la presente orden recoge las bases reguladoras de los programas gestionados por el SERVEF, destinados a la integración laboral de las personas con diversidad funcional en los CEE, así como los programas destinados al tránsito de dichos trabajadores desde los CEE a las empresas ordinarias mediante ayudas a los CEE calificados como CEE+I y ayudas a la empresa ordinaria que contrate trabajadores procedentes de los CEE previa suscripción de enclaves laborales, de acuerdo con la normativa citada y relacionada en la disposición adicional primera de la presente orden.

El título I recoge disposiciones generales para la totalidad de los programas regulados en la orden.

El título II recoge dos programas diferentes. El capítulo I recoge las ayudas destinadas al mantenimiento de los puestos de trabajo ocupados por personas con diversidad funcional en CEE. El capítulo II regula un programa de ayudas propio de la Comunitat Valenciana: los «CEE+I». Se trata de CEE que, con el propósito de cumplir con su objetivo de promover y facilitar la contratación laboral en empresas ordinarias de personas con diversidad funcional que previamente hayan seguido un itinerario de inserción en dicho CEE, han obtenido la calificación administrativa de CEE+I, haciendo constar en sus estatutos que, para el cumplimiento de sus funciones como centro de empleo protegido, además de las actividades económicas propias del centro especial de empleo, una de las funciones será la integración laboral en el mercado ordinario de los trabajadores con diversidad funcional que tengan en su plantilla, previo seguimiento de un itinerario de inserción y acuerdo con empresas colaboradoras.

El título III tiene como finalidad fomentar en la empresa ordinaria la contratación indefinida de trabajadores/as con diversidad funcional

cional procedents dels enclavaments laborals regulats pel Reial Decret 290/2004, de 20 de febrer.

En virtut d'això, una vegada complits els tràmits procedimentals previstos en la Llei 5/1983, de 30 de desembre, del Consell, el Decret 157/2015, de 18 de setembre, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i en l'article 165 de la Llei 1/2015, de 6 de febrer, de la Generalitat, d'Hisenda Pública, del Sector Públic Instrumental i de Subvencions, d'acord amb el dictamen del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana, amb la participació, a través del tràmit d'audiència, de les organitzacions sindicals i patronals més representatives,

ORDENE

**TÍTOL I**  
**Disposicions generals i procediment**

**CAPÍTOL I**  
*Disposicions generals*

*Article 1. Objecte i àmbit*

1. Aquesta ordre té com a objecte establir les bases reguladores que han de regir la concessió de subvencions públiques destinades a promoure i facilitar la integració laboral de persones amb discapacitat o diversitat funcional en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, mitjançant ajudes als centres especials d'ocupació i a les empreses ordinàries que, en aquest cas, contracten treballadors amb diversitat funcional procedents d'enclavaments laborals, d'acord amb el que estableix la normativa aplicable segons el que disposa la disposició adicional primera d'aquesta ordre.

2. Totes les accions subvencionables hauran de realitzar-se en centres de treball que desenvolupen la seua activitat a la Comunitat Valenciana, i en l'exercici corresponent a cada convocatòria anual.

No obstant això, també seran subvencionables les contractacions de persones amb diversitat funcional produïdes en els mesos d'octubre, novembre i desembre de l'exercici immediatament anterior al corresponent a cada convocatòria anual, segons el que s'ha establert per a cada programa.

*Article 2. Accions subvencionables*

1. Ajudes destinades als CEO:

a) Ajudes per al manteniment de llocs de treball ocupats per treballadors o treballadores amb diversitat funcional.

b) Projectes d'inserció a través de CEO+I.

2. Ajudes destinades a les empreses del mercat ordinari: programa de suport a la contractació indefinida de treballadors o treballadores amb diversitat funcional procedents d'enclavaments laborals regulats en l'article 25 d'aquesta ordre.

a) Ajudes a la contractació indefinida.

b) Ajudes a l'adaptació de llocs i eliminació de barreres arquitectòniques.

*Article 3. Beneficiaris de les ajudes*

Podran ser beneficiaris de les ajudes previstes en aquesta ordre:

1. Per a les ajudes a què fa referència l'apartat 1.a de l'article 2, els titulars dels CEO inscrits en el Registre Administratiu de CEO de la Comunitat Valenciana que desenvolupen la seua activitat a la Comunitat Valenciana i complisquen els requisits establerts en aquesta ordre per a cada programa d'ajudes.

2. Per a les ajudes als projectes d'inserció a través dels CEO+ I a què fa referència l'apartat 1.b de l'article 2, els titulars dels CEO, inscrits com a CEO+I en el Registre Administratiu de CEO de la Comunitat Valenciana.

3. Per a les ajudes a què fa referència l'apartat 2 de l'article 2, les empreses col·laboradores que desenvolupen la seua activitat a la Comunitat Valenciana, i que, d'acord amb allò que s'ha regulat en el Reial Decret 290/2004, de 20 de febrer, contracten amb caràcter indefinit persones amb diversitat funcional procedents d'un enclavament laboral.

procedentes de los enclaves laborales regulados por el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero,

En su virtud, una vez cumplidos los trámites procedimentales previstos en la Ley 5/1983, de 30 de diciembre, del Consell, el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, y el artículo 165 de la Ley 1/2015, de 6 de febrero, de la Generalitat, de Hacienda Pública, del Sector Público Instrumental y de Subvenciones, conforme con el dictamen del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana, con la participación, a través del trámite de audiencia, de las organizaciones sindicales y patronales más representativas,

ORDENO

**TÍTULO I**  
**Disposiciones generales y procedimiento**

**CAPÍTULO I**  
*Disposiciones generales*

*Artículo 1. Objeto y ámbito*

1. La presente orden tiene por objeto establecer las bases reguladoras que deben regir la concesión de subvenciones públicas destinadas a promover y facilitar la integración laboral de personas con discapacidad o diversidad funcional en el ámbito de la Comunitat Valenciana, mediante ayudas a los centros especiales de empleo y a las empresas ordinarias que, en este caso, contraten trabajadores con diversidad funcional procedentes de enclaves laborales, de acuerdo a lo establecido en la normativa aplicable según lo dispuesto en la disposición adicional primera de la presente orden.

2. Todas las acciones subvencionables deberán realizarse en centros de trabajo que desarrollen su actividad en la Comunitat Valenciana, y en el ejercicio correspondiente a cada convocatoria anual.

No obstante, también resultarán subvencionables las contrataciones de personas con diversidad funcional, producidas en los meses de octubre, noviembre y diciembre del ejercicio inmediatamente anterior al correspondiente a cada convocatoria anual, según lo establecido para cada programa.

*Artículo 2. Acciones subvencionables*

1. Ayudas destinadas a los CEE:

a) Ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo ocupados por trabajadores/as con diversidad funcional.

b) Proyectos de inserción a través de CEE+ I.

2. Ayudas destinadas a las empresas del mercado ordinario: programa de apoyo a la contratación indefinida de trabajadores/as con diversidad funcional procedentes de enclaves laborales regulados en el artículo 25 de la presente orden.

a) Ayudas a la contratación indefinida

b) Ayudas a la adaptación de puestos y eliminación de barreras arquitectónicas.

*Artículo 3. Beneficiarios de las ayudas*

Podrán ser beneficiarios de las ayudas previstas en la presente orden:

1. Para las ayudas a que se refieren el apartado 1.a del artículo 2, los titulares de los CEE inscritos en el Registro administrativo de CEE de la Comunitat Valenciana, que desarrollen su actividad en la Comunitat Valenciana y cumplan con los requisitos establecidos en la presente orden para cada programa de ayudas.

2. Para las ayudas a los proyectos de inserción a través de CEE+ I a que se refieren el apartado 1.b del artículo 2, los titulares de los CEE, inscritos como CEE+I en el Registro administrativo de CEE de la Comunitat Valenciana.

3. Para las ayudas a que se refiere el apartado 2 del artículo 2, las empresas colaboradoras que desarrollen su actividad en la Comunitat Valenciana, y que, de acuerdo con lo regulado en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, contraten con carácter indefinido a personas con diversidad funcional procedentes de un enclave laboral.

#### Article 4. Requisits per a ser entitat beneficiària

Per a obtenir la condició de beneficiari de les ajudes regulades en aquesta ordre, les persones o entitats sol·licitants no podran estar incurses en cap de les circumstàncies previstes en l'article 13 de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, General de Subvencions, llevat que per la naturalesa de la subvenció s'exceptue per la seua normativa reguladora.

#### Article 5. Compatibilitat amb el Mercat Comú: requisits i exclusions

##### 1. Compatibilitat amb el Mercat Comú

Les ajudes regulades en aquesta ordre són compatibles amb el Mercat Comú, ja que es regeixen pel Reglament (UE) núm. 651/2014, de la Comissió, de 17 de juny de 2014, pel qual es declaren determinades categories d'ajudes compatibles amb el mercat interior en aplicació dels articles 107 i 108 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea, i concretament per l'article 33, en el cas de les ajudes per a l'ocupació de treballadors o treballadores amb diversitat funcional en forma de subvencions salarials (ajuda salarial i ajuda per contractació de treballadors procedents d'un enclavament laboral), i per l'article 34, en el cas d'ajudes per a compensar els costos addicionals de l'ocupació de treballadors o treballadores amb diversitat funcional (adaptació de llocs i inserció a través dels CEO+I), sempre que:

##### a) Quant a les subvencions salarials:

Primera. La intensitat de les ajudes no superen el 75 % dels costos subvencionables.

Segona. Quan la contractació no represente un increment net del nombre d'empleats en l'empresa en qüestió, en comparació amb la mitjana dels dotze mesos previs, el lloc o llocs hauran d'haver quedat vacants arran de la dimissió del treballador, de la seua discapacitat, de la seua jubilació per motius d'edat, de la reducció voluntària del temps de treball o de l'acomiadament disciplinari procedent i no com a conseqüència del seu acomiadament.

b) Quant a costos addicionals (ajudes a l'adaptació de llocs i ajudes per a la inserció a través dels CEO+I, mitjançant el finançament parcial dels costos salarials de personal de suport), la intensitat d'ajuda no ha de superar el 100 % dels costos subvencionables, entenent-se per tals els regulats en l'article 34 de l'esmentat reglament.

##### 2. Exclusions

a) Les ajudes regulades en aquesta ordre, acollides al reglament d'exempció, no podran concedir-se, en els casos establits en els apartats 2 al 5 de l'article 1 d'aquest reglament, entre els quals cal destacar el que recull el punt c de l'apartat 4 de l'esmentat article:

«Les ajudes a empreses en crisi, a excepció dels règims d'ajudes destinats a reparar els perjudicis causats per determinats desastres naturals».

Es considerarà empresa en crisi, segons el que disposa l'apartat 18 de l'article 2 de l'esmentat reglament, l'empresa en què concorre almenys una de les circumstàncies següents:

a) Si es tracta d'una societat de responsabilitat limitada (diferent d'una PIME amb menys de tres anys d'antiguitat), quan haja desaparegut més de la mitat del seu capital social subscrit com a conseqüència de les pèrdues acumulades; és el que succeeix quan la deducció de les pèrdues acumulades de les reserves (i de tots els altres elements que se solen considerar fons propis de la societat) condueix un resultat negatiu superior a la mitat del capital social subscrit; a l'efecte d'aquesta disposició, «societat de responsabilitat limitada» fa referència, en particular, als tipus de societats mencionats en l'annex I de la Directiva 2013/34/UE i «capital social» inclou, quan siga procedent, tota prima d'emissió.

b) Si es tracta d'una societat en què almenys alguns socis tenen una responsabilitat il·limitada sobre el deute de la societat (diferent d'una PIME amb menys de tres anys d'antiguitat), quan haja desaparegut per les pèrdues acumulades més de la mitat dels seus fons propis que figuren en la seua comptabilitat; a l'efecte d'aquesta disposició, «societat en què almenys alguns socis tenen una responsabilitat il·limitada sobre el deute de la societat» fa referència, en particular, als tipus de societats mencionades en l'annex II de la Directiva 2013/34/UE.

c) Quan l'empresa estiga immersa en un procediment de fallida o insolvència o posseisca els criteris establits en el seu Dret nacional per

#### Artículo 4. Requisitos para ser entidad beneficiaria

Para obtener la condición de beneficiario de las ayudas reguladas en la presente orden, las personas o entidades solicitantes no podrán estar incursas en ninguna de las circunstancias previstas en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, salvo que por la naturaleza de la subvención se exceptue por su normativa reguladora.

#### Artículo 5. Compatibilidad con el Mercado Común: requisitos y exclusiones

##### 1. Compatibilidad con el Mercado Común:

Las ayudas reguladas en la presente orden son compatibles con el Mercado Común, ya que se rigen por el Reglamento (UE) núm. 651/2014, de la Comisión, de 17 de junio de 2014, por el que se declaran determinadas categorías de ayudas compatibles con el mercado interior en aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y concretamente por los artículos 33, en el caso de las ayudas para el empleo de trabajadores/as con diversidad funcional en forma de subvenciones salariales (ayuda salarial y ayuda por contratación de trabajadores procedentes de un enclave laboral), y por el artículo 34, en el caso de ayudas para compensar los costes adicionales del empleo de trabajadores/as con diversidad funcional (adaptación de puestos e inserción a través de los CEE+I), siempre que:

##### a) en cuanto a las subvenciones salariales:

Primera. La intensidad de las ayudas no superen el 75 % de los costes subvencionables

Segunda. Cuando la contratación no represente un incremento neto del número de empleados en la empresa en cuestión, en comparación con la media de los doce meses previos, el puesto o puestos deberán haber quedado vacantes a raíz de la dimisión del trabajador, de su discapacidad, de su jubilación por motivos de edad, de la reducción voluntaria del tiempo de trabajo o de su despido disciplinario procedente y no de resultados de su despido.

b) en cuanto a costes adicionales (ayudas a la adaptación de puestos y ayudas para la inserción a través de los CEE+I, mediante la financiación parcial de los costes salariales de personal de apoyo), la intensidad de ayuda no supere el 100 % de los costes subvencionables, entendiéndose por tales los regulados en el artículo 34 del citado Reglamento.

##### 2. Exclusiones

a) Las ayudas reguladas en la presente orden, acogidas al reglamento de exención, no podrán concederse, en los supuestos establecidos en los apartados 2 al 5 del artículo 1 de dicho reglamento, entre los que cabe destacar el supuesto recogido en el punto c del apartado 4 de dicho artículo:

«Las ayudas a empresas en crisis, a excepción de los regímenes de ayudas destinados a reparar los perjuicios causados por determinados desastres naturales».

Se considerará empresa en crisis, según lo dispuesto en el apartado 18 del artículo 2 de dicho reglamento, la empresa en la que concorra al menos una de las siguientes circunstancias:

a) Si se trata de una sociedad de responsabilidad limitada (distinta de una PYME con menos de tres años de antigüedad), cuando haya desaparecido más de la mitad de su capital social suscrito como consecuencia de las pérdidas acumuladas; es lo que sucede cuando la deducción de las pérdidas acumuladas de las reservas (y de todos los demás elementos que se suelen considerar fondos propios de la sociedad) conduce a un resultado negativo superior a la mitad del capital social suscrito; a efectos de la presente disposición, «sociedad de responsabilidad limitada» se refiere, en particular, a los tipos de sociedades mencionados en el anexo I de la Directiva 2013/34/UE y «capital social» incluye, cuando proceda, toda prima de emisión;

b) Si se trata de una sociedad en la que al menos algunos socios tienen una responsabilidad ilimitada sobre la deuda de la sociedad (distinta de una PYME con menos de tres años de antigüedad), cuando haya desaparecido por las pérdidas acumuladas más de la mitad de sus fondos propios que figuran en su contabilidad; a efectos de la presente disposición, «sociedad en la que al menos algunos socios tienen una responsabilidad ilimitada sobre la deuda de la sociedad» se refiere, en particular, a los tipos de sociedades mencionados en el anexo II de la Directiva 2013/34/UE;

c) Cuando la empresa se encuentre inmersa en un procedimiento de quiebra o insolvencia o reúna los criterios establecidos en su Derecho



a ser sotmesa a un procediment de fallida o insolvència a petició dels seus creditors.

d) Quan l'empresa haja rebut ajuda de salvament i encara no haja reembossat el préstec o haja posat fi a la garantia, o haja rebut ajuda de reestructuració i estiga encara subjecta a un pla de reestructuració.

e) Si es tracta d'una empresa diferent d'una PIME, quan durant els dos exercicis anteriors:

1) La ràtio deute/capital de l'empresa haja sigut superior a 7,5, i  
2) La ràtio de cobertura d'interessos de l'empresa, calculada sobre la base de l'EBITDA, s'haja situat per davall d'1,0.»

b) Tampoc seran subvencionables per aquesta ordre les ajudes que superen els llindars establits en l'article 4 del Reglament (UE) núm. 651/2014.

#### *Article 6. Obligacions generals dels beneficiaris*

A més de les obligacions que per als beneficiaris de cada tipus d'acció s'estableixen en aquesta ordre, i d'acord amb el que estableix l'article 14 de la Llei 38/2003, General de Subvencions, i en altres normes d'aplicació general, es declaren les següents:

1. Complir l'objectiu, executar el projecte, realitzar l'activitat o adoptar el comportament que fonamenta la concessió de les subvencions.

2. Justificar davant de l'òrgan concedent, el compliment dels requisits i les condicions, i també la realització de l'activitat i el compliment de la finalitat que determinen la concessió o gaudi de la subvenció.

3. Sotmetre's a les actuacions de comprovació, que efectue l'òrgan concedent, i també qualssevol altres de comprovació i control financer que puguen realitzar els òrgans de control competents, tant nacionals com comunitaris, i aportar tota la informació que li siga requerida en l'exercici de les actuacions anteriors.

4. Comunicar a l'òrgan concedent o a l'entitat col·laboradora l'obtenció d'altres subvencions, ajudes, ingressos o recursos que financen les activitats subvencionades, i també qualsevol incidència o variació que es produïska en relació amb la subvenció concedida.

5. Acreditar amb anterioritat a dictar-se la proposta de resolució de concessió i de pagament que està al corrent en el compliment de les seues obligacions tributàries i davant de la Seguretat Social.

6. Acreditar amb anterioritat a dictar-se la proposta de concessió i de pagament que està al corrent del pagament d'obligacions per reintegrament de subvencions.

7. Disposar dels llibres comptables, registres diligenciats i la resta de documents degudament auditats en els termes exigits per la legislació mercantil i sectorial aplicable al beneficiari en cada cas.

8. Conservar els documents justificatius de l'aplicació dels fons rebuts, incloent-hi els documents electrònics, mentre puguen ser objecte de les actuacions de comprovació i control.

9. En relació amb l'obligació general de donar publicitat al caràcter públic del finançament recollit en l'article 18 de la Llei 38/2003, General de Subvencions, i en l'article 31 del Reglament de la Llei 38/2003, aprovat per Reial Decret 887/2006, la concessió de la subvenció implica:

a) L'acceptació de ser inclòs en una llista que es publicarà de forma electrònica o per qualsevol altre mitjà, en la qual figuraran els beneficiaris, l'operació finançada i l'import de l'ajuda.

b) Les entitats qualificades com a CEO hauran de fer constar el seu caràcter de Centre Especial d'Ocupació qualificat pel Servei Valencià d'Ocupació i Formació, mitjançant el corresponent cartell indicador, tant en el domicili social com en tots i cada un dels centres de treball de la Comunitat Valenciana.

10. Per a les ajudes als costos salarials de treballadors i treballadores amb diversitat funcional amb contracte de caràcter indefinit en CEO tramitades amb cobrament pel sistema de pagament anticipat regulat en l'article 17 d'aquesta ordre, i a l'efecte de garantir la comptabilitat separada, aportar dades de compte bancari separat i diferent de la proposta per al pagament de la resta de les ajudes.

11. Reintegrar els fons percebuts en els casos previstos en l'article 37 de la Llei 38/2003, General de Subvencions, en relació amb el que estableixen els articles 91 a 93 del Reglament de la Llei 38/2003, aprovat per Reial Decret 887/2006, i en el que estableix l'article 172 de la Llei 1/2015, de 6 de febrer, de la Generalitat, d'Hisenda Pública, del Sector Públic Instrumental i de Subvencions.

nacional para ser sometida a un procedimiento de quiebra o insolvencia a petición de sus acreedores;

d) Cuando la empresa haya recibido ayuda de salvamento y todavía no haya reembolsado el préstamo o puesto fin a la garantía, o haya recibido ayuda de reestructuración y esté todavía sujeta a un plan de reestructuración;

e) Si se trata de una empresa distinta de una PYME, cuando durante los dos ejercicios anteriores:

1) La ratio deuda/capital de la empresa haya sido superior a 7,5 y  
2) La ratio de cobertura de intereses de la empresa, calculada sobre la base del EBITDA, se haya situado por debajo de 1,0.»

b) Tampoco resultará subvencionable por la presente orden, las ayudas que superen los umbrales, establecidos en el artículo 4 del Reglamento (UE) núm. 651/2014.

#### *Artículo 6. Obligaciones generales de los beneficiarios*

Además de las obligaciones que para los beneficiarios de cada tipo de acción se establecen en la presente orden, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones, y en otras normas de general aplicación, se declaran las siguientes:

1. Cumplir el objetivo, ejecutar el proyecto, realizar la actividad o adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de las subvenciones.

2. Justificar ante el órgano concedente, el cumplimiento de los requisitos y condiciones, así como la realización de la actividad y el cumplimiento de la finalidad que determinen la concesión o disfrute de la subvención.

3. Someterse a las actuaciones de comprobación, a efectuar por el órgano concedente, así como cualesquiera otras de comprobación y control financiero que puedan realizar los órganos de control competentes, tanto nacionales como comunitarios, aportando cuanta información le sea requerida en el ejercicio de las actuaciones anteriores.

4. Comunicar al órgano concedente o a la entidad colaboradora la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financien las actividades subvencionadas, así como cualquier incidencia o variación que se produzca en relación con la subvención concedida.

5. Acreditar con anterioridad a dictarse la propuesta de resolución de concesión y de pago, que se halla al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.

6. Acreditar con anterioridad a dictarse la propuesta de concesión y de pago, que se encuentra al corriente de pago de obligaciones por reintegro de subvenciones.

7. Disponer de los libros contables, registros diligenciados y demás documentos debidamente auditados en los términos exigidos por la legislación mercantil y sectorial aplicable al beneficiario en cada caso.

8. 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.

9. En relación con la obligación general de dar publicidad al carácter público de la financiación recogido en el artículo 18 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones, y en el artículo 31 del Reglamento de la Ley 38/2003 aprobado por Real Decreto 887/2006, la concesión de la subvención implica:

a) La aceptación de ser incluido en una lista que se publicará de forma electrónica o por cualquier otro medio, en la que figurarán los beneficiarios, la operación financiada y el importe de la ayuda.

b) Las entidades calificadas como CEE, deberán hacer constar su carácter de «Centro Especial de Empleo calificado por el Servicio Valenciano de Empleo y Formación, mediante el correspondiente cartel indicador, tanto en el domicilio social como en todos y cada uno de los centros de trabajo de la Comunitat Valenciana.

10. Para las ayudas a los costes salariales de trabajadores/as con diversidad funcional con contrato de carácter indefinido en CEE tramitadas con cobro por el sistema de pago anticipado regulado en el artículo 17 de la presente orden, y a los efectos de garantizar la contabilidad separada, deberán aportar datos de cuenta bancaria separada y diferente de la propuesta para el pago del resto de las ayudas.

11. Proceder al reintegro de los fondos percibidos en los supuestos contemplados en el artículo 37 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones, en relación con lo establecido en los artículos 91 a 93 del Reglamento de la Ley 38/2003, aprobado por Real Decreto 887/2006, y con lo establecido en el artículo 172 de la Ley 1/2015, de 6 de febrero, de la Generalitat, de Hacienda Pública, del Sector Público Instrumental y de Subvenciones.

12. La presentació de sol·licituds a l'empara d'aquesta ordre comporta la prestació del consentiment per part del sol·licitant perquè el SERVEF pugua sol·licitar dels òrgans competents de la Seguretat Social la informació estrictament necessària per a comprovar les altes, baixes, manteniments i incidències de l'entitat sol·licitant de les ajudes, i també perquè el SERVEF pugua facilitar documentació dels CEO (escriptures de constitució, comptes anuals i dades estrictament necessàries per a l'estudi de la viabilitat tècnica, econòmica i financera dels projectes presentats i dels mateixos CEO) a entitats col·laboradores d'aquest organisme, a fi que es realitzen els oportuns estudis i s'emeten els corresponents informes que es consideren oportuns.

13. Així mateix, la presentació de sol·licituds a l'empara d'aquesta ordre comporta l'existència d'autorització expressa de tots els treballadors i treballadores amb diversitat funcional a les entitats ocupadores, tant si es tracta d'un CEO com si es tracta d'empreses ordinàries, per a la cessió de dades al SERVEF, relatives al tipus i grau de diversitat funcional.

14. Per a les ajudes a les empreses ordinàries regulades en el títol III d'aquesta ordre, compliment de la normativa sobre integració laboral de persones amb diversitat funcional, o l'exempció d'aquesta obligació, de conformitat amb el que disposa l'article 7 de la Llei 11/2003, de 10 d'abril, de la Generalitat, sobre l'Estatut de les Persones amb Discapacitat.

15. Els CEO hauran de comunicar al SERVEF, en un termini no superior a 30 dies, qualsevol alteració o modificació que es produïska en relació amb la qualificació com a CEO, a saber: titularitat, forma jurídica, activitats, domicili social, obertura de nous centres de treball, etc.

16. Així mateix, els CEO hauran de comunicar amb caràcter mensual i en model normalitzat qualsevol variació produïda en la plantilla.

17. Complir les obligacions de transparència establides en la legislació bàsica, de conformitat amb el que disposa l'article 3 de la Llei 2/2015, de 2 d'abril, de la Generalitat, de Transparència, Bon Govern i Participació Ciutadana de la Comunitat Valenciana, en el cas que l'entitat perceba durant el període d'un any ajudes o subvencions públiques en una quantia superior a 100.000 euros o quan, almenys, el 40 % del total dels seus ingressos anuals tinguen caràcter d'ajuda o subvenció pública, sempre que arriben, com a mínim, a la quantitat de 5.000 euros. Sense perjudici del que s'ha dit anteriorment, qualsevol beneficiari que perceba, durant el període d'un any, ajudes o subvencions, de l'Administració autonòmica o de qualsevol altra entitat enumerada en l'article 2 de la Llei 2/2015, per import superior a 10.000 euros, haurà de donar l'adequada publicitat a aquesta, i indicar almenys l'entitat pública concedent, l'import rebut i el programa, activitat, inversió o actuació subvencionat. La difusió d'aquesta informació es realitzarà preferentment a través de les corresponents pàgines web. En el cas que no dispose de pàgina web on realitzar aquesta publicitat, podran complir aquesta obligació a través del portal que pose a la seua disposició la Generalitat.

18. Facilitar tota la informació relacionada amb la subvenció li siga requerida pel SERVEF.

## CAPÍTOL II

### *Procediment general per a la concessió de les ajudes*

#### *Article 7. Presentació de sol·licituds, termini i documentació*

Les sol·licituds es presentaran en la forma, terminis i amb la documentació que s'establisca en la corresponent convocatòria anual.

#### *Article 8. Procediment per a la concessió de les ajudes*

1. La concessió d'aquestes subvencions es tramitarà en règim de concurrència competitiva, per a qual cosa es tindrà en compte, com a únic criteri, el moment de presentació de les sol·licituds i la resta de documentació exigida en la corresponent convocatòria, per a cada un dels terminis.

2. El procediment s'iniciarà, per a cada tipus d'ajuda, d'ofici, mitjançant convocatòria publicada en la base de dades nacionals de subvencions, d'acord amb el procediment establert en l'article 20.8 de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, General de Subvencions, i amb el contingut necessari que exigeix l'article 23.

12. La presentación de solicitudes al amparo de esta orden supone la prestación del consentimiento por parte del solicitante para que el SERVEF pueda solicitar de los órganos competentes de la Seguridad Social la información estrictamente necesaria para comprobar las altas, bajas, mantenimientos e incidencias de la entidad solicitante de las ayudas, así como para que el SERVEF pueda facilitar documentación de los CEE (Escrituras de constitución, cuentas anuales y datos estrictamente necesarios para el estudio de la viabilidad técnica, económica y financiera de los proyectos presentados y de los propios CEE) a entidades colaboradoras de este organismo, al objeto de que se realicen los oportunos estudios y se emitan los correspondientes informes que se consideren oportunos.

13. Asimismo, la presentación de solicitudes al amparo de esta orden, supone la existencia de autorización expresa de todos los trabajadores/as con diversidad funcional a las entidades empleadoras, tanto si se trata de un CEE como si se trata de empresas ordinarias, para la cesión de datos al SERVEF, relativos al tipo y grado de diversidad funcional.

14. Para las ayudas a las empresas ordinarias reguladas en el título III de esta orden, cumplimiento de la normativa sobre integración laboral de personas con diversidad funcional, o la exención de dicha obligación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 11/2003, de 10 de abril, de la Generalitat, sobre el Estatuto de las Personas con Discapacidad.

15. Los CEE, deberán comunicar al SERVEF, en un plazo no superior a 30 días, cualquier alteración o modificación que se produzca en relación con la calificación como CEE, a saber: titularidad, forma jurídica, actividades, domicilio social, apertura de nuevos centros de trabajo, etc.

16. Asimismo, los CEE deberán comunicar con carácter mensual y en modelo normalizado, cualquier variación producida en la plantilla.

17. Cumplir las obligaciones de transparencia establecidas en la legislación básica, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 2/2015, de 2 de abril, de la Generalitat, de Transparencia, Buen Gobierno y Participación Ciudadana de la Comunitat Valenciana, en el caso de que la entidad perciba durante el periodo de un año ayudas o subvenciones públicas en una cuantía superior a 100.000 euros o cuando, al menos, el 40 % del total de sus ingresos anuales tengan carácter de ayuda o subvención pública, siempre que alcancen como mínimo la cantidad de 5.000 euros. Sin perjuicio de lo anterior, cualquier beneficiario que perciba, durante el periodo de un año, ayudas o subvenciones, de la administración autonómica o de cualquier otra entidad enumerada en el artículo 2 de la Ley 2/2015, por importe superior a 10.000 euros, deberá dar la adecuada publicidad a la misma, indicando al menos la entidad pública concedente, el importe recibido y el programa, actividad, inversión o actuación subvencionado. La difusión de esta información se realizará preferentemente a través de las correspondientes páginas web. En caso de que no dispongan de página web donde realizar dicha publicidad, podrán cumplir con dicha obligación a través del portal que ponga a su disposición la Generalitat.

18. Facilitar cuanta información relacionada con la subvención le sea requerida por el SERVEF.

## CAPÍTULO II

### *Procedimiento general para la concesión de las ayudas*

#### *Artículo 7. Presentación de solicitudes, plazo y documentación*

Las solicitudes se presentarán en la forma, plazos y con la documentación que se establezca en la correspondiente convocatoria anual.

#### *Artículo 8. Procedimiento para la concesión de las ayudas*

1. La concesión de estas subvenciones se tramitará en régimen de concurrència competitiva, para lo que se tendrá en cuenta como único criterio, el momento de presentación de las solicitudes y el resto de documentación exigida en la correspondiente convocatoria, para cada uno de los plazos.

2. El procedimiento se iniciará, para cada tipo de ayuda, de oficio, mediante convocatoria publicada en la base de datos nacional de subvenciones, de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 20.8 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y con el contenido necesario que exige su artículo 23.



3. En el cas que distintes sol·licituds tinguen la mateixa data d'entrada i d'expedient complet, es prioritzarà l'expedient que tinga més percentatge de dones treballadores amb diversitat funcional; si l'empat persisteix, es prioritzarà l'expedient que tinga més percentatge de persones amb diversitat funcional severa en plantilla.

Si l'empat persisteix, es prioritzarà en funció de la data de sol·licitud més antiga i, si d'aquesta manera tampoc es resol l'empat, en funció del número d'expedient més baix.

#### *Article 9. Tramitació i resolució*

1. La instrucció del procediment de concessió de subvencions correspondrà a la Subdirecció General d'Ocupació del SERVEF, per als programes compresos en el títol II d'aquesta ordre i a les direccions territorials del SERVEF, o l'òrgan que les substituïska, per als programes compresos en el títol III.

2. Examinades les sol·licituds, l'òrgan instructor emetrà un informe on farà constar que els beneficiaris compleixen tots els requisits necessaris per a la concessió de les ajudes.

3. Una vegada instruïts els expedients, es remetran a la comissió de valoració que avaluarà les sol·licituds, i emetrà un informe en què es concretarà el resultat d'aquesta avaluació.

La composició de la comissió de valoració serà la següent:

a) Per a les ajudes regulades en el títol II d'aquesta ordre:

– President: la persona titular de la Subdirecció General d'Ocupació o el funcionari que designe per a la seua substitució, amb rang mínim de cap de servei.

– Vocals: la persona titular del Servei d'Igualtat d'Oportunitats en l'Ocupació o un funcionari que designe per a la seua substitució, que actuarà com a secretari, i un funcionari del Servei d'Igualtat d'Oportunitats en l'Ocupació, que serà designat pel titular del Servei d'Igualtat d'Oportunitats en l'Ocupació.

b) Per a les ajudes regulades en el títol III d'aquesta ordre: en cada direcció territorial del SERVEF es constituirà un òrgan col·legiat integrat per:

– President: la persona titular del servei territorial competent en matèria d'ocupació o la persona que designe per a la seua substitució.

– Vocals: dos vocals designats per la persona titular del servei territorial competent en matèria d'ocupació, un dels quals haurà de tindre rang mínim de cap de secció i actuarà com a secretari.

4. L'òrgan instructor, a la vista de l'expedient i de l'informe de l'òrgan col·legiat, formularà una proposta de resolució.

5. La competència per a conèixer i resoldre les sol·licituds formulades correspon a la persona titular de la Direcció General del SERVEF, excepte les delegacions efectuades.

6. El termini màxim per a resoldre i notificar la resolució procedent serà de sis mesos comptador des de l'endemà de l'entrada de la sol·licitud en qualsevol dels registres de la Generalitat, llevat que, tractant-se de fons de distribució dels quals es realitza a través d'una conferència sectorial, la Llei de Pressupostos de la Comunitat Valenciana corresponent a una convocatòria anual condicione la concessió de les ajudes a alguna actuació concreta de l'Administració de l'Estat i, en aquest cas, el termini de sis mesos comptarà a partir de la data de realització d'aquesta actuació.

Transcorregut el termini anterior sense que s'haja dictat i notificat resolució expressa, s'entendrà desestimada la pretensió per silenci administratiu, de conformitat amb el que preveu la legislació del procediment administratiu comú.

7. La resolució de concessió de les ajudes, degudament motivada, fixarà expressament la quantia concedida i incorporarà, si escau, les condicions, obligacions i determinacions accessòries a què haja de subjectar-se el beneficiari d'aquesta, amb notificació a les persones interessades en els termes que preveu la legislació del procediment administratiu comú.

8. La resolució de concessió i/o denegació de les ajudes sol·licitades posarà fi a la via administrativa i en contra pot interposar-se un recurs potestatiu de reposició davant del mateix òrgan en el termini d'un mes a partir de l'endemà de la seua notificació, d'acord amb la legislació del procediment administratiu comú; o un recurs contenciós administratiu en el termini de dos mesos davant de l'òrgan jurisdiccional competent de la Comunitat Valenciana, de conformitat amb la normativa reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa.

3. En el caso de que distintas solicitudes tuvieran la misma fecha de entrada y de expediente completo, se priorizará el expediente que tenga mayor porcentaje de mujeres trabajadoras con diversidad funcional; si el empate persistiera, se priorizará el expediente que tenga mayor porcentaje de personas con diversidad funcional severa en plantilla.

Si el empate persistiera, se priorizará en función de la fecha de solicitud más antigua y, si de esta forma tampoco se resolviera el empate, en función del número de expediente más bajo.

#### *Artículo 9. Tramitación y resolución*

1. La instrucción del procedimiento de concesión de subvenciones corresponderá a la Subdirección General de Empleo del SERVEF, para los programas comprendidos en el título II de la presente orden y a las direcciones territoriales del SERVEF, u órgano que las sustituya, para los programas comprendidos en el título III.

2. Examinadas las solicitudes, el órgano instructor emitirá informe donde hará constar que los beneficiarios cumplen todos los requisitos necesarios para la concesión de las ayudas.

3. Una vez instruidos los expedientes, se remitirán a la comisión de valoración que procederá a evaluar las solicitudes, emitiendo informe en el que se concretará el resultado de dicha evaluación.

La composición de la comisión de valoración será la siguiente:

a) Para las ayudas reguladas en el título II de la presente orden:

– Presidente: la persona titular de la Subdirección General de Empleo o funcionario que designe para su sustitución, con rango mínimo de jefe de servicio.

– Vocales: la persona titular del Servicio de Igualdad de Oportunidades en el Empleo o un funcionario que designe para su sustitución, que actuará como secretario, y un funcionario del Servicio de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, que será designado por el titular del Servicio de Igualdad de Oportunidades en el Empleo.

b) Para las ayudas reguladas en el título III de la presente orden: en cada Dirección Territorial del SERVEF se constituirá un órgano colegiado integrado por:

– Presidente: la persona titular del Servicio Territorial competente en materia de Empleo o persona que designe para su sustitución.

– Vocales: 2 vocales designados por la persona titular del Servicio Territorial competente en materia de Empleo, uno de los cuales deberá tener rango mínimo de jefe de sección y actuará como secretario.

4. El órgano instructor, a la vista del expediente y del informe del órgano colegiado, formulará propuesta de resolución.

5. La competencia para conocer y resolver sobre las solicitudes formuladas corresponde a la persona titular de la Dirección General del SERVEF, salvo las delegaciones efectuadas.

6. El plazo máximo para resolver y notificar la resolución procedente será de seis meses, a contar desde el día siguiente a la entrada de la solicitud en cualquiera de los registros de la Generalitat, salvo que, tratándose de fondos cuya distribución se realiza a través de una conferencia sectorial, la Ley de Presupuestos de la Comunitat Valenciana correspondiente a una convocatoria anual condicionara la concesión de las ayudas a alguna actuación concreta de la Administración del Estado, en cuyo caso el plazo de seis meses contará a partir de la fecha de realización de dicha actuación.

Transcurrido el plazo anterior sin que se haya dictado y notificado resolución expresa, se entenderá desestimada la pretensión por silencio administrativo, de conformidad con lo previsto en la legislación del Procedimiento Administrativo Común.

7. La resolución de concesión de las ayudas, debidamente motivada, fijará expresamente la cuantía concedida e incorporará, en su caso, las condiciones, obligaciones y determinaciones accesorias a que deba sujetarse el beneficiario de la misma, con notificación a los interesados en los términos previstos en la legislación del Procedimiento Administrativo Común.

8. La resolución de concesión y/o denegación de las ayudas solicitadas pondrá fin a la vía administrativa y contra ella podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación, de acuerdo con la legislación del Procedimiento Administrativo Común; o recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante el órgano jurisdiccional competente de la Comunitat Valenciana, de conformidad con la normativa reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

#### *Article 10. Resolució d'incidències*

1. La persona titular de la Direcció General del SERVEF, o l'òrgan en què aquesta delegue, seran els competents per a resoldre les incidències que es produïsquen després de la concessió d'ajudes, com ara pròrrogues de terminis, modificacions justificades del projecte inicial o qualsevol variació de les condicions particulars de la concessió.

2. Tota alteració de les condicions tingudes en compte per a la concessió de l'ajuda o subvenció i, en tot cas, l'obtenció concurrent d'aquestes a què fa referència l'article 11, podrà donar lloc a la modificació de la resolució de concessió.

#### *Article 11. Concurrència d'ajudes i subvencions*

L'import de les subvencions regulades en aquesta ordre en cap cas podrà ser de tal quantia que, aïlladament o en concurrència amb altres subvencions, ajudes, ingressos o recursos d'altres administracions públiques, o d'altres ens públics o privats, nacionals o internacionals, supere el cost de l'activitat subvencionada que ha de desenvolupar el beneficiari, excepte límits més estrictes que puguin establir-se per a cada programa concret en l'article 5 d'aquesta ordre.

#### *Article 12. Control de les ajudes*

1. Correspondrà a la persona titular de la Direcció General del SERVEF, o l'òrgan en què aquesta delegue, dur a terme la funció de control de les subvencions concedides, i també l'avaluació i el seguiment d'aquest programa, per a la qual cosa implantarà tots aquells mecanismes que considere oportuns.

2. A l'efecte del que disposa la lletra *j* de l'article 165.2 de la Llei 1/2015 i de conformitat amb l'article 2.3 de la Llei 3/2000, de 17 d'abril, per la qual es crea el SERVEF:

a) Per a les ajudes destinades al manteniment dels llocs de treball ocupats per persones amb diversitat funcional en els CEO, regulades en el capítol I del títol II: s'establirà amb caràcter anual en cada convocatòria un pla de visites a realitzar a un percentatge d'entitats beneficiàries.

b) Per a les ajudes destinades als projectes d'inserció a través d'un CEO+I, regulades en el capítol II del títol II: l'òrgan instructor de les ajudes, a la finalització de l'exercici, comprovarà el manteniment dels llocs de treball subvencionats, mitjançant l'accés a la vida laboral de les persones amb diversitat funcional les insercions de les quals en empresa ordinària hagen sigut subvencionades.

c) Per a les ajudes destinades a la contractació per empreses ordinàries de treballadors o treballadores amb diversitat funcional procedents d'enclavaments laborals, regulats en el títol III: l'òrgan instructor de les ajudes comprovarà el manteniment mínim obligatori dels llocs de treball subvencionats mitjançant l'accés a la vida laboral de les persones amb diversitat funcional les contractacions de les quals hagen sigut subvencionades.

3. El beneficiari estarà obligat a sotmetre's a les actuacions de control financer previstes en els articles 113 i següents de la Llei 1/2015, i en els articles 44 i següents de la Llei 38/2003, General de Subvencions, que puguin realitzar la Intervenció General i les institucions comunitàries.

#### *Article 13. Justificació de la despesa i liquidació de les ajudes*

1. El pagament de les despeses consistents en salaris dels treballadors i treballadores i les inversions o despeses efectuades pels beneficiaris objecte de subvenció, hauran de justificar-se mitjançant transferència bancària o qualsevol altra fórmula de pagament, sempre que s'acredite el corresponent càrrec en compte.

2. La justificació del pagament requerirà la presentació mitjançant original o còpia degudament compulsada, del justificant bancari acreditatiu de la identitat que efectua el pagament, del període a què fa referència el càrrec, càrrec en compte dels imports i treballadors i treballadores en cas de salaris, i també identificació del beneficiari del pagament, número de factura i concepte en el cas d'altres despeses.

3. En la justificació de la despesa haurà de presentar-se una declaració final de finançament, segons el model normalitzat, subscrit pel legal representant de l'entitat, acreditatiu d'altres possibles subvencions que haja pogut percebre per a finançar les accions subvencionades. Quan les activitats hagen sigut finançades, a més de la subvenció, amb fons

#### *Artículo 10. Resolución de incidencias*

1. La persona titular de la Dirección General del SERVEF, u órgano en que esta delegue, serán los competentes para resolver las incidencias que se produzcan con posterioridad a la concesión de ayudas, como prórrogas de plazos, modificaciones justificadas del proyecto inicial o cualquier variación de las condiciones particulares de la concesión.

2. Toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la ayuda o subvención y, en todo caso, la obtención concurrente de las mismas a que se refiere el artículo 11, podrá dar lugar a la modificación de la resolución de concesión.

#### *Artículo 11. Concurrencia de ayudas y subvenciones*

El importe de las subvenciones reguladas en la presente orden en ningún caso podrá ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos de otras administraciones públicas, o de otros entes públicos o privados, nacionales o internacionales, supere el coste de la actividad subvencionada que ha de desarrollar el beneficiario, salvo límites más estrictos que puedan establecerse para cada programa concreto en el artículo 5 de la presente orden.

#### *Artículo 12. Control de las ayudas*

1. Corresponderá a la persona titular de la Dirección General del SERVEF, u órgano en que esta delegue, llevar a cabo la función de control de las subvenciones concedidas, así como la evaluación y el seguimiento del presente programa, para lo cual implantará todos aquellos mecanismos que considere oportunos.

2. A los efectos de lo dispuesto en la letra *j* del artículo 165.2 de la Ley 1/2015 y de conformidad con el artículo 2.3 de la Ley 3/2000, de 17 de abril, por la que se crea el SERVEF:

a) Para las ayudas destinadas al mantenimiento de los puestos de trabajo ocupados por personas con diversidad funcional en CEE, reguladas en el capítulo I del título II: se establecerá con carácter anual en cada convocatoria un plan de visitas a realizar a un porcentaje de entidades beneficiarias.

b) Para las ayudas destinadas a los proyectos de inserción a través de un CEE+I, reguladas en el capítulo II del título II: el órgano instructor de las ayudas, a la finalización del ejercicio, comprobará el mantenimiento de los puestos de trabajo subvencionados, mediante el acceso a la vida laboral de las personas con diversidad funcional cuyas inserciones en empresa ordinaria hayan sido subvencionadas.

c) Para las ayudas destinadas a la contratación por empresas ordinarias de trabajadores/as con diversidad funcional procedentes de enclaves laborales, regulados en el título III: el órgano instructor de las ayudas comprobará el mantenimiento mínimo obligatorio de los puestos de trabajo subvencionados mediante el acceso a la vida laboral de las personas con diversidad funcional cuyas contrataciones hayan sido subvencionadas.

3. El beneficiario estará obligado a someterse a las actuaciones de control financiero previstas en los artículos 113 y siguientes de la Ley 1/2015, y en los artículos 44 y siguientes de la Ley 38/2003, General de Subvenciones, que puedan realizar la Intervención General y las instituciones comunitarias.

#### *Artículo 13. Justificación del gasto y liquidación de las ayudas*

1. El pago de los gastos consistentes en salarios de los trabajadores/as y las inversiones o gastos efectuados por los beneficiarios objeto de subvención, deberán justificarse mediante transferencia bancaria o cualquier otra fórmula de pago, siempre que se acredite el correspondiente cargo en cuenta.

2. La justificación del pago requerirá la presentación mediante original o copia debidamente compulsada, del justificante bancario acreditativo de la identidad del que efectúa el pago, del período a que hace referencia el cargo, adeudo en cuenta de los importes y trabajadores/as en caso de salarios, así como identificación del beneficiario del pago, número de factura y concepto en el caso de otros gastos.

3. En la justificación del gasto deberá presentarse declaración final de financiación, según modelo normalizado, suscrito por el legal representante de la entidad, acreditativo de otras posibles subvenciones que haya podido percibir para financiar las acciones subvencionadas. Cuando las actividades hayan sido financiadas, además de con la subvención,

propis o altres subvencions o recursos, i d'acord amb el que estableix l'apartat 4 de l'article 30 de la Llei 38/2003, General de Subvencions, haurà d'acreditar-se en la justificació l'import, la procedència i l'aplicació d'aquests fons a les activitats subvencionades.

4. Acreditació del compliment de l'obligació establida en l'article 6, apartat 17.

5. Una vegada dictada la resolució de concessió, es lliurarà l'import de l'ajuda reconeguda a cada beneficiari, en la forma indicada per a cada tipus d'acció en les bases corresponents d'aquesta ordre, i sempre que s'acredite en l'expedient que el sol·licitant està al corrent en les obligacions tributàries i davant de la Seguretat Social, i també al corrent d'obligacions per reintegrament de subvencions, a la data de cada un dels pagaments.

#### *Article 14. Reintegrament de les ajudes concedides, procediment de reintegrament, infraccions i sancions*

D'acord amb el que estableix la Llei 38/2003, de 17 de novembre, General de Subvencions, i la resta de legislació aplicable, el reintegrament de subvencions, el procediment de reintegrament i les infraccions i sancions, es concreten en el següent:

##### 1. Reintegrament de les ajudes concedides:

a) Tota alteració de les condicions tingudes en compte per a la concessió de la subvenció, i en tot cas l'obtenció concurrent de subvencions o ajudes atorgades per altres administracions o ens públics o privats, podrà donar lloc a la modificació de la resolució de concessió.

b) La declaració judicial o administrativa de nul·litat o anul·lació, d'acord amb el procediment i les causes establides en l'article 36 de la Llei 38/2003, General de Subvencions, implicarà l'obligació de tornar les quantitats percebudes.

c) També serà procedent el reintegrament de les quantitats percebudes i l'exigència de l'interès de demora corresponent des del moment del pagament de la subvenció fins a la data en què s'acorde la procedència del reintegrament, en els casos previstos en l'article 37 de la Llei 38/2003, General de Subvencions, en relació amb el que estableixen els articles 91 a 93 del Reglament de la Llei 38/2003, General de Subvencions, aprovat pel Reial Decret 887/2006, incloent-hi el reintegrament per l'incompliment de les obligacions, tant generals com específiques imposades als beneficiaris en aquesta ordre i, concretament, l'obligació imposada en l'apartat 15 de l'article 6, relativa a la comunicació prèvia de qualsevol canvi produït respecte a la qualificació del projecte empresarial, i també la imposada en l'article 17.2.a, relativa a la presentació de documentació establida en l'article 5 de l'Ordre de 10 d'abril de 1986.

##### 2. Procediment de reintegrament

El procediment de reintegrament se substanciarà d'acord amb el que estableix el capítol II del títol II de Llei 38/2003, General de Subvencions, i el capítol II del títol III del Reglament de la Llei 38/2003, aprovat pel Reial Decret 887/2006, i tot això en relació amb el que estableix l'article 172 de la Llei 1/2015, de 6 de febrer, de la Generalitat, d'Hisenda Pública, del Sector Públic Instrumental i de Subvencions.

##### 3. Infraccions administratives i incoació de procediment sancionador

El que disposen els apartats anteriors serà aplicable sense perjudici de la possible qualificació dels fets com a infracció administrativa i incoació del procediment sancionador, d'acord amb els articles 52 i següents de la Llei General de Subvencions, i els articles 173 i següents de la Llei 1/2015, de 6 de febrer, de la Generalitat, d'Hisenda Pública, del Sector Públic Instrumental i de Subvencions.

De conformitat amb l'article 35 de la Llei 2/2015, de 2 d'abril, de la Generalitat, Llei de Transparència i Bon Govern i Participació Ciutadana de la Comunitat Valenciana, l'incompliment del que disposa l'apartat 17 de l'article 16 podrà comportar el reintegrament total o parcial de la subvenció concedida, després del procediment sancionador que se sotmetrà al que disposa el títol III de la Llei 2/2015.

con fondos propios u otras subvenciones o recursos, y de acuerdo a lo establecido en el apartado 4 del artículo 30 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones, deberá acreditarse en la justificación el importe, procedencia y aplicación de tales fondos a las actividades subvencionadas.

4. Acreditación del cumplimiento de la obligación establecida en el artículo 6, apartado 17.

5. Una vez dictada la resolución de concesión, se librará el importe de la ayuda reconocida a cada beneficiario, en la forma indicada para cada tipo de acción en las bases correspondientes de esta orden, y siempre que se acredite en el expediente que el solicitante se halla al corriente en las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, así como al corriente de obligaciones por reintegro de subvenciones, a la fecha de cada uno de los pagos.

#### *Artículo 14. Reintegro de las ayudas concedidas, procedimiento de reintegro, infracciones y sanciones*

De acuerdo a lo establecido en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y demás legislación aplicable, el reintegro de subvenciones, el procedimiento de reintegro, y las infracciones y sanciones, se concretan en lo siguiente:

##### 1. Reintegro de las ayudas concedidas:

a) 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, podrá dar lugar a la modificación de la resolución de concesión.

b) La declaración judicial o administrativa de nulidad o anulación, de acuerdo al procedimiento y causas establecidas en el artículo 36 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones, llevará consigo la obligación de devolver las cantidades percibidas.

c) También procederá el reintegro de las cantidades percibidas y la exigencia del interés de demora correspondiente desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro, en los supuestos contemplados en el artículo 37 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones, en relación con lo establecido en los artículos 91 a 93 del Reglamento de la Ley 38/2003, General de Subvenciones, aprobado por Real Decreto 887/2006, incluido el reintegro por el incumplimiento de las obligaciones, tanto generales como específicas impuestas a los beneficiarios en la presente orden, y concretamente, la obligación impuesta en el apartado 15 del artículo 6, relativa a la comunicación previa de cualquier cambio producido respecto a la calificación del proyecto empresarial, así como la impuesta en el artículo 17.2.a, relativa a la presentación de documentación establecida en el artículo 5 de la Orden de 10 de abril de 1986.

##### 2. Procedimiento de reintegro

El procedimiento de reintegro se sustanciará de acuerdo con lo establecido en el capítulo II del título II de Ley 38/2003, General de Subvenciones, y en el capítulo II del título III del Reglamento de la Ley 38/2003, aprobado por Real Decreto 887/2006, y todo ello, en relación con lo establecido en el artículo 172 de la Ley 1/2015, de 6 de febrero, de la Generalitat, de Hacienda Pública, del Sector Público Instrumental y de Subvenciones.

##### 3. Infracciones administrativas e incoación procedimiento sancionador

Lo dispuesto en los apartados anteriores será de aplicación sin perjuicio de la posible calificación de los hechos como infracción administrativa e incoación del procedimiento sancionador, de acuerdo con los artículos 52 y siguientes de la Ley General de Subvenciones, y los artículos 173 y siguientes de la Ley 1/2015, de 6 de febrero, de la Generalitat, de Hacienda Pública, del Sector Público Instrumental y de Subvenciones.

De conformidad con el artículo 35 de la Ley 2/2015, de 2 de abril, de la Generalitat, Ley de Transparencia y Buen Gobierno y Participación Ciudadana de la Comunitat Valenciana, el incumplimiento de lo dispuesto en el apartado 17 del artículo 16 podrá conllevar el reintegro total o parcial de la subvención concedida, previo procedimiento sancionador que se someterá a lo dispuesto en el título III de la Ley 2/2015.



## TÍTOL II Centres especials d'ocupació Disposicions generals

### *Article 15. Requisits generals*

A més dels requisits exigits en els articles 4 i 5, els CEO hauran de complir, amb caràcter general, els següents:

1. Estar qualificats i inscrits com a tals en el Registre Administratiu de la Comunitat Valenciana, creat per l'Ordre de 10 d'abril de 1986, de la Conselleria de Treball i Seguretat Social (DOGV 376, 14.05.1986).

2. Per als beneficiaris d'ajudes als CEO+I, estar qualificats i inscrits com a tals en el Registre Administratiu de Centres Especials d'Ocupació de la Comunitat Valenciana.

3. Estar inscrits com a entitats ocupadores en els règims de la Seguretat Social en què existisca afiliació de treballadors i treballadores per compte d'altri.

## CAPÍTOL I

### *Ajudes per al manteniment de llocs de treball*

### *Article 16. Accions subvencionables*

Els CEO podran accedir a les ajudes següents:

1. Subvenció del cost salarial corresponent als llocs de treball ocupats per personal amb diversitat funcional que realitze una jornada de treball completa i estiga donat d'alta en la Seguretat Social, consistent en un percentatge del salari mínim interprofessional vigent cada any, a determinar en cada convocatòria, mínim del 50 %, corresponents a les nòmines de gener a desembre de cada exercici, incloent-hi dues pagues extraordinàries o prorrateig d'aquestes, i també un percentatge del salari mínim interprofessional, a determinar en cada convocatòria, mínim del 50 %, per a les nòmines de novembre i desembre de l'exercici immediatament anterior, corresponents a nous contractes, transformacions de contractes temporals en indefinits i pròrrogues produïdes en aquests mesos, sempre que les esmentades contractacions es mantinguen fins a la data de publicació de la convocatòria anual.

En el cas de treball a temps parcial, la subvenció experimentarà una reducció proporcional a la jornada laboral realitzada, sempre que la jornada comporte, com a mínim, la mitat de la jornada habitual de l'empresa.

Les subvencions per contractes, transformacions de contractes temporals en indefinits i pròrrogues dels mesos de novembre i desembre, se sol·licitaran a l'empara de la convocatòria d'ajudes per a l'exercici següent, excepte en el cas que pogueren resultar subvencionables en l'exercici corrent, en aplicació de saldos sobrants, segons el que estableix l'apartat següent, i la sol·licitud de concessió i justificació de la despesa de les quals es presentarà de l'1 al 15 de gener de l'exercici següent al de la convocatòria.

Les contractacions, transformacions de contractes temporals en indefinits, pròrrogues o ampliacions de jornada que no hagen sigut subvencionades per esgotament del crèdit publicat, podran ser subvencionables sempre que no impliquen increment de la subvenció concedida, en aplicació/compensació de saldos sobrants produïts com a conseqüència de baixes de treballadors o treballadores o altres causes.

Quan una persona treballadora estiga en situació d'incapacitat temporal (IT), l'import de la subvenció salarial es referirà exclusivament als dies el pagament dels quals estiga a càrrec obligatòriament del CEO, de conformitat amb el que dispose la normativa de la Seguretat Social.

No serà subvencionable el cost salarial dels contractes de les persones treballadores de duració inicial inferior a tres mesos, amb independència de la duració de cada una de les seues pròrrogues, excepte el contracte d'interinitat realitzat en els termes que preveu l'article 4 del Reial Decret 2720/1998, de 18 de desembre, que desplega l'article 15 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, sempre que substituïska un treballador amb diversitat funcional que siga subvencionable. Aquesta exclusió no es tindrà en compte en aquells casos en què l'extinció del contracte es produïska per la baixa voluntària del treballador o baixa per no superació del període de prova. Quan es realitzen contractes per obra o servei determinat, haurà d'adjuntar-se un compromís de duració mínima de l'esmentat contracte, almenys, de tres mesos.

## TÍTULO II Centros especiales de empleo Disposiciones generales

### *Artículo 15. Requisitos generales*

Además de los requisitos exigidos en los artículos 4 y 5, los CEE deberán cumplir con carácter general los siguientes:

1. Estar calificados e inscritos como tales en el Registro Administrativo de la Comunitat Valenciana, creado por Orden de 10 de abril de 1986, de la Conselleria de Trabajo y Seguridad Social (DOGV 376, 14.05.1986).

2. Para los beneficiarios de ayudas a los CEE+I, estar calificados e inscritos como tales en el Registro Administrativo de Centros Especiales de Empleo de la Comunitat Valenciana.

3. Estar inscritos como entidades empleadoras en los regímenes de la Seguridad Social en los que exista afiliación de trabajadores/as por cuenta ajena.

## CAPÍTULO I

### *Ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo*

### *Artículo 16. Acciones subvencionables*

Los CEE podrán acceder a las siguientes ayudas:

1. Subvención del coste salarial correspondiente a los puestos de trabajo ocupados por personal con diversidad funcional que realice una jornada de trabajo completa y esté dado de alta en la Seguridad Social, consistente en un porcentaje del salario mínimo interprofesional vigente cada año, a determinar en cada convocatoria, mínimo del 50 %, correspondientes a las nóminas de enero a diciembre de cada ejercicio, incluidas dos pagas extraordinarias o prorrateo de las mismas, así como un porcentaje del salario mínimo interprofesional, a determinar en cada convocatoria, mínimo del 50 %, para las nóminas de noviembre y diciembre del ejercicio inmediatamente anterior, correspondientes a nuevos contratos, transformaciones de contratos temporales en indefinidos y prórrogas producidas en dichos meses, siempre que dichas contrataciones se mantengan hasta la fecha de publicación de la convocatoria anual.

En el caso de trabajo a tiempo parcial, la subvención experimentará una reducción proporcional a la jornada laboral realizada, siempre que la jornada suponga, como mínimo, la mitad de la jornada habitual de la empresa.

Las subvenciones por contratos, transformaciones de contratos temporales en indefinidos y prórrogas de los meses de noviembre y diciembre, se solicitarán al amparo de la convocatoria de ayudas para el ejercicio siguiente, salvo en el caso de que pudieran resultar subvencionables en el ejercicio corriente, en aplicación de saldos sobrantes, según lo establecido en el apartado siguiente, y cuya solicitud de concesión y justificación del gasto se presentará del 1 al 15 de enero del ejercicio siguiente al de la convocatoria.

Las contrataciones, transformaciones de contratos temporales en indefinidos, prórrogas o ampliaciones de jornada que no hayan sido subvencionadas por agotamiento del crédito publicado, podrán resultar subvencionables siempre que no impliquen incremento de la subvención concedida, en aplicación/compensación de saldos sobrantes producidos como consecuencia de bajas de trabajadores/as u otras causas.

Cuando un trabajador/a se encuentre en situación de incapacidad temporal (IT), el importe de la subvención salarial se referirá exclusivamente a los días cuyo pago corra a cargo obligatoriamente del CEE, de conformidad con lo que disponga la normativa de la Seguridad Social.

No resultará subvencionable el coste salarial de los contratos de trabajadores/as de duración inicial inferior a tres meses, con independencia de la duración de cada una de sus prórrogas, excepto el contrato de interinidad realizado en los términos previstos en el Artículo 4 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, que desarrolla el artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, siempre que sustituya a un trabajador con diversidad funcional que resulte subvencionable. Esta exclusión no se tendrá en cuenta en aquellos supuestos en los que la extinción del contrato se produzca por la baja voluntaria del trabajador o baja por no superación del periodo de prueba. Cuando se realicen contratos por obra o servicio determinado, deberá adjuntarse un compromiso de duración mínima de dicho contrato de, al menos, tres meses.

2. Subvencions per a adaptació de llocs de treball i eliminació de barreres arquitectòniques, en una quantia màxima no superior a 1.803 euros per lloc de treball que s'adapte a les necessitats del personal amb diversitat funcional en plantilla. La intensitat màxima de l'ajuda és del 100 % dels costos subvencionables.

#### *Article 17. Requisits específics i obligacions*

1. Requisits específics segons el tipus d'ajudes:

a) Per a l'ajuda als costos salarials de persones treballadores amb diversitat funcional:

Les persones que inicien la seua activitat en aquest exercici, o que havent iniciat l'activitat en l'exercici anterior, la seua contractació no haja sigut subvencionada en aquest, i per a aquells que se sol·licite ajuda dels costos salarials, en el moment previ a la seua contractació, hauran de ser desocupats, inscrits com a demandants d'ocupació en el centre SERVEF corresponent.

b) Per a la subvenció destinada a adaptar llocs de treball i eliminar barreres arquitectòniques:

Primer. Justificar la seua necessitat mitjançant l'oportuna memòria i informe favorable de la Inspecció de Treball.

Aquestes adaptacions han de garantir de manera específica la protecció de les persones treballadores que tinguen reconeguda la situació de diversitat funcional i, per tant, siguen especialment sensibles als riscos derivats del treball, no aquelles que estan obligades a realitzar per aplicació de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i que s'haurien de dur a terme de la mateixa manera, fora treballador amb diversitat funcional o no.

Segon. Les persones treballadores amb diversitat funcional per les quals se sol·licita l'ajuda inicialment, hauran d'estar en situació d'alta en la Seguretat Social i amb contracte vigent en el CEO en el moment en què es resolga la petició.

Tercer. No serà subvencionable l'adaptació per treballador o lloc de treball pels quals s'haguera ja obtingut subvenció pel mateix concepte en els 4 anys immediatament anteriors, llevat que es tracte d'adaptacions necessàries per empitjorament de les deficiències físiques, mentals, intel·lectuals o sensorials del treballador o per desgast de l'anterior adaptació derivada del seu ús, degudament acreditat.

2. Obligacions:

a) Els CEO que resulten beneficiaris d'ajudes hauran de presentar a la finalització de cada exercici, i dins dels tres primers mesos de l'exercici següent, la documentació prevista en l'article 5 de l'Ordre de 10 d'abril de 1986, de la Conselleria de Treball i Seguretat Social, a saber:

Primer. Memòria, segons model normalitzat.

Segon. Llista de la plantilla, segons els models normalitzats, en els quals s'inclouen totes les persones treballadores que hagen estat d'alta en el CEO en qualsevol moment de l'exercici i resum de treballadors i treballadores d'alta en el CEO en el mes de desembre de l'exercici corresponent, a l'efecte de previsió pressupostària i estadística.

Tercer. Documentació econòmica: balanços i compte de pèrdues i guanys, del centre especial d'ocupació, relativa a l'exercici immediatament anterior, degudament firmada pel legal representant de l'empresa, i també els comptes anuals de dos exercicis anteriors, presentats en el Registre Mercantil o en els registres corresponents, segons el tipus d'entitat o, en el cas d'associacions, comptes aprovats per l'assemblea general i, en el cas d'entitats a què siga aplicable l'obligació establida en el Reial Decret 1517/2011, de 31 d'octubre, auditoria dels comptes corresponents a dos exercicis anteriors.

Quart. Informe del compliment d'objectius d'ajust personal i social.

b) Comunicar en el termini de 30 dies, des de l'inici, qualsevol reducció de jornada o baixes en la Seguretat Social de les persones treballadores amb diversitat funcional per als quals s'haja sol·licitat subvenció per a finançar els costos salarials, l'incompliment dels quals podrà donar lloc a la denegació de l'ajuda sol·licitada o a la revocació de l'ajuda concedida, segons el cas, per cada treballador afectat.

#### *Article 18. Justificació i pagament*

1. Les ajudes als costos salarials es justificaran i lliuraran de la manera següent:

2. Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas, en una cuantía máxima no superior a 1.803 euros por puesto de trabajo que se adapte a las necesidades del personal con diversidad funcional en plantilla. La intensidad máxima de la ayuda es del 100 % de los costes subvencionables.

#### *Artículo 17. Requisitos específicos y obligaciones*

1. Requisitos específicos según el tipo de ayudas:

a) Para la ayuda a los costes salariales de trabajadores/as con diversidad funcional:

Las personas que inicien su actividad en el presente ejercicio, o que habiendo iniciado la actividad en el ejercicio anterior, su contratación no haya sido subvencionada en el mismo, y para los que se solicite ayuda de los costes salariales, en el momento previo a su contratación, deberán ser desempleados, inscritos como demandantes de empleo en el centro SERVEF correspondiente.

b) Para la subvención destinada a adaptar puestos de trabajo y eliminar barreras arquitectónicas:

Primero. Justificar su necesidad mediante la oportuna memoria e informe favorable de la Inspección de Trabajo.

Dichas adaptaciones deben garantizar de manera específica la protección de los trabajadores/as que tengan reconocida la situación de diversidad funcional y por tanto sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, no aquellas que vienen obligadas a realizar por aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y que se deberían llevar a cabo de igual forma, fuera trabajador con diversidad funcional o no.

Segundo. Los trabajadores/as con diversidad funcional por los que se solicita la ayuda inicialmente, deberán estar en situación de alta en Seguridad Social y con contrato vigente en el CEE en el momento en que se resuelva la petición.

Tercero. No resultará subvencionable la adaptación por trabajador o puesto de trabajo por los que se hubiera ya obtenido subvención por el mismo concepto en los 4 años inmediatamente anteriores, salvo que se trate de adaptaciones necesarias por empeoramiento de las deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales del trabajador o por desgaste de la anterior adaptación derivada de su propio uso, debidamente acreditado.

2. Obligaciones:

a) Los CEE que resulten beneficiarios de ayudas deberán presentar a la finalización de cada ejercicio, y dentro de los tres primeros meses del ejercicio siguiente, la documentación prevista en el artículo 5 de la Orden de 10 de abril de 1986, de la Conselleria de Trabajo y Seguridad Social, a saber:

Primero. Memoria, según modelo normalizado.

Segundo. Relación de la plantilla, según modelos normalizados, en los que se incluyan todos los trabajadores/as que hayan estado de alta en el CEE en cualquier momento del ejercicio y resumen de trabajadores/as de alta en el CEE en el mes de diciembre del ejercicio correspondiente, a efectos de previsión presupuestaria y estadística.

Tercero. Documentación económica: balances y cuenta de pérdidas y ganancias, del Centro Especial de Empleo, relativa al ejercicio inmediatamente anterior, debidamente firmadas por el legal representante de la empresa, así como cuentas anuales de dos ejercicios anteriores, presentadas en el Registro Mercantil o en los registros correspondientes, según el tipo de entidad, o en el caso de asociaciones, cuentas aprobadas por la asamblea general, y, en el caso de entidades a las que resulte de aplicación la obligación establecida en el Real Decreto 1517/2011, de 31 de octubre, auditoria de las cuentas correspondientes a dos ejercicios anteriores.

Cuarto. Informe del cumplimiento de objetivos de ajuste personal y social.

b) Comunicar en el plazo de 30 días, desde el inicio, cualquier reducción de jornada o bajas en Seguridad Social de los trabajadores/as con diversidad funcional para los que se haya solicitado subvención para financiar los costes salariales, cuyo incumplimiento podrá dar lugar a la denegación de la ayuda solicitada o a la revocación de la ayuda concedida, según el caso, por cada trabajador afectado.

#### *Artículo 18. Justificación y pago*

1. Las ayudas a los costes salariales se justificarán y librarán de la siguiente forma:

a) Les ajudes es justificaran mitjançant la presentació dels rebuts de salaris i els justificants del càrrec en compte, ambdós ordenats alfabèticament que, d'acord amb el que estableix l'article 13 d'aquesta ordre, acrediten el pagament d'aquests, i serà obligatòria la presentació de la baixa en la Seguretat Social, si escau, de les persones treballadores subvencionades.

b) L'aportació de la documentació indicada es realitzarà en els terminis que s'establisquen en les corresponents convocatòries anuals, juntament amb la relació mensual de les persones treballadores amb diversitat funcional d'alta a través de l'aplicació informàtica eSidec.

Les ajudes es lliuraran segons la documentació presentada en cada un dels terminis que s'establisquen en les corresponents convocatòries, i, si escau, es podrà acumular en un sol pagament la justificació d'un o diversos terminis, i es podran descomptar dels pagaments a efectuar les justificacions dels manteniments de llocs de treball inferiors als tres mesos mínims de contractació establert en l'apartat 1 de l'article 16.

Si la presentació de la documentació justificativa es fa fora dels terminis assenyalats en les corresponents convocatòries, es podrà detraure, si escau, de la subvenció a pagar, la quantia corresponent al nombre de dies que hagen originat el retard.

En el cas d'incompliment de l'obligació de comunicació de les reduccions de jornada o de les baixes en Seguretat Social dels treballadors i treballadores amb diversitat funcional per a les quals s'haja sol·licitat subvenció per a finançar els costos salarials, establides en l'apartat 2.b de l'article 17, es podrà detraure de l'import a pagar, les ajudes corresponents a les nòmines d'aquestes persones treballadores, deixant sense efecte l'ajuda concedida per aquests per ocultament de les dades tingudes en compte per a la seua concessió i minorant la subvenció.

c) Per al personal fix amb diversitat funcional del CEO, les sol·licituds del qual hagen de presentar-se en el primer termini regulat en cada convocatòria, i sempre que siga aplicable el règim d'exempció de garanties per al pagament anticipat, les ajudes podran lliurar-se de forma anticipada, segons el procediment i els percentatges que s'establisquen en la Llei de Pressupostos de la Generalitat per a cada exercici, d'acord amb el que preveu el Llei 1/2015, de 6 de febrer, de la Generalitat, d'Hisenda Pública, del Sector Públic Instrumental i de Subvencions.

Les subvencions de naturalesa corrent en matèria de foment d'ocupació destinades a finançar els costos salarials del personal amb diversitat funcional amb contracte indefinit dels CEO, per al manteniment dels seus llocs de treball, podran estar exemptes de prestar garanties per al pagament anticipat de subvencions, d'acord amb el que establisquen les corresponents lleis de pressupostos de la Generalitat per a cada exercici o, si escau, la mateixa Llei d'Hisenda Pública, del Sector Públic Instrumental i de Subvencions.

En aquests casos, la justificació de l'ajuda s'efectuarà d'acord amb el que disposa l'apartat anterior quant a documentació i forma de presentació, i en els terminis que establisquen les corresponents convocatòries anuals d'ajudes.

2. Per a les ajudes corresponents a l'adaptació de llocs o eliminació de barreres, els costos d'aquestes es justificaran mitjançant la presentació de la documentació següent:

a) Una relació classificada de les despeses i/o inversions de l'activitat, amb identificació del creditor i del document, el seu import, data d'emissió i, si escau, data de pagament. En el cas que la subvenció s'haja atorgat basant-se en un pressupost, s'indicaran les desviacions que s'han produït, si és el cas.

b) Les factures i, si escau, els certificats d'obra corresponents a inversions efectivament realitzades, i els documents acreditatius del pagament dels subministraments i obres, justificats d'acord amb el que estableix l'article 13.

Les ajudes per adaptació de llocs o eliminació de barreres es lliuraran, d'una sola vegada, segons la documentació presentada, i tindran com a data límit de justificació el 31 d'octubre.

3. Amb anterioritat a dictar-se la proposta de resolució de pagament, l'entitat beneficiària haurà d'acreditar que està al corrent en el compliment de les seues obligacions tributàries i davant de la Seguretat Social, i també al corrent de pagament d'obligacions per reintegrament de subvencions.

a). Las ayudas se justificarán mediante la presentación de los recibos de salarios y justificantes del cargo en cuenta, ambos ordenados alfabéticamente que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 13 de la presente orden, acredite el pago de los mismos, resultando obligatoria la presentación de la baja en Seguridad Social, en su caso, de los trabajadores/as subvencionados.

b) La aportación de la documentación indicada se realizará en los plazos que se establezcan en las correspondientes convocatorias anuales, junto con la relación mensual de los trabajadores/as con diversidad funcional de alta a través de la aplicación informática eSidec.

Las ayudas se librarán según la documentación presentada en cada uno de los plazos que se establezcan en las correspondientes convocatorias, y, en su caso, se podrá acumular en un solo pago la justificación de uno o varios plazos, pudiendo descontar de los pagos a efectuar, las justificaciones de los mantenimientos de puestos de trabajo inferiores a los tres meses mínimos de contratación establecido en el apartado 1 del artículo 16.

Si la presentación de la documentación justificativa se realizara fuera de los plazos señalados en las correspondientes convocatorias, se podrá detraer, en su caso, de la subvención a pagar, la cuantía correspondiente al número de días que hayan originado el retraso.

En el caso de incumplimiento de la obligación de comunicación de las reducciones de jornada o de las bajas en Seguridad Social de los trabajadores/as con diversidad funcional para los que se haya solicitado subvención para financiar los costes salariales, establecidas en el apartado 2.b del artículo 17, se podrá detraer del importe a pagar, las ayudas correspondientes a las nóminas de dichos trabajadores/as, dejando sin efecto la ayuda concedida por los mismos por ocultamiento de los datos tenidos en cuenta para su concesión y procediendo a la minoración de la subvención.

c). Para el personal fijo con diversidad funcional del CEE, cuyas solicitudes deban presentarse en el primer plazo regulado en cada convocatoria, y siempre que resulte aplicable el régimen de exención de garantías para el pago anticipado, las ayudas podrán librarse de forma anticipada, según el procedimiento y los porcentajes que se establezcan en la Ley de Presupuestos de la Generalitat para cada ejercicio, de acuerdo con lo previsto en el Ley 1/2015, de 6 de febrero, de la Generalitat, de Hacienda Pública, del Sector Público Instrumental y de Subvenciones.

Las subvenciones de naturaleza corriente en materia de fomento de empleo destinadas a financiar los costes salariales del personal con diversidad funcional con contrato indefinido de los CEE, para el mantenimiento de sus puestos de trabajo, podrán estar exentas de prestar garantías para el pago anticipado de subvenciones, de acuerdo a lo que establezcan las correspondientes Leyes de Presupuestos de la Generalitat para cada ejercicio o, en su caso, la propia Ley de Hacienda Pública, del Sector Público Instrumental y de Subvenciones.

En estos supuestos, la justificación de la ayuda se efectuará conforme a lo dispuesto en el apartado anterior en cuanto a documentación y forma de presentación se refiere, y en los plazos que establezcan las correspondientes convocatorias anuales de ayudas.

2. Para las ayudas correspondientes a la adaptación de puestos o eliminación de barreras, los costes de las mismas se justificarán mediante la presentación de la siguiente documentación:

a) Una relación clasificada de los gastos y/o inversiones de la actividad, con identificación del acreedor y del documento, su importe, fecha de emisión y, en su caso, fecha de pago. En caso de que la subvención se haya otorgado en base a un presupuesto, se indicarán las desviaciones acaecidas, en su caso.

b). Las facturas y, en su caso, certificaciones de obra correspondientes a inversiones efectivamente realizadas, y los documentos acreditativos del pago de los suministros y obras, justificados de acuerdo con lo establecido en el artículo 13.

Las ayudas por adaptación de puestos o eliminación de barreras se librarán, de una sola vez, según la documentación presentada, teniendo como fecha tope de justificación el 31 de octubre.

3. Con anterioridad a dictarse la propuesta de resolución de pago, la entidad beneficiaria deberá acreditar que se halla al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, así como al corriente de pago de obligaciones por reintegro de subvenciones.



4. Correspon a la persona titular de la direcció general del SERVEF, o l'òrgan en qui delegue, el reconeixement de l'obligació i la proposta de pagament de la subvenció.

## CAPÍTOL II

### *Projectes d'inserció a través de CEO + I*

#### *Article 19. Objecte de les ajudes*

Les ajudes recollides en aquest capítol tenen com a finalitat donar suport a projectes encaminats a facilitar la contractació laboral en empreses ordinàries de persones amb diversitat funcional que prèviament han seguit un itinerari d'inserció en les dependències del CEO + I.

#### *Article 20. Requisits i exclusions*

##### 1. Requisits

a) Els CEO + I, a més de complir els requisits establits en els articles 4, 5 i 15 d'aquesta ordre, hauran de fer constar en els seus estatuts de constitució que, juntament amb les activitats econòmiques pròpies del CEO, una de les funcions serà la integració laboral en el mercat ordinari dels treballadors amb diversitat funcional que tinguen en la seua plantilla, utilitzant per a això un procés previ d'itinerari d'inserció i haver obtingut la qualificació administrativa com a CEO+I.

b) Perquè la inserció laboral en l'empresa ordinària siga subvencionable al CEO, l'itinerari d'inserció sociolaboral que necessàriament hauran de realitzar els treballadors amb diversitat funcional, amb caràcter previ a aquesta inserció, haurà de tindre una duració mínima de 6 mesos en el CEO i una duració màxima de 24 mesos en el cas de treballadors amb diversitat funcional sever i de 12 mesos per a la resta dels treballadors amb diversitat funcional, segons les consideracions establides en la disposició addicional segona de l'ordre.

c) L'activitat a realitzar en l'itinerari d'inserció ha de tindre relació directa amb l'activitat del CEO.

##### 2. Exclusions

No seran subvencionables per al CEO aquelles insercions produïdes en empreses vinculades amb el mateix CEO ni les insercions produïdes en un lloc de l'Administració pública ni els contractes en empreses de treball temporal.

#### *Article 21. Quanties*

1. Per cada treballador que en finalitzar l'itinerari d'inserció siga contractat per l'empresa ordinària per temps indefinit i a jornada completa, el CEO tindrà dret a una subvenció per import de 3.000 euros, sempre que s'acredite la despesa corresponent a aquest import mitjançant despeses salarials de personal de suport relacionats amb la posada en marxa de l'itinerari d'inserció.

2. Quan el contracte a temps indefinit es concerta a temps parcial, la subvenció de 3.000 euros es reduirà proporcionalment a la jornada pactada.

#### *Article 22. Justificació i pagament*

1. Una vegada dictada la resolució de concessió de les ajudes i/o subvencions per la formalització de contractes de treball a què fa referència aquest capítol, es lliurarà l'import total de l'ajuda reconeguda a cada beneficiari, basant-se en la documentació justificativa, aportada juntament amb la sol·licitud amb caràcter preceptiu per a la concessió, i d'acord amb el que estableix l'article 13 d'aquesta ordre, segons el detall següent:

a) Nòmines de les persones treballadores integrants de les unitats de suport relacionats amb la posada en marxa de l'itinerari d'inserció.

b) Rebuts de liquidació de cotitzacions (RLC) i relació nominal de treballadors (RNT) de cada mensualitat, acreditatius de les despeses consistents en pagament de quotes de Seguretat Social.

c) Transferències bancàries acreditatives del pagament efectiu, tant de les despeses salarials com de Seguretat Social, o qualsevol altra forma de pagament, sempre que s'acredite el càrrec en compte d'aquests imports.

La justificació de la despesa requerirà la presentació mitjançant original o còpia degudament compulsada, del justificant bancari acreditatiu de la identitat de qui efectua el pagament, del període a què fa referència el càrrec, càrrec en compte dels imports i treballadors i treballadores.

4. Corresponde a la persona titular de la Dirección General del SERVEF, u órgano en quien delegue, el reconocimiento de la obligación y la propuesta de pago de la subvención.

## CAPÍTULO II

### *Proyectos de inserción a través de CEE + I*

#### *Artículo 19. Objeto de las ayudas*

Las ayudas recogidas en el presente capítulo tienen como finalidad apoyar proyectos encaminados a facilitar la contratación laboral en empresas ordinarias de personas con diversidad funcional que previamente han seguido un itinerario de inserción en las dependencias del CEE + I.

#### *Artículo 20. Requisitos y exclusiones*

##### 1. Requisitos

a) Los CEE + I además de cumplir los requisitos establecidos en los artículos 4, 5 y 15 de la presente orden, deberán hacer constar en sus estatutos de constitución que, junto a las actividades económicas propias del CEE, una de las funciones será la integración laboral en el mercado ordinario de los trabajadores con diversidad funcional que tengan en su plantilla, utilizando para ello un proceso previo de itinerario de inserción y haber obtenido la calificación administrativa como CEE+I.

b) Para que la inserción laboral en empresa ordinaria resulte subvencionable al CEE, el itinerario de inserción sociolaboral que necesariamente deberán realizar los trabajadores con diversidad funcional, con carácter previo a dicha inserción, deberá tener una duración mínima de 6 meses en el CEE y una duración máxima de 24 meses en el caso de trabajadores con diversidad funcional severo y de 12 meses para el resto de los trabajadores con diversidad funcional, según las consideraciones establecidas en la disposición adicional segunda de la orden.

c) La actividad a realizar en el itinerario de inserción debe guardar relación directa con la actividad del CEE.

##### 2. Exclusiones

No resultarán subvencionables para el CEE aquellas inserciones producidas en empresas vinculadas con el mismo CEE, ni las inserciones producidas en un puesto de la administración pública ni los contratos en empresas de trabajo temporal.

#### *Artículo 21. Cuantías*

1. Por cada trabajador que al finalizar el itinerario de inserción sea contratado por la empresa ordinaria por tiempo indefinido y a jornada completa, el CEE tendrá derecho a una subvención por importe de 3.000 euros, siempre que se acredite el gasto correspondiente a dicho importe mediante gastos salariales de personal de apoyo relacionados con la puesta en marcha del itinerario de inserción.

2. Cuando el contrato a tiempo indefinido se concerta a tiempo parcial, la subvención de 3.000 euros se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

#### *Artículo 22. Justificación y pago*

1. Una vez dictada la resolución de concesión de las ayudas y/o subvenciones por la celebración de contratos de trabajo a que se refiere el presente capítulo, se librerá el importe total de la ayuda reconocida a cada beneficiario, en base a la documentación justificativa, aportada junto con la solicitud con carácter preceptivo para la concesión, y de acuerdo a lo establecido en el artículo 13 de la presente orden, según el siguiente detalle:

a) Nóminas de los/as trabajadores/as integrantes de las unidades de apoyo relacionados con la puesta en marcha del itinerario de inserción.

b) Recibos de liquidación de cotizaciones (RLC) y relación nominal de trabajadores/as (RNT) de cada mensualidad, acreditativos de los gastos consistentes en pago de cuotas de Seguridad Social.

c) Transferencias bancarias acreditativas del pago efectivo, tanto de los gastos salariales como de Seguridad Social, o cualquier otra forma de pago, siempre que se acredite el cargo en cuenta de dichos importes.

La justificación del gasto requerirá la presentación mediante original o copia debidamente compulsada, del justificante bancario acreditativo de la identidad del que efectúa el pago, del periodo a que hace referencia el cargo, cargo en cuenta de los importes y trabajadores/as.

d) Declaració final de finançament, segons el model normalitzat, subscrit pel representant legal de l'entitat, acreditatiu d'altres possibles subvencions que haja pogut percebre per a finançar les accions subvencionades. Quan les activitats hagen sigut finançades, a més de la subvenció, amb fons propis o altres subvencions o recursos, i d'acord amb el que estableix l'apartat 4 de l'article 30 de la Llei 38/2003, General de Subvencions, haurà d'acreditar-se en la justificació l'import, procedència i aplicació d'aquests fons a les activitats subvencionades.

2. Amb anterioritat a dictar-se la proposta de resolució de pagament, l'entitat beneficiària haurà d'acreditar que està al corrent en el compliment de les seues obligacions tributàries i davant de la Seguretat Social, i també al corrent de pagament d'obligacions per reintegrament de subvencions.

3. Correspon a la persona titular de la Direcció General del SERVEF, o l'òrgan en què delegue, el reconeixement de l'obligació i la proposta de pagament d'aquestes.

**TÍTOL III**  
**Contractació de persones amb diversitat funcional**  
**per empreses ordinàries**  
**Programa de suport a la contractació indefinida**  
**a través d'enclavaments laborals**

*Article 23. Objecte*

Aquest títol té com a objecte establir incentius per a afavorir la inserció de les persones amb diversitat funcional en el mercat ordinari de treball, afavorint el pas des de l'ocupació en els CEO i possibilitant l'accés a aquests de nous treballadors i treballadores amb diversitat funcional.

*Article 24. Accions subvencionables*

Les ajudes previstes en aquest capítol s'articulen en el programa de suport a la contractació indefinida a través d'enclavaments laborals.

*Article 25. Requisits de l'enclavament*

1. S'entendrà per enclavament laboral el contracte entre una empresa del mercat ordinari de treball, anomenada empresa col·laboradora, i un CEO, per a la realització d'obres o serveis que tinguen relació directa amb l'activitat normal d'aquella, per a la qual cosa un grup de treballadors i treballadores amb diversitat funcional del CEO es desplaça temporalment al centre de treball de l'empresa col·laboradora, amb els requisits i les condicions establides pel Reial Decret 290/2004, de 20 de febrer, pel qual es regulen els enclavaments laborals com a mesura de foment de l'ocupació de les persones amb discapacitat.

2. Perquè la contractació per una empresa ordinària d'un treballador procedent d'un enclavament siga subvencionable serà necessari que la incorporació d'aquest treballador a l'enclavament laboral haja sigut comunicada al SERVEF en el termini d'un mes des de l'inici.

*Article 26. Ajudes*

1. Les empreses col·laboradores que d'acord amb el que s'ha regulat en el Reial Decret 290/2004, de 20 de febrer, contracten amb caràcter indefinit un treballador de l'enclavament amb diversitat funcional que presente especials dificultats per a l'accés al mercat ordinari de treball d'acord amb el que disposa l'article 6.2.a o b de l'esmentat real decret, tindran dret a les ajudes següents:

a) Subvenció de 7.814 euros per cada contracte de treball formalitzat a jornada completa. Si el contracte és a temps parcial, la subvenció es reduirà proporcionalment segons la jornada de treball pactada.

Aquesta subvenció podrà ser destinada per l'empresa col·laboradora, totalment o parcialment, a serveis de suport del treballador.

La intensitat de l'ajuda no superarà el 75 % dels costos subvencionables.

b) Subvenció per adaptació del lloc de treball i eliminació de barreres o obstacles. Aquesta subvenció, compatible amb l'anterior ajuda, que podrà arribar als 902 euros per treballador amb diversitat funcional contractat, destinada a l'adaptació dels llocs de treball o dotació d'equips de protecció personal necessaris per a evitar accidents laborals

d) Declaración final de financiación, según modelo normalizado, suscrito por el legal representante de la entidad, acreditativo de otras posibles subvenciones que haya podido percibir para financiar las acciones subvencionadas. Cuando las actividades hayan sido financiadas, además de con la subvención, con fondos propios u otras subvenciones o recursos, y de acuerdo a lo establecido en el apartado 4 del artículo 30 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones, deberá acreditarse en la justificación el importe, procedencia y aplicación de tales fondos a las actividades subvencionadas.

2. Con anterioridad a dictarse la propuesta de resolución de pago, la entidad beneficiaria deberá acreditar que se halla al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, así como al corriente de pago de obligaciones por reintegro de subvenciones.

3. Corresponde a la persona titular de la Dirección General del SERVEF, u órgano en que delegue, el reconocimiento de la obligación y la propuesta de pago de las mismas.

**TÍTULO III**  
**Contratación de personas con diversidad funcional**  
**por empresas ordinarias**  
**Programa de apoyo a la contratación indefinida**  
**a través de enclaves laborales**

*Artículo 23. Objeto*

El presente título tiene como objeto establecer incentivos para favorecer la inserción de las personas con diversidad funcional en el mercado ordinario de trabajo, favoreciendo el tránsito desde el empleo en los CEE y posibilitando el acceso a estos de nuevos trabajadores/as con diversidad funcional.

*Artículo 24. Acciones subvencionables*

Las ayudas contempladas en el presente capítulo se articulan en el programa de apoyo a la contratación indefinida a través de enclaves laborales.

*Artículo 25. Requisitos del enclave*

1. Se entenderá por enclave laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un CEE para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquella y para cuya realización un grupo de trabajadores/as con diversidad funcional del CEE se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora, con los requisitos y condiciones establecidas por 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.

2. Para que la contratación por una empresa ordinaria de un trabajador procedente de un enclave resulte subvencionable, será necesario que la incorporación de dicho trabajador al enclave laboral haya sido comunicada al SERVEF en el plazo de un mes desde el inicio.

*Artículo 26. Ayudas*

1. Las empresas colaboradoras que de acuerdo con lo regulado en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, contraten con carácter indefinido a un trabajador del enclave con diversidad funcional que presente especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 6.2.a o b de dicho real decreto, 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.

La intensidad de la ayuda no superarà el 75 % de los costes subvencionables.

b) Subvención por adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras u obstáculos. Esta subvención, compatible con la anterior ayuda, que podrá alcanzar los 902 euros por trabajador con diversidad funcional contratado, destinada a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar

al treballador amb diversitat funcional contractat, o eliminar barreres o obstacles que impedisquen o dificulten el treball dels treballadors i treballadores amb diversitat funcional. Si aquesta ajuda no és sol·licitada per l'empresa, podrà ser sol·licitada pel mateix treballador.

La intensitat màxima de l'ajuda és del 100 % dels costos subvencionables.

2. Per a tindre dret a aquestes ajudes, la contractació de les persones amb diversitat funcional haurà de realitzar-se sense solució de continuïtat i transcorregut, almenys, un termini de tres mesos des de l'inici de l'enclavament o des de la incorporació del treballador si aquesta fora posterior a l'inici de l'enclavament.

3. Si el treballador amb diversitat funcional de l'enclavament que s'incorpora amb caràcter indefinit a l'empresa col·laboradora no estiguera inclòs en l'article 6.2.a o b del Reial Decret 290/2004 com a persona amb diversitat funcional severa, l'empresa col·laboradora tindrà dret a les ajudes per a contractació indefinida de treballadors i treballadores amb diversitat funcional.

#### *Article 27. Documentació i terminis*

1. Les sol·licituds d'ajudes es presentaran en els terminis i en la forma determinada per les corresponents convocatòries, i amb la documentació que aquestes establisquen.

2. Les sol·licituds d'ajudes pel manteniment de contractes indefinits formalitzats o transformats en els tres últims mesos de cada exercici hauran de presentar-se a càrrec de la convocatòria de l'exercici següent i en els terminis establits en aquesta.

#### *Article 28. Exclusions i incompatibilitats*

1. Queden exclosos dels programes regulats en aquest títol els casos següents:

a) Contractacions realitzades per empreses de treball temporal per a la posada a disposició del treballador en empreses usuàries en què prestaran els seus serveis.

b) Contractacions realitzades per empreses que, a causa de cometre infraccions molt greus, hagueren sigut excloses com a beneficiàries de programes d'ocupació.

c) Contractacions realitzades per empreses sancionades en els dos anys anteriors a la presentació de la sol·licitud per cometre infraccions greus o molt greus en matèria de prevenció de riscos laborals.

d) Contractacions realitzades per empreses que en els dotze mesos anteriors a la sol·licitud de l'ajuda hagueren realitzat extincions de contractes en virtut d'acomiadament col·lectiu, o per causes disciplinàries o objectives declarades improcedents per sentència judicial ferma o laude arbitral.

2. Les ajudes establides en aquest títol són incompatibles amb qualsevol altra per a la mateixa acció subvencionable, excepte la bonificació de quotes a la Seguretat Social i les ajudes per adaptació del lloc de treball.

#### *Article 29. Obligacions dels beneficiaris*

A més de les obligacions establides amb caràcter general en l'article 6, els beneficiaris de les ajudes regulades en aquest títol hauran de:

1. Formalitzar els contractes per escrit.

2. Les entitats beneficiàries estan obligades a mantindre l'estabilitat en l'ocupació dels treballadors i treballadores amb diversitat funcional contractats a l'emparedament d'aquesta disposició per un període mínim de tres anys.

En el cas que el treballador cause baixa durant aquest període, podrà ser substituït per un altre treballador amb les mateixes característiques; la substitució haurà de realitzar-se i comunicar-se a la direcció territorial corresponent del SERVEF, en un termini de 15 dies, i s'haurà d'afegir al període de manteniment obligatori del contracte, el termini transcorregut des de la baixa del treballador fins a la seua substitució. Si la baixa es produeix amb anterioritat a la resolució de concessió, perdrà el dret a la sol·licitud presentada.

No es considerarà que s'han incomplert les obligacions de manteniment de l'ocupació a què fa referència aquest apartat quan el contracte de treball s'extingisca per causes objectives o per acomiadament disciplinari quan l'un o l'altre siga declarat o reconegut com a procedent,

accidentes laborales al trabajador con diversidad funcional contratado, o eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de los trabajadores/as con diversidad funcional. Si esta ayuda no fuese solicitada por la empresa, podrá ser solicitada por el propio trabajador.

La intensitat màxima de la ajuda es del 100 % de los costes subvencionables.

2. Para tener derecho a estas ayudas, la contratación de las personas con diversidad funcional 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 esta fuera posterior al inicio del enclave.

3. Si el trabajador con diversidad funcional del enclave que se incorpora con carácter indefinido a la empresa colaboradora no estuviera incluido en el artículo 6.2.a o b del Real Decreto 290/2004 como persona con diversidad funcional severa, la empresa colaboradora tendrá derecho a las ayudas para contratación indefinida de trabajadores/as con diversidad funcional.

#### *Artículo 27. Documentación y plazos*

1. Las solicitudes de ayudas se presentarán en los plazos y forma determinada por las correspondientes convocatorias, y con la documentación que las mismas establezcan.

2. Las solicitudes de ayudas por el mantenimiento de contratos indefinidos formalizados o transformados en los tres últimos meses de cada ejercicio, deberán presentarse con cargo a la convocatoria del ejercicio siguiente y en los plazos establecidos en la misma.

#### *Artículo 28. Exclusiones e incompatibilidades*

1. Quedan excluidos de los programas regulados en este título los siguientes supuestos:

a) Contrataciones realizadas por empresas de trabajo temporal para la puesta a disposición del trabajador en empresas usuarias en las que prestarán sus servicios.

b) Contrataciones realizadas por empresas que, debido a la comisión de infracciones muy graves, hubieran sido excluidas como beneficiarias de programas de empleo.

c) Contrataciones realizadas por empresas sancionadas en los dos años anteriores a la presentación de la solicitud por la comisión de infracciones graves o muy graves en materia de prevención de riesgos laborales.

d) Contrataciones realizadas por empresas que en los doce meses anteriores a la solicitud de la ayuda hubieran realizado extinciones de contratos en virtud de despido colectivo, o por causas disciplinarias u objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial firme o laudo arbitral.

2. Las ayudas establecidas en este título son incompatibles con cualquier otra para la misma acción subvencionable, salvo la bonificación de cuotas a la Seguridad Social y las ayudas por adaptación del puesto de trabajo.

#### *Artículo 29. Obligaciones de los beneficiarios*

Además de las obligaciones establecidas con carácter general en el artículo 6, los beneficiarios de las ayudas reguladas en el presente título deberán:

1. Formalizar los contratos por escrito.

2. Las entidades beneficiarias están obligadas a mantener la estabilidad en el empleo de los trabajadores/as con diversidad funcional contratados al amparo de la presente disposición por un período mínimo de tres años.

En el caso de que el trabajador cause baja durante dicho período, podrá ser sustituido por otro trabajador con iguales características; la sustitución deberá realizarse y comunicarse a la dirección territorial correspondiente del SERVEF, en un plazo de 15 días, debiendo añadirse al período de mantenimiento obligatorio del contrato, el plazo transcurrido desde la baja del trabajador hasta su sustitución. Si la baja se produjera con anterioridad a la resolución de concesión, decaerá el derecho a la solicitud presentada.

No se considerarán incumplidas las obligaciones de mantenimiento del empleo a que se refiere este apartado cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones



ni les extincions causades per dimissió, mort o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa dels treballadors i treballadores, o per resolució durant el període de prova, per això, en el cas que les vacants no siguen cobertes, l'entitat beneficiària estarà obligada a reintegrar la subvenció percebuda de forma proporcional al període de manteniment del contracte pendent de complir.

La falta de cobertura de les vacants per qualsevol altra causa diferent de les establides en el paràgraf anterior, donarà lloc al reintegrament total de l'ajuda percebuda.

#### *Article 30. Justificació i pagament*

1. Una vegada dictada la resolució de concessió de les ajudes i/o subvencions per la formalització de contractes de treball a què fa referència aquest títol, es lliurarà l'import total de l'ajuda reconeguda a cada beneficiari.

2. El pagament de les ajudes per adaptació de llocs de treball requerirà l'aportació, abans del 31 d'octubre de cada exercici, dels justificants que acrediten l'efectivitat de la despesa i del pagament realitzat, en els mateixos termes establits en l'apartat 2 de l'article 18.

3. Amb anterioritat a dictar-se la proposta de resolució de pagament, l'entitat beneficiària haurà d'acreditar que està al corrent en el compliment de les seues obligacions tributàries i davant de la Seguretat Social, i també al corrent de pagament d'obligacions per reintegrament de subvencions.

4. Correspon a la persona titular de la Direcció General del SERVEF, o l'òrgan en què delegue, el reconeixement de l'obligació i la proposta de pagament d'aquestes.

### DISPOSICIONS ADDICIONALS

#### *Primera. Normativa d'aplicació*

1. Aquestes ajudes tenen la consideració de subvencions públiques. El programa d'ajudes al manteniment de llocs de treball ocupats per persones treballadores amb diversitat funcional en CEO, regulat en el títol II d'aquesta ordre, i també les ajudes a l'empresa ordinària per la contractació indefinida de persones treballadores amb diversitat funcional procedents d'un enclavament laboral, recollides en el títol III, recullen les bases establides pel Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social per a les ajudes la gestió i control de les quals ha sigut transferida a la Generalitat i contingudes en les disposicions següents:

– Reial Decret 2273/1985, de 4 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament dels Centres Especials d'Ocupació.

– El Reial Decret 1368/1985, de 17 de juliol, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels minusvàlids que treballen en centres especials d'ocupació.

– L'Ordre de 16 d'octubre de 1998, del Ministeri de Treball i Assumptes Socials, per la qual s'estableixen les bases reguladores per a la concessió de les ajudes i subvencions públiques destinades al foment de la seua integració laboral en centres especials d'ocupació i treball autònom, o norma que la substituïska.

– Reial Decret 290/2004, de 20 de febrer, pel qual es regulen els enclavaments laborals com a mesura de foment de l'ocupació de les persones amb discapacitat. En tot allò no previst per aquest, caldrà ajustar-se al que disposa el Reial Decret 1451/1983, d'11 de maig, modificat pel Reial Decret 170/2004, de 30 de gener, o norma que el substituïska.

– El Text Refós de la Llei General de Drets de les Persones amb Discapacitat i de la seua Inclusió Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre.

2. Per als programes esmentats en els apartats anteriors, i a causa del seu finançament estatal, és de total aplicació la Llei 38/2003, General de Subvencions, i també el Reglament de la Llei 38/2003, aprovat per Reial Decret 887/2006.

3. Per al Programa d'Ajudes als CEO+I, per la inserció laboral en empresa ordinària de treballadors amb diversitat funcional procedents de CEO, després del seguiment d'un itinerari d'inserció, serà de total aplicació la Llei 1/2015, de 6 de febrer, de la Generalitat, d'Hisenda Pública, del Sector Públic Instrumental i de Subvencions; així mateix, li serà aplicable la Llei 38/2003, General de Subvencions i el Reglament de la Llei 38/2003, aprovat per Reial Decret 887/2006, en els seus preceptes bàsics.

causadas por dimisión, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores/as, o por resolución durante el periodo de prueba, por lo que en el caso de que las vacantes no sean cubiertas, la entidad beneficiaria estará obligada a reintegrar la subvención percibida de forma proporcional al periodo de mantenimiento del contrato pendiente de cumplir.

La falta de cobertura de las vacantes por cualquier otra causa distinta a las establecidas en el párrafo anterior, dará lugar al reintegro total de la ayuda percibida.

#### *Artículo 30. Justificación y pago*

1. Una vez dictada la resolución de concesión de las ayudas y/o subvenciones por la celebración de contratos de trabajo a que se refiere el presente título, se librará el importe total de la ayuda reconocida a cada beneficiario.

2. El pago de las ayudas por adaptación de puestos de trabajo requerirá la aportación antes del 31 de octubre de cada ejercicio, de los justificantes que acrediten la efectividad del gasto y del pago realizado, en los mismos términos establecidos en el apartado 2 del artículo 18.

3. Con anterioridad a dictarse la propuesta de resolución de pago, la entidad beneficiaria deberá acreditar que se halla al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, así como al corriente de pago de obligaciones por reintegro de subvenciones.

4. Corresponde a la persona titular de la Dirección General del SERVEF, u órgano en que delegue, el reconocimiento de la obligación y la propuesta de pago de las mismas.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### *Primera. Normativa de aplicación*

1. Estas ayudas tienen la consideración de subvenciones públicas. El programa de ayudas al mantenimiento de puestos de trabajo ocupados por trabajadores/as con diversidad funcional en CEE, regulado en el título II de la presente orden, así como las ayudas a la empresa ordinaria por la contratación indefinida de trabajadores/as con diversidad funcional procedentes de un enclave laboral, recogidas en el título III, recogen las bases establecidas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social para las ayudas cuya gestión y control ha sido transferida a la Generalitat y contenidas en las siguientes disposiciones:

– Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo.

– El Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo.

– La Orden de 16 de octubre de 1998, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de su integración laboral en Centros Especiales de Empleo y trabajo autónomo, o norma que la sustituya.

– 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. En lo no previsto por este, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, modificado por el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, o norma que lo sustituya.

– El Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

2. Para los programas referidos en los apartados anteriores, y debido a su financiación estatal, es de total aplicación la Ley 38/2003, General de Subvenciones, así como el Reglamento de la Ley 38/2003, aprobado por Real Decreto 887/2006.

3. Para el programa de Ayudas a los CEE+I, por la inserción laboral en empresa ordinaria de trabajadores con diversidad funcional procedentes de CEE, previo seguimiento de un itinerario de inserción, será de total aplicación la Ley 1/2015, de 6 de febrero, de la Generalitat, de Hacienda Pública, del Sector Público Instrumental y de Subvenciones; asimismo le será de aplicación la Ley 38/2003, General de Subvenciones y el Reglamento de la Ley 38/2003, aprobado por Real Decreto 887/2006, en sus preceptos básicos.

*Segona. Concepte de «persones amb diversitat funcional», «persones amb diversitat funcional severa» i mode d'acreditació*

1. Es considera persones amb «diversitat funcional», a l'efecte d'aquesta ordre, les persones amb discapacitat que compleixen les condicions legals que estableix l'article 4.2 de la Llei General de Drets de les Persones amb Discapacitat i de la seua Inclusió Social, aprovada pel Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre.

2. Es consideren «persones amb diversitat funcional severa», les persones amb paràlisi cerebral, diversitat funcional intel·lectual o trastorn mental amb un grau igual o superior al 33 %, i també les persones amb diversitat funcional física o sensorial, amb un grau igual o superior al 65 %.

3. L'acreditació de la condició de persona amb diversitat funcional s'efectuarà:

a) Mitjançant la qualificació i reconeixement del grau i tipus de diversitat funcional per part dels equips multiprofessionals d'atenció a la discapacitat, als quals fa referència l'article 12 del Text Refòs de la Llei General de Drets de les Persones amb Discapacitat i de la seua Inclusió Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/2013, o, si no s'han constituït, pels centres de valoració i reconeixement de discapacitats, dependents de les comunitats autònomes.

b) Mitjançant la resolució emesa pels organismes competents a què fa referència el Reial Decret 1414/2006, d'1 de desembre, pel qual es determina la consideració de persona amb discapacitat a l'efecte de la Llei 51/2003, d'Igualtat d'Oportunitats, no Discriminació i Accessibilitat Universal de les Persones amb Discapacitat.

c) En el cas de pensionistes de la Seguretat Social, que tinguen reconeguda una pensió d'incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa, i de pensionistes de classes passives que tinguen reconeguda una pensió de jubilació o de retir per incapacitat permanent per al servei o inutilitat, i per a la determinació del tipus de diversitat funcional intel·lectual o trastorn mental, es tindrà en compte la incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa, en la qual el certificat de l'organisme competent per al reconeixement atreplega la concurrència de trastorn mental o diversitat funcional intel·lectual.

*Tercera. Repercussió pressupostària*

Als efectes del que preveu l'art. 26.3 de la Llei 1/2015, de 6 de febrer, de la Generalitat, d'Hisenda Pública, del Sector Públic Instrumental i de Subvencions, s'indica que aquesta ordre no comporta increment de despesa pública per a la seua posada en marxa i funcionament, més enllà dels crèdits consignats a l'efecte, en els pressupostos anuals de la Generalitat, dins del corresponent programa i línia pressupostària, per a finançar les respectives convocatòries.

## DISPOSICIONS FINALS

*Primera. Facultats d'execució*

1. Es faculta la persona titular de la Direcció General del SERVEF per a dictar les instruccions i adoptar les mesures que considere oportunes per a l'aplicació i execució d'aquesta ordre.

2. Mitjançant una resolució de la persona que tinga la titularitat de la Direcció General del SERVEF, es publicaran anualment les convocatòries i els fons que les financen.

3. En el cas que la dotació publicada en una convocatòria no siga suficient per a atendre la totalitat dels imports sol·licitats, i hi haja crèdit disponible que permetia incrementar aquest finançament, mitjançant una resolució del director general del SERVEF, podrà ampliar-se aquest crèdit, sense necessitat establir un nou termini de presentació de sol·licituds.

*Segona. Entrada en vigor*

Aquesta ordre entrarà en vigor l'endemà de la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 27 de juny de 2016

El conseller d'Economia Sostenible,  
Sectors Productius, Comerç i Treball,  
RAFAEL CLIMENT GONZÁLEZ

*Segunda. Concepto de «personas con diversidad funcional», «personas con diversidad funcional severa» y modo de acreditación*

1. Se considera como personas con «diversidad funcional», a los efectos de esta orden, a las personas con discapacidad, que cumplen las condiciones legales que establece el artículo 4.2 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

2. Se consideran como «personas con diversidad funcional severa», las personas con parálisis cerebral, diversidad funcional intelectual o trastorno mental con un grado igual o superior al 33 %, así como las personas con diversidad funcional física o sensorial, con un grado igual o superior al 65 %.

3. La acreditación de la condición de persona con diversidad funcional se efectuará:

a) Mediante la calificación y reconocimiento del grado y tipo de diversidad funcional por parte de los equipos multiprofesionales de atención a la discapacidad, a los que hace referencia el artículo 12 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, o en Caso de falta de constitución, por los centros de valoración y reconocimiento de discapacidades, dependientes de las comunidades autónomas.

b) Mediante la resolución emitida por los organismos competentes a que hace referencia el Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

c) En el caso de pensionistas de la Seguridad Social, que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad, y para la determinación del tipo de diversidad funcional intelectual o trastorno mental, se tendrá en cuenta la incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, en la que el certificado del organismo competente para el reconocimiento recoja la concurrencia de trastorno mental o diversidad funcional intelectual.

*Tercera. Repercusión presupuestaria*

A efectos de lo previsto en el artículo 26.3 de la Ley 1/2015, de 6 de febrero, de la Generalitat, de Hacienda Pública, del Sector Público Instrumental y de Subvenciones, se indica que la presente orden no conlleva incremento del gasto público para su puesta en marcha y funcionamiento, más allá de los créditos consignados al efecto, en los presupuestos anuales de la Generalitat, dentro del correspondiente programa y línea presupuestaria, para financiar las respectivas convocatorias.

## DISPOSICIONES FINALES

*Primera. Facultades de ejecución*

1. Se faculta a la persona titular de la Dirección General del SERVEF para dictar las instrucciones y adoptar las medidas que considere oportunas para la aplicación y ejecución de la presente orden.

2. Mediante resolución de la persona que ostente la titularidad de la Dirección General del SERVEF, se publicarán anualment las convocatorias y los fondos que las financien.

3. En el caso de que la dotación publicada en una convocatoria no resultase suficiente para atender la totalidad de los importes solicitados, y existiese crédito disponible que permitiera incrementar dicha financiación, mediante resolución del director general del SERVEF, podrá ampliarse dicho crédito, sin necesidad de establecer nuevo plazo de presentación de solicitudes.

*Segunda. Entrada en vigor*

Esta orden entrarà en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 27 de junio de 2016

El conseller de Economia Sostenible,  
Sectores Productivos, Comercio y Trabajo,  
RAFAEL CLIMENT GONZÁLEZ