Categoría de medida
Subvención de costes salariales y/o de Seguridad Social
Subvención de costes salariales y de Seguridad Social de las y los profesionales que desarrollen las acciones de Empleo con Apoyo
Ámbito geográfico
País Vasco
Ámbito material
Empleo con apoyo
Tipo de medida
Ayudas a la creación de empleo
Destinatarios
Centros especiales de empleo
Entidades sin ánimo de lucro
Año
2012

Marco competencial

1. La regulación del Empleo con Apoyo como vía de integración laboral de las personas con discapacidad en empresas ordinarias recae en la competencia del Estado, al amparo de la competencia exclusiva que en materia de legislación laboral le reconoce el artículo 149.1.7ª de la Constitución. Dicha competencia se ha ejercido en las sucesivas normas generales de reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad: el actualmente vigente 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 aborda en el Capítulo VI del Título I, el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato no discriminación. Una de las vías que contribuyen a la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
2. Tras la transferencia a la Comunidad Autónoma del País Vasco de las funciones y servicios que, en materia de ejecución de la legislación laboral en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación profesional para el empleo realizaba el Servicio Público de Empleo Estatal, la gestión de los programas de empleo en general y de los específicos dirigidos a colectivos con especiales dificultades para la inserción laboral, corresponde a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

La Ley 3/2011, de 13 de octubre, sobre Lanbide-Servicio Vasco de Empleo encomienda a este organismo, entre otras funciones, la gestión de los programas de empleo, formación para el empleo y fomento del autoempleo y la creación de empresas, así como la elaboración de programas de empleo específicos dirigidos a colectivos con especiales dificultades de inserción socio-laboral, incluida la elaboración y aprobación de las correspondientes convocatorias subvencionales.

En este marco, y considerando que una de las medidas que puede favorecer de modo más importante la inserción de las personas con discapacidad severa en el mercado ordinario de trabajo es el Empleo con Apoyo, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo regula las subvenciones orientadas a financiar las actividades de Empleo con Apoyo. En esta ficha, se describen dichas subvenciones, en base a la convocatoria realizada para el ejercicio 2014.

Ámbito de aplicación

Las subvenciones para el Empleo con Apoyo que se describen en esta ficha serán de aplicación únicamente a las actuaciones de Empleo con Apoyo que se desarrollen en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Recursos económicos

1. Los recursos económicos destinados a la financiación de estas ayudas ascienden a 850.000 euros, de los que:
    1. 425.000 euros corresponderán al presupuesto ordinario de 2014;
    2. 425.000 euros al presupuesto de compromiso para 2015,
2. Se aplicarán con cargo al presupuesto de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.
3. El volumen total de las ayudas a conceder no superará la citada cantidad o la que resulta de su incremento, en el supuesto de que se aprueben modificaciones presupuestarias de conformidad con la legislación vigente, circunstancia a la que se dará la oportuna publicidad.

Actuaciones subvencionables

1. Podrán ser objeto de subvención las actuaciones de Empleo con Apoyo. Se entiende por actuaciones de Empleo con Apoyo las dirigidas a la integración laboral en el mercado ordinario de trabajo de personas con discapacidad con especiales dificultades, definidas en el apartado de esta ficha referido a “Personas destinatarias finales”, llevadas a cabo por el personal especializado de las entidades beneficiarias, que constituyen las denominadas Unidades de Empleo con Apoyo, con la composición y funciones definidas en el apartado de esta ficha referido a “Composición y funciones de las Unidades de Empleo con Apoyo”, y que incluyen las actuaciones previas a la incorporación de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria y las actuaciones que han de llevarse a cabo en el propio puesto de trabajo descritas a continuación:
    1. Con carácter previo a la incorporación al puesto de trabajo:
        - Información y sensibilización en la empresa ordinaria.
        - Búsqueda y captación de oportunidades individualizadas de empleo adaptadas al colectivo objeto de la subvención.
        - Identificación y análisis detallado de los puestos de trabajo: determinación de las características y condiciones de desarrollo del empleo a fin de obtener toda la información relevante y necesaria.
        - Identificación de las personas con discapacidad con las potencialidades necesarias para desempeñar dicho puesto.
        - Análisis de la compatibilidad entre el perfil del puesto y la persona con discapacidad seleccionada para su desarrollo.
        - Detección de necesidades potenciales de adaptación razonable de las características y exigencias del puesto.
    2. En el puesto de trabajo:
        - Formación individualizada en el puesto para la adquisición de las competencias profesionales requeridas, con el objeto de optimizar la inclusión del trabajador o trabajadora en su puesto y entorno laboral.
        - Sensibilización, formación y apoyo a la organización de la empresa en general y, en particular, a los trabajadores y trabajadoras que interactúan funcionalmente con la persona con discapacidad.
        - Instrumentación de las adaptaciones razonables requeridas por las características y exigencias del puesto.
        - Acompañamiento personalizado y seguimiento individualizado a largo plazo: tras la integración se establece la necesidad de mantener un seguimiento con la persona contratada y la empresa para asegurar el correcto desarrollo de la inserción y cubrir necesidades de formación y adaptación debidas a eventuales modificaciones en la actividad del puesto o

cambio en el entorno laboral.
- Evaluación: valoración del desarrollo de todo el proceso y de satisfacción, tanto por parte de la persona con discapacidad, como de la empresa.

2. Para ser objeto de ayuda, las actuaciones de Empleo con Apoyo han de estar vinculadas al compromiso y logro de objetivos de actividad de prospección de oportunidades de empleo y de inserción en empresas ordinarias de las personas con discapacidad, en los términos previstos en el apartado de esta ficha referido a la "Cuantía de la subvención", objetivos que determinan el acceso a la subvención y su importe. En relación con el cumplimiento de los objetivos de inserción laboral, las personas con discapacidad destinatarias de las actuaciones de Empleo con Apoyo, deberán ser contratadas por una empresa del mercado ordinario de trabajo y empleadas efectivamente en un puesto de trabajo perteneciente a la estructura de la empresa, mediante un contrato indefinido o temporal, siempre que la duración del contrato sea como mínimo de 6 meses. Si el contrato celebrado fuera a tiempo parcial, la jornada de trabajo será al menos de un 35% de la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo comparable. Así mismo se tendrán por cumplidos los objetivos de inserción laboral y por tanto serán objeto de ayuda, las contrataciones realizadas mediante contratos temporales que se concierten inicialmente con una duración mínima de tres meses, cuando sean objeto de prórroga o concatenación de sucesivos contratos, siempre que la suma de la duración del contrato inicial y de las prórrogas o contratos sucesivos sea igual o superior a seis meses, y además se cumplan los siguientes requisitos:
    1. Que los contratos se formalicen en la misma empresa y para el mismo puesto de trabajo.
    2. Que la duración mínima de cada prórroga o contrato sucesivo sea de tres meses.
    3. Que los contratos se celebren de forma sucesiva, sin interrupción alguna entre ellos.

Entidades beneficiarias

1. Podrán ser beneficiarias de las subvenciones para el desarrollo de las actuaciones de Empleo con Apoyo, las asociaciones, las fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro, y los Centros Especiales de Empleo, calificados e inscritos como tales, radicados en la CAPV que cumplan los siguientes requisitos:
    1. Tener por objeto social, entre otros, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de personas con discapacidad.
    2. Contar en su plantilla con personas técnicas prospectoras y preparadoras laborales especializadas, que constituyen la Unidad de Empleo con Apoyo, en los términos previstos en el apartado siguiente de esta ficha.
    3. Tener experiencia acreditada en el desarrollo de programas de integración laboral de personas con discapacidad con especiales dificultades, subvencionados por Administraciones Públicas y/o por Fondos Europeos.
    4. Desarrollar las actividades de Empleo con Apoyo de modo gratuito, sin que quepa el cobro o la percepción de ningún tipo de cantidad o tarifa a personas trabajadoras o empresas.
2. Además de lo dispuesto en el párrafo anterior, las entidades beneficiarias deberán cumplir los siguientes requisitos:
    1. Estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social. La acreditación del cumplimiento de las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, por parte de las entidades solicitantes de las subvenciones se verificará automáticamente, tantas veces como fuera necesario, por el órgano gestor sin necesidad del consentimiento de los mismos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50.3 del Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco, aprobado por el Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre.
    2. No estar sancionada ni penal ni administrativamente con la pérdida de la posibilidad de obtención de subvenciones o ayudas públicas, ni estar incursa en prohibición legal alguna que le inhabilite para

ello, con inclusión de las que se hayan producido por incurrir en discriminación por razón de sexo, en virtud de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

3. La concesión y, en su caso, el pago de las subvenciones a los beneficiarios de éstas quedarán condicionados a la terminación de cualquier procedimiento de reintegro o sancionador que habiéndose iniciado en el marco de ayudas o subvenciones de la misma naturaleza concedidas por la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus organismos autónomos, se halle todavía en tramitación.

Composición y funciones de las Unidades de Empleo con Apoyo

1. A los efectos de participar en la correspondiente convocatoria de las subvenciones a las Unidades de Empleo con Apoyo, la unidad básica de Empleo con Apoyo se ha de componer de, al menos, una persona prospectora y una persona preparadora laboral. La dedicación a las actuaciones subvencionables deberá ser como mínimo del 50% de las horas anuales a jornada completa, por cada una de las personas que configuren la Unidad de Empleo con Apoyo.
2. Podrá considerarse que las personas que conformen los equipos de Empleo con Apoyo puedan desarrollar de forma compartida y polivalente las funciones de cada uno de los perfiles, siempre que reúnan los requisitos de experiencia y titulación establecidos en el punto 4 de este apartado. Cuando un equipo esté configurado por más de dos personas, al menos, la mitad de los profesionales que lo conforman deberán reunir los requisitos de titulación y de experiencia establecidos en los puntos 4 y 5 de este apartado, pudiendo la otra mitad del equipo suplir el requisito de titulación a través de la experiencia profesional establecida en los puntos 4 y 5 del presente apartado para estos supuestos de falta de titulación.
3. En todo caso, las Unidades de Empleo con Apoyo deberán estar configuradas de forma que se mantenga el equilibrio necesario en la composición de los equipos entre ambas figuras profesionales para garantizar el logro de los objetivos de inserción.
4. Las acciones de prospección serán llevadas a cabo por profesionales con una titulación mínima de formación universitaria de grado medio o superior, que acreditarán una experiencia previa de al menos un año en prospección de oportunidades de empleo relacionadas con la discapacidad y/o en procesos de acompañamiento para la integración laboral de personas con discapacidad con especiales dificultades. El requisito de titulación mínima de formación universitaria de grado medio o superior no será exigible en el caso en que se acredite una experiencia profesional en prospección de oportunidades de empleo relacionadas con la discapacidad y/o en procesos de acompañamiento para la integración laboral de personas con discapacidad con especiales dificultades de, al menos, 5 años. En ambos casos, la experiencia se acreditará mediante la presentación de los contratos de trabajo celebrados por la persona propuesta, junto con un certificado de empresa que acredite las funciones realizadas. Las funciones a desarrollar por las personas prospectoras, con carácter previo a la incorporación de la persona con discapacidad en el puesto de trabajo, son las siguientes:
    1. Información y sensibilización a las empresas ordinarias.
    2. Búsqueda y captación de oportunidades individualizadas de empleo adaptadas al colectivo objeto de las actuaciones.
    3. Identificación y análisis detallado de los puestos de trabajo: determinación de las características y condiciones de desarrollo del empleo a fin de obtener toda la información relevante y necesaria.
    4. Detección de necesidades potenciales de adaptación razonable de las características y exigencias del puesto.
5. Las personas preparadoras laborales deberán estar en posesión de una titulación mínima de formación profesional de grado superior o equivalente y acreditar una experiencia previa de al menos un año en actividades de formación y/o de acompañamiento para la integración laboral de personas con discapacidad con especiales dificultades. El requisito de titulación mínima de formación profesional de grado superior o

equivalente no será exigible en el caso en que se acredite una experiencia profesional en actividades de formación y/o de acompañamiento para la integración laboral de personas con discapacidad con especiales dificultades de, al menos, 5 años. En ambos casos, la experiencia se acreditará mediante la presentación de los contratos de trabajo celebrados por la persona propuesta, junto con un certificado de empresa que acredite las funciones realizadas. Las funciones a desarrollar por las personas preparadoras laborales en el puesto de trabajo son las siguientes:

1. Formación individualizada en el puesto para la adquisición de las competencias profesionales requeridas, con el objeto de optimizar la inclusión del trabajador o trabajadora en su puesto y entorno laboral.
2. Sensibilización, formación y apoyo a la organización de la empresa en general y, en particular, a los trabajadores y trabajadoras que interactúan funcionalmente con la persona con discapacidad.
3. Acompañamiento personalizado y seguimiento individualizado a largo plazo: tras la integración se establece la necesidad de mantener un seguimiento con la persona contratada y la empresa para asegurar el correcto desarrollo de la inserción y cubrir necesidades de formación y adaptación debidas a eventuales modificaciones en la actividad del puesto o cambio en el entorno laboral.
4. Evaluación: valoración del desarrollo de todo el proceso y de satisfacción, tanto por parte de la persona con discapacidad, como de la empresa.

6. De forma conjunta las personas prospectoras y las preparadoras laborales desarrollarán las siguientes funciones:
    1. Identificación de las personas con discapacidad con las potencialidades necesarias para desempeñar cada puesto.
    2. Análisis de la compatibilidad entre el perfil del puesto y la persona con discapacidad seleccionada para su desarrollo.
    3. Instrumentación de las adaptaciones razonables requeridas por las características y exigencias del puesto.
7. En el caso de los Centros Especiales de Empleo, las actuaciones de Empleo con Apoyo deberán desarrollarse por profesionales distintos de aquellos que configuran las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional (*véase ficha autonómica específica sobre subvenciones a las Unidades de Apoyo a la Actividad Laboral de los Centros Especiales de Empleo*).
8. Cuando por causas justificadas, durante el desarrollo de las actuaciones, se produzcan vacantes en el personal que integra las Unidades de Empleo con Apoyo, éstas deberán ser sustituidas manteniendo los criterios y requisitos establecidos en este artículo. Las modificaciones que pudieran tener lugar en el equipo profesional de Empleo con Apoyo, deberán ser comunicadas previamente a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, que deberá aprobar las mismas. Cuando se trate de la sustitución de personal preparador y/o prospector laboral, la solicitud de modificación indicará qué persona es sustituida y se acompañará de curriculum vitae y de documentación acreditativa de la titulación y experiencia profesional requerida de la persona propuesta a incorporar. Las personas propuestas para la sustitución de personal preparador y/o prospector laboral, pertenecerán a la misma categoría profesional y salarial que las personas sustituidas.

Personas destinatarias finales

1. Las destinatarias finales de las actuaciones de Empleo con Apoyo subvencionadas serán las personas con discapacidad inscritas en Lanbide-Servicio Vasco de Empleo como demandantes de empleo no ocupadas, así como las personas trabajadoras con discapacidad contratadas por Centros Especiales de Empleo, siempre que se encuentren en uno de los supuestos que se describen a continuación:
    1. Personas con discapacidad intelectual, personas con enfermedad mental o personas con parálisis cerebral con un grado reconocido igual o superior al 33%.

    2. Personas con discapacidad física o sensorial con un grado reconocido igual o superior al 65% o personas sordas o con discapacidad auditiva con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
2. En caso de que la persona trabajadora con discapacidad contratada en una empresa ordinaria como consecuencia de la actuaciones de Empleo con Apoyo, procediera de la plantilla de un Centro Especial de Empleo, pasará a la situación de excedencia voluntaria en dicho centro en las condiciones que establecen el artículo 46.2 y 5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y, en su caso, el convenio colectivo de aplicación.

Cuantía de la subvención

1. La subvención tiene por objeto financiar los costes salariales y de Seguridad Social de las y los profesionales que configuren la Unidad de Empleo con Apoyo de las entidades beneficiarias, así como los gastos generales, de administración, de coordinación y los traslados vinculados a la actividad de Empleo con Apoyo, generados todos ellos en el periodo cubierto por la correspondiente convocatoria. Todos los gastos que se financien deberán estar vinculados al compromiso y logro de objetivos, tanto de la actividad de prospección de oportunidades de empleo como de inserción en empresas ordinarias de personas con discapacidad. Se entenderá por gastos generales, los gastos corrientes correspondientes al uso de locales, comunicaciones y material fungible y de oficina. Tendrá también la consideración de gasto general subvencionable el coste del informe auditor a que hace referencia el punto 1 b) del apartado de esta ficha referido a “Justificación de la subvención y plazo”.
2. La cuantía de subvención se establece en función de:
    1. El número de personas trabajadoras, con el tipo y grado de discapacidad indicados en el punto 1 del apartado de esta ficha referido a “Personas destinatarias finales” de las acciones de Empleo con Apoyo, insertadas en centros de trabajo radicados en la CAPV, en los siguientes términos:
        - 7.800 euros por cada inserción con contrato de al menos un año de una persona con discapacidad intelectual, con enfermedad mental o con parálisis cerebral con un grado reconocido igual o superior al 33%.
        - 6.600 euros por cada inserción con contrato de al menos 6 meses de una persona con discapacidad intelectual, con enfermedad mental o con parálisis cerebral con un grado reconocido igual o superior al 33%.
        - 4.700 euros por cada inserción con contrato de al menos un año de una persona con discapacidad física o sensorial con un grado reconocido igual o superior al 65% o de una persona sorda o con discapacidad auditiva con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
        - 4.000 euros por cada inserción con contrato de al menos 6 meses de una persona con discapacidad física o sensorial con un grado reconocido igual o superior al 65% o de una persona sorda o con discapacidad auditiva o con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
        - Si la persona con discapacidad a insertar y contratada fuese mujer las cuantías de subvención previstas en los párrafos anteriores se incrementarán en un 10%.

Estas subvenciones se reducirán proporcionalmente en función de la duración de la jornada en el supuesto de que el contrato sea a tiempo parcial, con el límite mínimo del 35% de jornada, establecido en el punto 2 del apartado de esta ficha referido a “Actuaciones subvencionables”.

1. El volumen de actividad de prospección, búsqueda y captación de oportunidades de empleo, en base a las empresas contactadas mediante visitas realizadas por cada profesional de prospección, estableciéndose un mínimo de 100 y un máximo de 200 empresas, y con un importe máximo de subvención de 39.100 euros,

siendo el importe a subvencionar proporcional al número de empresas visitadas y al porcentaje de dedicación de jornada por cada profesional de prospección, que como mínimo será del 50% de las horas anuales a jornada completa.

2. Los gastos generales, de administración, coordinación y traslados y el informe auditor, imputables como gastos subvencionables, cuya cuantía máxima será de un 10% de la suma de los costes salariales y de Seguridad Social del personal que configure la Unidad de Empleo con Apoyo que resulten subvencionables y sean justificados con el logro de los objetivos previstos.

1. El importe concedido por los conceptos señalados en las letras a), b) y c) del párrafo anterior, en ningún caso podrá superar los costes salariales y de Seguridad Social de los profesionales que participen en las actuaciones de Empleo con Apoyo.

Presentación de solicitudes

1. Las solicitudes para la obtención de subvenciones deberán presentarse según modelo recogido en el anexo, que se encontrará disponible en http://www.lanbide.net, en los Servicios Centrales de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo y en las Oficinas territoriales de Empleo de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo. Asimismo la presentación de solicitudes podrá realizarse conforme a cualquiera de los medios previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.
2. Junto con el impreso de solicitud deberá presentarse la siguiente documentación:
    1. Memoria descriptiva de la entidad destinataria de la subvención en la que al menos se especificará:
        - Detalle de su ubicación física y ámbito territorial de actuación.
        - Objeto social, ámbitos de actuación y organigrama de la entidad.
        - Relación de las personas preparadoras y prospectoras laborales que configuren la Unidad de Empleo con Apoyo, curriculum vitae de las mismas, documentación acreditativa de la titulación y experiencia requerida, jornada anual y porcentaje de dedicación a la actividad de prospección y/o de preparación laboral vinculadas a las actuaciones de Empleo con Apoyo. La experiencia se acreditará mediante los contratos de trabajo realizados a cada una de las personas propuestas, así como mediante el certificado de empresa que acredite las funciones realizadas.
        - Memoria acreditativa de la experiencia en inserción de personas con discapacidad con especiales dificultades mediante procesos de Empleo con Apoyo, programas de integración laboral en empresa ordinaria y de acompañamiento formativo y en puesto de trabajo de personas con discapacidad, subvencionados por Administraciones Públicas y/o por Fondos Europeos.
    2. Plan de gestión anual que al menos detallará:
        - Actuaciones a desarrollar y objetivos de inserción a lograr.
        - Tipología y número de personas con discapacidad a atender desagregando: mujeres y hombres; nuevas inserciones y procesos de seguimiento de personas contratadas en ejercicios anteriores.
        - Metodología a desarrollar.
        - Temporalización de las acciones.
        - Infraestructura, recursos y medios instrumentales disponibles.
        - Condiciones de la prestación del servicio.
        - Subvención solicitada detallada por conceptos: costes salariales y de seguridad social de las personas que integran la Unidad de Empleo con Apoyo, gastos generales, de administración, de coordinación y traslados.

    3. Fotocopia del DNI o autorización para verificar electrónicamente sus datos de identidad y acreditación de la representación legal que ostenta la persona que firma la solicitud.
    4. Certificado acreditativo de la retribución anual bruta del personal integrado en las Unidades de Empleo con Apoyo cuya contratación se solicita subvencionar.
    5. En el caso de asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro, documentación acreditativa de su constitución y, en su caso, estatutos, en los que figuren su objeto social y ubicación.
3. Complementariamente a esta documentación mínima establecida, las entidades podrán presentar documentación acreditativa de los elementos valorables establecidos en el apartado de esta ficha sobre "Criterios de valoración de las solicitudes y adjudicación":
    1. Memoria descriptiva de la participación o experiencia en proyectos experimentales o innovadores en inserción laboral de personas con discapacidad con especiales dificultades o en actuaciones de Empleo con Apoyo.
    2. Justificación del porcentaje de inserciones de mujeres con discapacidad en relación al total de inserciones logradas.
    3. Memoria descriptiva que acredite la experiencia en sensibilización empresarial en el ámbito de la discapacidad.
4. Si la solicitud no viniera cumplimentada en todos sus términos o no fuera acompañada de la documentación preceptiva relacionada en el punto 2 de este apartado, se requerirá a la entidad interesada para que en un plazo de diez días subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistida en su solicitud, con los efectos previstos en el artículo 71 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones públicas y del Procedimiento Administrativo Común.
5. El plazo para la presentación de solicitudes será de un mes, a contar desde el día siguiente al de la publicación de la correspondiente convocatoria en el Boletín Oficial del País Vasco.

Órgano competente para la resolución, procedimiento de concesión, resolución, plazos, recurso de reposición y publicidad

1. El órgano competente para la gestión y tramitación de las solicitudes será la Dirección de Activación Laboral y el órgano competente para resolver el Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.
2. Terminado el plazo de presentación de solicitudes, se concederán aquellas que reúnan los requisitos previstos en la correspondiente convocatoria. En el supuesto de que los recursos económicos asignados a la financiación de este programa no sean suficientes para la cobertura de todas las solicitudes que hayan de ser aprobadas, se procederá al reparto de los fondos según el orden de prelación que resulte, atendiendo a los criterios de valoración previstos en el apartado siguiente de esta ficha. A estos efectos se creará un órgano colegiado, que elaborará la propuesta de resolución, integrado por los siguientes miembros:
    1. Presidente: la persona Responsable del Área de Servicio a Empresas de la Dirección de Activación Laboral.
    2. Vocales: dos personas técnicas que designe la persona Responsable del Área de Servicio Empresas, una de las cuales asumirá la secretaría.
3. El plazo máximo para resolver y notificar la resolución del procedimiento no podrá exceder de seis meses, contados desde la fecha de publicación en el BOPV de la correspondiente convocatoria. Una vez transcurrido dicho plazo sin haberse notificado resolución expresa, la solicitud podrá entenderse desestimada.
4. La entidad interesada dispondrá de un plazo de 10 días, a contar desde la notificación de la resolución, para expresar su aceptación de la subvención concedida. Transcurrido dicho plazo sin notificación expresa de su aceptación, se entenderá desistida su solicitud, procediéndose a su archivo.

5. La resolución del Director General pone fin a la vía administrativa, y contra la misma cabe interponer recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la notificación o directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Vitoria-Gasteiz en el plazo de dos meses desde el siguiente a la notificación de la resolución.
6. A fin de dar cumplimiento al principio de publicidad, y sin perjuicio de la notificación expresa e individualizada de las Resoluciones de concesión, mediante Resolución del Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo se publicará en el Boletín Oficial del País Vasco la relación de entidades que hayan resultado beneficiarias de las ayudas concedidas, con expresión de las cuantías percibidas, así como la de aquellas respecto a las que se haya procedido a modificar la subvención concedida.

Criterios de valoración de las solicitudes y adjudicación

1. Con el objeto de establecer un orden de prelación de las solicitudes, cuando los recursos económicos no sean suficientes para atender a todas aquellas que cumplan los requisitos, se procederá a la valoración de las mismas teniendo en cuenta los siguientes criterios:
    1. Participación o experiencia en proyectos experimentales o innovadores en inserción laboral de personas con discapacidad con especiales dificultades o de Empleo con Apoyo. Se valorará con 1,5 puntos cada proyecto en el que la entidad haya intervenido, hasta un máximo de 15 puntos.
    2. Porcentaje de inserción de mujeres con discapacidad logrado en el desarrollo de programas de inserción en el mercado ordinario de trabajo, en relación al total de inserciones conseguidas. Hasta un máximo de 10 puntos. En función de los porcentajes de inserción logrados, se valorará con dos puntos cada intervalo porcentual del modo siguiente: 20% - 2 puntos, 30% - 4 puntos, 40% - 6 puntos, 50%- 8 puntos y 60% - 10 puntos.
    3. Experiencia en sensibilización empresarial en el ámbito de la discapacidad: Hasta un máximo de 10 puntos. Se valorará con un punto cada proyecto o experiencia significativa en el que la entidad haya intervenido.

Forma de pago de la subvención

1. Las ayudas concedidas para la realización de las acciones previstas en la presente Convocatoria se abonarán en dos pagos fraccionados, de la siguiente forma:
    1. Un primer pago, por un importe del 50% de la subvención concedida, tras la remisión de la Resolución y la aceptación de la subvención por la entidad beneficiaria.
    2. Un segundo pago, del 50% restante o de la cantidad que resulte tras el ajuste que deberá realizarse en consonancia con los gastos realmente ejecutados y justificados y con el cumplimiento de los objetivos de inserción y de actividad de prospección de acuerdo con lo establecido en el apartado de esta ficha referido a la “Cuantía de la subvención”, y en la resolución de concesión. Este segundo pago se realizará a la finalización de las actuaciones y previa presentación de la Memoria Final referida en el artículo siguiente.

Justificación de la subvención y plazo

1. La entidad beneficiaria de la subvención deberá presentar en el plazo que se indique en la correspondiente convocatoria, una Memoria Final que contendrá la siguiente documentación:
    1. Memoria descriptiva relativa a la actividad de la Unidad de Empleo con Apoyo durante el periodo subvencionado, en la que se incorpore información cualitativa de las actuaciones desarrolladas, así como las principales conclusiones obtenidas de la actividad realizada. A esta memoria se adjuntarán:

    - Relación nominal de las personas con discapacidad que han recibido las actuaciones de Empleo con Apoyo, diferenciando las nuevas inserciones de los seguimientos de inserciones anteriores, según modelo que será facilitado con la Resolución.
    - Copias de los contratos de trabajo realizados a las personas con discapacidad insertadas.
    - Copia del certificado de discapacidad de las personas atendidas expedido por el órgano competente correspondiente.
    - Convenios de colaboración suscritos con las empresas en las que se han realizado las actuaciones de Empleo con Apoyo, según modelo que será facilitado con la Resolución.
    - Registro de las actuaciones de prospección desarrolladas y de las empresas contactadas, según modelo que será facilitado con la Resolución.
    - Relación nominal de las personas prospectoras y preparadoras laborales que han intervenido en las actuaciones de Empleo con Apoyo, según modelo que será facilitado con la Resolución.
  2. Memoria económica que contendrá un balance de gastos e ingresos y un resumen de los gastos incurridos detallado por cada uno de los conceptos subvencionables, así como de otros posibles ingresos o subvenciones que hayan financiado la actividad subvencionada. A esta memoria se adjuntarán:
    - Relación detallada de los costes salariales y de Seguridad Social del personal de la Unidad de Empleo con Apoyo que lleve a cabo las actuaciones subvencionables, de los gastos generales, de administración, de coordinación y de traslados e informe auditor, incurridos en el desarrollo de las actuaciones.
    - Relación detallada de otros ingresos o subvenciones que hayan financiado la actividad subvencionada.
    - Informe auditor que deberá constatar que los gastos declarados en la justificación económica final son imputables, se corresponden con el periodo subvencionado, se ajustan a los límites previstos en el apartado sobre “Cuantía de la subvención”, están soportados con nóminas, seguros sociales y facturas o documentos contables de valor probatorio equivalente y se ajustan en sus importes a los mismos, están efectivamente pagados y queda constancia de la materialización del pago. Asimismo deberá constatar si el importe del gasto justificado se imputa total o parcialmente a la subvención, indicando, en este último caso, la cantidad exacta imputada, y comprobando que se encuentren debidamente documentados los criterios y cálculos para la imputación del gasto. La designación y contratación del auditor de cuentas la llevará a cabo a su libre elección el beneficiario, entre las y los profesionales inscritos como ejercientes en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas dependiente del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, según honorarios que no superen el promedio del mercado libre y competencial del sector.
2. El conjunto de la documentación justificativa que compone la memoria final deberá ser presentada en soporte papel y en soporte informático.
3. En el supuesto de que no se presentase la documentación en el plazo previsto o que de la misma se dedujese que el importe de la subvención abonada supera el coste de los gastos subvencionables generados por la ejecución de las actuaciones de Empleo con Apoyo, se iniciará procedimiento de reintegro.
4. Asimismo, se procederá a realizar el ajuste de la subvención concedida y, en su caso, al inicio del procedimiento de reintegro de la misma en el supuesto de que los contratos de trabajo de las personas con discapacidad se extingan con anterioridad a su término o al término del periodo de duración mínimo que ha servido de base para la concesión del importe de la ayuda. No obstante, se reducirá proporcionalmente la subvención en función del tiempo efectivo de contratación, en los supuestos de extinción por causas ajenas a la voluntad de la empresa, debidamente acreditadas, una vez superado el periodo de prueba, excepto la baja voluntaria de la persona trabajadora.

Obligaciones de las entidades beneficiarias

1. Son obligaciones de las entidades beneficiarias las que, con carácter general, se establecen en el artículo 50 del Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco, aprobado por el Decreto Legislativo 1997, de 11 de noviembre, y en particular las siguientes:
    1. Realizar la actividad que fundamente la concesión de la subvención.
    2. Justificar el cumplimiento de los requisitos y condiciones, que determinen la concesión o disfrute de la ayuda.
    3. Garantizar la gratuidad de todos los servicios prestados a las personas beneficiarias y a las empresas.
    4. Cumplimentar la información requerida en los sistemas y registros que Lanbide-Servicio Vasco de Empleo proporcione a las entidades beneficiarias, tanto en relación a la actuación de las personas prospectoras, como de las preparadoras laborales.
    5. Someterse a las actuaciones de comprobación a efectuar por Lanbide -Servicio Vasco de Empleo, el Departamento de Empleo y Políticas Sociales, la Oficina de Control Económico y el Tribunal Vasco de Cuentas Públicas.
    6. Comunicar la obtención de subvenciones o ayudas para la misma finalidad, procedente de cualesquiera Administraciones públicas o entes, tanto públicos como privados.
    7. Comunicar la modificación de cualquier circunstancia tanto objetiva como subjetiva que hubiese sido tenida en cuenta para la concesión de la subvención.
    8. Comunicar cualquier eventualidad que afecte sustancialmente al objeto o naturaleza de las actividades subvencionadas, así como a colaborar con Lanbide-Servicio Vasco de Empleo en los procedimientos de comprobación, seguimiento y control de dichas actividades.
    9. Comunicar los procedimientos de reintegro o sancionadores que, habiéndose iniciado en el marco de ayudas o subvenciones de la misma naturaleza concedidas por la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos autónomos, Entes públicos de derecho privado y Sociedades públicas, se hallen aún en tramitación.
    10. Hacer constar expresamente el patrocinio de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo en todas aquellas actividades subvencionadas que conlleven la divulgación, difusión o, en su caso, publicación de las mismas.

Seguimiento y control

Lanbide-Servicio Vasco de Empleo podrá realizar las acciones de inspección y control necesarias para garantizar el cumplimiento de las finalidades perseguidas por esta subvención.

Modificación de la subvención

Toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención y, en todo caso, si se conociera la percepción de cualquier otra subvención o ayuda para la misma finalidad que, añadida a la otorgada por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, supere el coste total aprobado de la actividad subvencionada, dará lugar a la modificación de la subvención concedida, siempre que se salvaguarden los requisitos mínimos establecidos por la norma subvencional para ser beneficiario de la ayuda, aplicándose los criterios y límites establecidos para su otorgamiento.

Concurrencia con otras subvenciones o ayudas

Con carácter general, las ayudas a las Unidades de Empleo con Apoyo serán compatibles con la obtención de cualquier otro tipo de subvención, ayuda o ingreso que por el mismo concepto y finalidad le sean otorgadas por otras Administraciones o entidades públicas o privadas y por lo tanto tienen carácter complementario de las mismas, sin que en ningún caso, el importe total de las ayudas o recursos obtenidos a través de las diferentes fuentes de financiación supere el coste aprobado de las actividades objeto de subvención al amparo de este convocatoria. La superación de dicho coste supondrá la minoración de la cuantía a subvencionar.

Incumplimientos y procedimiento de reintegro

1. En el supuesto de que las entidades beneficiarias de las ayudas a las Unidades de Empleo con Apoyo incurriesen en alguno de los supuestos del artículo 53.1 del Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco, o incumpliesen cualquiera de las condiciones establecidas en la presente convocatoria, el Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, mediante la correspondiente Resolución declarará, en su caso, la obligación de reintegrar total o parcialmente, las cantidades percibidas más los intereses legales que correspondan desde el momento del pago de la subvención, sin perjuicio de las demás acciones que procedan, de conformidad con lo establecido en el Decreto 698/1991, de 17 de diciembre, por el que se regula el régimen general de garantías y reintegros con cargo a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
2. El procedimiento de reintegro se iniciará por el Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, y será comunicado a la entidad beneficiaria de la ayuda, poniéndole de manifiesto el hecho o hechos constitutivos de incumplimiento y requiriéndole para que, en el plazo de quince días, formule las alegaciones o presente los documentos justificativos que considere pertinentes. La iniciación del procedimiento suspenderá, en su caso, los pagos que aún quedaran pendientes.
3. Transcurrido el plazo de alegaciones sin que éstas se hubieren producido o desestimadas éstas, el Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo dictará resolución. El plazo máximo para notificar la resolución del procedimiento de reintegro será de doce meses.
4. Si la Resolución estimase la existencia de incumplimiento y declarase la pérdida del derecho a la percepción de la subvención, en todo o en parte, el interesado deberá reintegrar a la Tesorería General del País Vasco as cantidades que procedan en un plazo máximo de dos meses desde la notificación de la Resolución. Este plazo se considerará como plazo de período voluntario.
5. La falta de reintegro en el período voluntario determinará el inicio de los trámites correspondientes para su recuperación por vía de apremio.

Tratamiento automatizado de los datos de carácter personal

1. En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo incorporará los datos personales obtenidos mediante la cumplimentación de las solicitudes de ayuda reguladas en la presente convocatoria, a un fichero de su titularidad denominado «Subvenciones empleo y formación», regulado en la Orden de 10 de octubre de 2012, de la Consejera de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se regulan los ficheros de datos de carácter personal del organismo autónomo Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.
2. Las personas interesadas podrán ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición previstos por la Ley, enviando un escrito en este sentido a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo (c/ José Atxotegi, 1 de Vitoria-Gasteiz).

Referencia normativa

Resolución de 21 de mayo de 2014, del Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, por la que se procede a la publicación de la convocatoria de ayudas destinadas al desarrollo de las actuaciones de Empleo con Apoyo como medida de integración de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, aprobada por Acuerdo del Consejo de Administración de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, adoptado en su sesión de 15 de mayo de 2014. *BOPV de 22 de mayo de 2014.*

http://www.lehendakaritza.ejgv.euskadi.net/r48-bopv2/es/bopv2/datos/2014/05/1402234a.pdf