

## Conselleria d'Educació, Universitats i Ocupació

*DECRET 54/2024 de 13 de maig, del Consell, d'aprovació de les bases reguladores per a la concessió directa de les subvencions públiques destinades al foment de l'ocupació de persones amb discapacitat en centres especials d'ocupació (CEO) i enclavaments laborals, i la convocatòria per a 2024. [2024/4647]*

### ÍNDEX

- Preàmbul
- Títol I. Disposicions generals i procediment
- Capítol I. Disposicions generals
- Article 1. Objectiu i àmbit
- Article 2. Definicions
- Article 3. Programes d'ajudes
- Article 4. Finançament
- Article 5. Entitats beneficiàries
- Article 6. Requisits per a ser entitat beneficiària
- Article 7. Obligacions generals de les entitats beneficiàries
- Capítol II. Procediment general per a la concessió de les ajudes
- Article 8. Presentació de sol·licituds, termini i documentació
- Article 9. Procediment per a la concessió de les ajudes
- Article 10. Mitjà de notificació
- Article 11. Resolució d'incidències
- Article 12. Compatibilitat i concurrència d'ajudes i subvencions
- Article 13. Control de les ajudes
- Article 14. Justificació del gasto i liquidació de les ajudes
- Article 15. Reintegrament de les ajudes concedides, procediment de reintegrament, infraccions i sancions
- Títol II. Centres especials d'ocupació
- Disposicions generals
- Article 16. Requisits generals
- Capítol I. Programa d'inclusió laboral de persones amb discapacitat en el mercat de treball protegit
- Article 17. Subvenció del cost salarial
- Article 18. Subvenció per a finançar els costos corresponents a l'informe auditor per a la justificació de l'ajuda salarial
- Article 19. Subvenció per a adaptació de llocs
- Article 20. Documentació específica per a la presentació de les sol·licituds
- Article 21. Termini per a la presentació de les sol·licituds
- Article 22. Documentació justificativa relativa al personal amb discapacitat per a la subvenció del cost salarial corresponent als llocs de treball ocupats per personal amb discapacitat i terminis de presentació i informe auditor
- Article 23. Pagament i justificació del gasto de l'ajuda salarial
- Article 24. Justificació i pagament de l'ajuda per a informe auditor i ajudes per a adaptació de llocs
- Capítol II. Programa d'ajudes a projectes d'inserció en empreses ordinàries per mitjà de CEO
- Article 25. Objectiu de les ajudes
- Article 26. Requisits i compatibilitat
- Article 27. Quanties
- Article 28. Documentació per a la presentació de les sol·licituds
- Article 29. Termini per a la presentació de les sol·licituds
- Article 30. Justificació i pagament
- Títol III. Programa d'ajudes a empreses ordinàries per la contractació indefinida de personal amb discapacitat procedents d'enclavaments laborals
- Article 31. Objecte
- Article 32. Concepte i requisits de l'enclavament i de les subvencions
- Article 33. Ajudes
- Article 34. Documentació en la presentació de sol·licituds
- Article 35. Terminis de presentació de les sol·licituds
- Article 36. Exclusions i incompatibilitats
- Article 37. Obligacions de les entitats beneficiàries
- Article 38. Justificació i pagament
- Disposicions addicionals

## Conselleria de Educación, Universidades y Empleo

*DECRETO 54/2024, de 13 de mayo, del Consell, de aprobación de las bases reguladoras para la concesión directa de las subvenciones públicas destinadas al fomento del empleo de personas con discapacidad en centros especiales de empleo (CEE) y enclaves laborales y convocatoria para 2024. [2024/4647]*

### ÍNDICE

- Preámbulo
- Título I. Disposiciones generales y procedimiento
- Capítulo I. Disposiciones generales
- Artículo 1. Objeto y ámbito
- Artículo 2. Definiciones
- Artículo 3. Programas de ayudas
- Artículo 4. Financiación
- Artículo 5. Entidades beneficiarias
- Artículo 6. Requisitos para ser entidad beneficiaria
- Artículo 7. Obligaciones generales de las entidades beneficiarias
- Capítulo II. Procedimiento general para la concesión de las ayudas
- Artículo 8. Presentación de solicitudes, plazo y documentación
- Artículo 9. Procedimiento para la concesión de las ayudas
- Artículo 10. Medio de notificación
- Artículo 11. Resolución de incidencias
- Artículo 12. Compatibilidad y concurrencia de ayudas y subvenciones
- Artículo 13. Control de las ayudas
- Artículo 14. Justificación del gasto y liquidación de las ayudas
- Artículo 15. Reintegro de las ayudas concedidas, procedimiento de reintegro, infracciones y sanciones
- Título II. Centros Especiales de Empleo.
- Disposiciones generales.
- Artículo 16. Requisitos generales
- Capítulo I. Programa de inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido
- Artículo 17. Subvención del coste salarial
- Artículo 18. Subvención para financiar los costes correspondientes al informe auditor para la justificación de la ayuda salarial
- Artículo 19. Subvención para adaptación de puestos
- Artículo 20. Documentación específica para la presentación de las solicitudes
- Artículo 21. Plazo para la presentación de las solicitudes
- Artículo 22. Documentación justificativa relativa al personal discapacidad para la subvención del coste salarial correspondiente a los puestos de trabajo ocupados por personal con discapacidad y plazos de presentación e informe auditor
- Artículo 23. Pago y justificación del gasto de la ayuda salarial
- Artículo 24. Justificación y pago de la ayuda para informe auditor y ayudas para adaptación de puestos
- Capítulo II. Programa de ayudas a proyectos de inserción en empresas ordinarias a través de CEE
- Artículo 25. Objeto de las ayudas
- Artículo 26. Requisitos y compatibilidad
- Artículo 27. Cuantías
- Artículo 28. Documentación para la presentación de las solicitudes
- Artículo 29. Plazo para la presentación de las solicitudes
- Artículo 30. Justificación y pago
- Título III. Programa de ayudas a empresas ordinarias por la contratación indefinida de personal con discapacidad procedentes de enclaves laborales
- Artículo 31. Objeto
- Artículo 32. Concepto y Requisitos del enclave y de las subvenciones
- Artículo 33. Ayudas
- Artículo 34. Documentación en la presentación de solicitudes
- Artículo 35. Plazos de presentación de las solicitudes
- Artículo 36. Exclusiones e incompatibilidades
- Artículo 37. Obligaciones de las entidades beneficiarias
- Artículo 38. Justificación y pago
- Disposiciones adicionales.



Disposició addicional primera. Règim jurídic  
Disposició addicional segona. Compatibilitat amb el mercat comú: requisits i exclusions

Disposició addicional tercera. Protecció de dades

Disposicions finals

Disposició final primera. Facultats d'execució

Disposició final segona. Efectes

Disposició final tercera. Consideració del decret

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

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 propis de l'Administració autonòmica; així com, i sense perjudici del que es disposa en l'article 149 de la Constitució, i si és el cas, de 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, l'ocupació i la formació, estableix així mateix, en l'article 51, que correspon a la Generalitat executar la legislació de l'Estat en matèria laboral, i assumir les facultats, les competències i els servicis que en este àmbit, i en el d'execució, ocupa l'Estat respecte de les relacions laborals, sense perjudici de l'alta inspecció d'este, 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 servicis de l'Estat en matèria d'unitat administradora del Fons Nacional de Protecció al Treball, entre els quals es troben les ajudes per a la integració laboral de les persones amb discapacitat, i més concretament les ajudes als centres especials d'ocupació (d'ara en avant, CEO).

El Decret 10/2023, de 19 de juliol, del president de la Generalitat, pel qual es determinen el nombre i la denominació de les conselleries, i les seues atribucions, disposa que la competència en matèria de foment de l'ocupació correspon a la Conselleria d'Educació, Universitats i Ocupació.

El Decret 112/2023, de 25 de juliol, del Consell, pel qual s'estableix l'estructura orgànica bàsica de la Presidència i de les conselleries de la Generalitat, atribueix a la Secretaria Autonòmica d'Ocupació, entre altres, les funcions de foment de l'ocupació, que les exercirà a través de la direcció de Labora (Servici Valencià d'Ocupació i Formació), que té, entre les seues funcions, i d'acord amb la Llei 3/2000, de 17 d'abril, per la qual es crea este organisme, l'execució i el control de les polítiques actives d'ocupació i els programes que la componen en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

Decret 136/2023, de 10 d'agost, del Consell, d'aprovació del Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Educació, Universitats i Ocupació, dins de la conselleria esmentada, atribueix a la Secretaria Autonòmica d'Ocupació les competències en matèria de treball, seguretat i salut laboral, cooperativisme i economia social, foment de l'ocupació, conciliació laboral, inspecció de treball, intermediació en el mercat laboral i relacions laborals, activitat i funcionament de Labora (Servici Valencià d'Ocupació i Formació), i exercix la superior direcció d'esta entitat.

Entre els programes de foment d'ocupació desplegats per la Comunitat Valenciana, hi ha els programes d'ajudes destinades a la inserció sociolaboral de les persones amb discapacitat, la normativa bàsica dels quals és la que regula 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.

Este reial decret legislatiu reconeix el dret al treball de les persones amb discapacitat, en condicions que garantisquen l'aplicació dels principis d'igualtat de tracte i no discriminació, i preveu l'exercici d'este dret mitjançant els tipus d'ocupació següents:

a) Ocupació ordinària, en les empreses i en les administracions públiques, inclosos els servicis d'ocupació amb suport.

b) Ocupació protegida, en centres especials d'ocupació (d'ara en avant, CEO) i en enclavaments laborals.

Disposición adicional primera. Régimen jurídico.

Disposición adicional segunda. Compatibilidad con el Mercado Común: requisitos y exclusiones.

Disposición adicional tercera. Protección de datos

Disposiciones finales.

Disposición final primera. Facultades de ejecución.

Disposición final segunda. Efectos.

Disposición final tercera. Consideración del decreto.

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.

El Estatut de Autonomia de la Comunitat Valenciana, aprobado por la Ley orgànica 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, asumiendo las facultades, competencias y servicios que en este ámbito y a nivel de ejecución ostenta el Estado con respecto a las relaciones laborales, sin perjuicio de la alta inspección de este, y el fomento activo de la ocupación.

El Real decreto 268/1985, de 23 de enero, aprobó el traspaso a la Comunidad 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 discapacidad, y más concretamente, las ayudas a los Centros Especiales de Empleo (en adelante CEE).

El Decreto 10/2023, de 19 de julio, del presidente de la Generalitat, por el que se determinan el número y la denominación de las consellerias, y sus atribuciones, dispone que la competencia en materia de fomento del empleo corresponde a la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo.

El Decreto 112/2023, de 25 de julio, del Consell, por el que establece la estructura orgànica básica de la Presidencia y de las consellerias de la Generalitat, atribuye a la Secretaría Autonómica de Empleo, entre otras, las funciones de fomento del empleo, que las ejercerá a través de la dirección de LABORa (Servicio Valenciano de Empleo y Formación), que tiene, entre sus funciones, y de acuerdo con la Ley 3/2000, de 17 de abril, por la que se crea dicho organismo, la ejecución y el control de las políticas activas de empleo y los programas que la componen en el ámbito de la Comunidad Valenciana.

Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgànico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, dentro de la citada conselleria, atribuye a la Secretaria Autonómica de Empleo las competencias en materia de trabajo, seguridad y salud laboral, cooperativismo y economía social, fomento del empleo, conciliación laboral, inspección de trabajo, intermediación en el mercado laboral y relaciones laborales, actividad y funcionamiento de LABORa (Servicio Valenciano de Empleo y Formación), y ejerce la superior dirección de esta entidad.

Entre los programas de fomento de empleo desarrollados por la Comunitat Valenciana, se encuentran los programas de ayudas destinadas a la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad, cuya normativa básica es la regulada en 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.

Dicho Real Decreto Legislativo reconoce el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación y prevé el ejercicio de dicho derecho a través de los siguientes tipos de empleo:

a) Empleo ordinario, en las empresas y en las administraciones públicas, incluidos los servicios de empleo con apoyo.

b) Empleo protegido, en Centros Especiales de Empleo (en adelante, CEE) y en enclaves laborales.



c) Ocupació autònoma.

Així mateix, recull 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 de cada situació concreta, i introdueix el foment de l'ocupació de les persones amb discapacitat mitjançant l'establiment d'ajudes que faciliten la seua inclusió laboral.

D'acord amb este Reial decret legislatiu 1/2013, i com a ocupació protegida, «els centres especials d'ocupació són aquells l'objectiu principal dels quals és el de fer una activitat productiva de béns o servicis i participar regularment en les operacions del mercat, i tenen com a finalitat assegurar una ocupació remunerada per a les persones amb discapacitat; ahora que són un mitjà d'inclusió del nombre més alt d'estes persones en el règim d'ocupació ordinària. Igualment, els centres especials d'ocupació han de prestar, per mitjà de les unitats de suport, els servicis d'ajust personal i social que necessiten les persones treballadores amb discapacitat, segons les seues circumstàncies i d'acord amb el que es determine reglamentàriament.

La plantilla dels centres especials d'ocupació estarà constituïda pel nombre més alt de persones treballadores amb discapacitat que permeta la naturalesa del procés productiu i, en tot cas, pel 70 % d'esta. A este efecte no es tindrà en compte el personal sense discapacitat dedicat a la prestació de servicis d'ajust personal i social.

S'entendrà per servicis d'ajust personal i social els que permeten ajudar a superar les barreres, els obstacles o les dificultats que els treballadors i les treballadores amb discapacitat dels centres especials d'ocupació tenen en el procés d'incorporació a un lloc de treball, així com en la permanència i la progressió en este lloc. Igualment, hi estaran compresos els que estiguen dirigits a la inclusió social, cultural i esportiva.»

Actualment, el règim jurídic dels CEO és el previst, 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 el Decret 227/2018, de 14 de desembre, del Consell, pel qual es regula la qualificació i inscripció dels centres especials d'ocupació en el Registre de centres especials d'ús de la Comunitat Valenciana (DOGV 8467, 18.01.2019), modificat pel Decret 70/2020, de 19 de juny, del Consell, de modificació del Decret 227/2018, de 14 de desembre, del Consell, pel qual es regula la qualificació i inscripció dels centres especials d'ocupació en el Registre de centres especials d'ús de la Comunitat Valenciana (DOGV 8840, 22.06.2020).

Per part seua, les ajudes i subvencions de polítiques actives s'han desenvolupat a través del Reial decret 818/2021, de 28 de setembre, pel qual es regulen els programes comuns d'activació per a l'ús del Sistema Nacional d'Ocupació que, ha regulat de manera integral i sistematitzada els programes comuns d'activació per a l'ocupació i ha establert els continguts essencials que han de formar-ne part. En este reial decret s'inclouen els continguts mínims dels programes següents:

1. Subvenció del cost salarial de les persones amb discapacitat que treballen en centres especials d'ocupació.

2. Subvenció, per lloc de treball, per a finançar gastos ocasionats a conseqüència de l'adaptació de llocs de treball, incloses les mesures d'accessibilitat universal física, sensorial, cognitiva i de comunicació i les mesures adequades en funció de les necessitats de cada situació concreta, llevat que estes mesures suposen una càrrega excessiva per a l'entitat, així com la dotació d'equips de protecció personal per a evitar riscos laborals a les persones treballadores amb discapacitat contractades i l'eliminació de barreres o obstacles que impedisquen o dificulten el treball.

3. Ajudes destinades al trànsit de les persones treballadores amb discapacitat des dels centres especials d'ocupació a l'ocupació en empreses del mercat ordinari, a través dels enclavaments laborals, de manera que s'incentive la seua contractació amb caràcter indefinit, incloses les mesures d'adaptació de llocs, el règim jurídic dels quals ve 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.

Així mateix, i per a la consecució d'estos fins d'inserció, este decret inclou a més dos programes propis de la Comunitat Valenciana: un programa d'ajudes per a finançar els costos corresponents a l'informe auditor per a la justificació de l'ajuda salarial i un altre programa d'ajudes

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, e introduce el fomento del empleo de las personas con discapacidad mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su inclusión laboral.

De acuerdo con dicho Real decreto legislativo 1/2013, y como empleo protegido, «Los centros especiales de empleo 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 centros especiales de empleo 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 centros especiales de empleo estará constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 % 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 centros especiales de empleo 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, el régimen jurídico de los CEE es el previsto, 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 el Decreto 227/2018, de 14 de diciembre, del Consell, por el que se regula la calificación e inscripción de los centros especiales de empleo en el Registro de centros especiales de empleo de la Comunitat Valenciana (DOGV 8467, 18.01.2019), modificado por el Decreto 70/2020, de 19 de junio, del Consell, de modificación del Decreto 227/2018, de 14 de diciembre, del Consell, por el que se regula la calificación e inscripción de los centros especiales de empleo en el Registro de centros especiales de empleo de la Comunitat Valenciana (DOGV 8840, 22.06.2020).

Por su parte, las ayudas y subvenciones de políticas activas se han desarrollado a través del Real decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo que, ha venido a regular de modo integral y sistematizado los programas comunes de activación para el empleo, estableciendo los contenidos esenciales que deben formar parte de los mismos. En dicho Real decreto se incluyen los contenidos mínimos de los siguientes programas:

1. Subvención del coste salarial de las personas con discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo.

2. Subvención, por puesto de trabajo, para financiar gastos ocasionados como consecuencia de la adaptación de puestos de trabajo, incluidas las medidas de accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación y las medidas adecuadas en función de las necesidades de cada situación concreta, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para la entidad, así como la dotación de equipos de protección personal para evitar riesgos laborales a las personas trabajadoras con discapacidad contratadas y la eliminación de barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo.

3. Ayudas destinadas al tránsito de las personas trabajadoras con discapacidad desde los centros especiales de empleo al empleo en empresas del mercado ordinario, a través de los enclaves laborales, incentivando su contratación con carácter indefinido, incluidas las medidas de adaptación de puestos, cuyo régimen jurídico viene 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.

Asimismo, y para la consecució de dichos fines de inserció, este decreto incluye además dos programas propios de la Comunitat Valenciana: un programa de ayudas para financiar los costes correspondientes al informe auditor para la justificació de la ayuda salarial y otro pro-



als projectes d'inscripció en empreses ordinàries a través de CEO (ajudes als CEO que inserisquen personal del mateix CEO en l'empresa ordinària amb la realització prèvia d'un itinerari d'inscripció).

Atesa la singularitat derivada de les difícils circumstàncies d'inscripció laboral del col·lectiu de persones amb discapacitat, que permeten apreciar la concurrència de raons d'interés públic, econòmic i social que dificulten la convocatòria pública d'estes subvencions, el Reial decret 357/2006, de 24 de març, pel qual es regula la concessió directa de determinades subvencions en els àmbits de l'ocupació i la formació professional ocupacional, autoritza la concessió directa de les ajudes destinades als CEO i a les empreses ordinàries per contractació de treballadors procedents dels enclavaments laborals regulats en el Reial decret 290/2004, a l'empara del que es disposa en l'article 22.2.c de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions, i les exclou de l'aplicació del procediment de concurrència competitiva.

D'altra banda, les ajudes als CEO per inscripció de personal en empreses ordinàries, amb la realització prèvia d'un itinerari, també han de concedir-se pel procediment de concessió directa, ja que hi ha raons d'interés públic que justifiquen l'atorgament directe d'estes subvencions, basades en l'interés general, de tipus fonamentalment social. Això es deu al fet que les ajudes als CEO, per la inscripció del personal amb discapacitat en empreses del mercat ordinari, s'emmarquen en l'obligació dels CEO d'integrar el màxim nombre possible d'estes en el mercat ordinari de treball, segons el que es disposa en 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.

La Llei 31/2015, de 9 de setembre, per la qual es modifica i actualitza la normativa en matèria d'autoocupació i s'adopten mesures de foment i promoció del treball autònom i de l'economia social, va incloure en l'article tercer com a modificació de la Llei 5/2011, de 29 març, d'economia social, la declaració dels centres especials d'ocupació i de les empreses d'inscripció com a entitats prestadores de servicis d'interés econòmic general.

En canvi, la Llei 1/2015, de 6 de febrer, de la Generalitat, d'hisenda pública, del sector públic instrumental i de subvencions, en l'article 160.1.A assenyalava el Consell com a òrgan competent per a la concessió de les subvencions en què s'acrediten raons d'interés públic, social, econòmic o humanitari, o altres degudament justificades que en dificulten la convocatòria pública; regula en l'article 168.1.C esta concessió directa i estableix que, d'acord amb el que es preveu en l'article 22.2 de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, es podran concedir, de manera directa i amb caràcter excepcional. Per a fer-ho, el Consell ha d'aprovar, mitjançant un decret, a proposta de la conselleria competent per raó de la matèria i amb un informe previ de la conselleria que tinga assignades les competències en matèria d'hisenda, les bases reguladores que s'aplicaran en cada cas, que no tindran la consideració de disposicions de caràcter general i es publicaran en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

A més, tractant-se de legislació bàsica de l'Estat, l'aplicació del procediment de concessió directa ve recollida en el propi ordenament jurídic de la Comunitat Valenciana a través de l'article 163 de la Llei 1/2015, de 6 de febrer, d'Hisenda Pública, del Sector Públic Instrumental i de Subvencions.

La Llei 11/2003, de 10 d'abril, de la Generalitat, sobre l'Estatut de les persones amb discapacitat, modificada per la Llei 9/2018, de 24 d'abril, de la Generalitat, recull com a mesures de foment per a la inscripció laboral de les persones amb discapacitat, tant les ajudes dirigides a la creació, el manteniment i l'increment de l'ocupació en els centres especials d'ocupació com la creació de llocs de treball ordinari destinats a les persones amb discapacitat que necessiten un suport generalitzat, mitjançant accions basades en l'ocupació amb suport i enclavaments laborals.

El 7 de desembre de 2021 es publica el Reial decret 1069/2021, de 4 de desembre, pel qual s'aprova l'Estratègia espanyola de suport actiu a l'ocupació 2021-2024, com un dels instruments de coordinació del Sistema Nacional d'Ocupació, i l'actuació està prevista en la reforma 5 «Modernització de polítiques actives d'ocupació», inclosa en el component 23 «Noves polítiques públiques per a un mercat de treball dinàmic, resiliència i inclusiu», que s'enquadra en l'àrea política VIII «Nova economia de les cures i polítiques d'ocupació» del Pla de recuperació,

grama de ajudes a los proyectos de inscripció en empreses ordinàries a través de CEE (ayudas a los CEE que inserten personal del propio CEE en la empresa ordinaria previa realización de un itinerario de inscripció).

Atendiendo a la singularidad derivada de las difíciles circunstancias de inscripció laboral del colectivo de personas con discapacidad, que permiten apreciar la concurrència de razones de interés público, económico y social que dificultan la convocatoria pública de las referidas subvenciones, el Real decreto 357/2006, de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional, autoriza la concesión directa de las ayudas destinadas a los CEE y a las empresas ordinarias por contratación de trabajadores procedentes de los enclavamientos laborales reguladas en el Real decreto 290/2004, al amparo de lo dispuesto en el artículo 22.2.c de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, general de subvenciones y las excluye de la aplicación del procedimiento de concurrència competitiva.

Por otro lado, las ayudas a los CEE por inscripció de personal en empresas ordinarias, previa realización de un itinerario, también deben concederse por el procedimiento de concesión directa ya que existen razones de interés público que justifican el otorgamiento directo de dichas subvenciones, basadas en el interés general, de tipo fundamentalmente social. Esto se debe a que las ayudas a los CEE por la inscripció del personal con discapacidad en empresas del mercado ordinario se enmarcan en la obligación de los CEE de integración del mayor número posible de estas en el mercado ordinario de trabajo, según lo dispuesto en 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.

La Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social, incluyó en su artículo tercero como modificación de la Ley 5/2011, de 29 marzo, de Economía Social, la declaración de los Centros Especiales de Empleo y de las Empresas de Inserción como entidades prestadoras de Servicios de Interés Económico General.

Por su parte, la Ley 1/2015, de 6 de febrero, de la Generalitat, de hacienda pública, del sector público instrumental y de subvenciones, en su artículo 160.1.A señala al Consell como órgano competente para la concesión de aquellas subvenciones en que se acrediten razones de interés público, social, económico o humanitario, u otras debidamente justificadas que dificulten su convocatoria pública; regulando en el artículo 168.1.C dicha concesión directa y estableciendo que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, se podrán conceder, de forma directa y con carácter excepcional. Para ello, el Consell aprobará, mediante decreto, a propuesta de la conselleria competente por razón de la materia, y previo informe de la conselleria que tenga asignadas las competencias en materia de hacienda, las bases reguladoras a aplicar en cada caso, que no tendrán la consideración de disposiciones de carácter general y se publicarán en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

Además, tratándose de legislación básica del Estado, la aplicación del procedimiento de concesión directa viene recogida en el propio ordenamiento jurídico de la Comunitat Valenciana a través del artículo 163 de la Ley 1/2015, de 6 de febrero, de Hacienda Pública, del Sector Público Instrumental y de Subvenciones.

La Ley 11/2003, de 10 de abril, de la Generalitat, sobre el Estatuto de las personas con discapacidad, modificada por la Ley 9/2018, de 24 de abril, de la Generalitat, recoge como medidas de fomento para la inscripció laboral de las personas con discapacidad, tanto las ayudas dirigidas a la creación, mantenimiento e incremento del empleo en los centros especiales de empleo como creación de puestos de trabajo ordinario destinados a las personas con discapacidad con necesidad de apoyo generalizado, a través de acciones basadas en el empleo con apoyo y enclaves laborales.

El 7 de diciembre de 2021 se publica el Real decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estratègia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, como uno de los instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo, y estando la actuación contemplada en la Reforma 5 «Modernización de políticas activas de empleo», incluida en el Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», encuadrado en el área política VIII «Nueva economía de los cuidados y políticas de

transformació i resiliència, aprovat per l'Acord del Consell de Ministres de 27 d'abril de 2021. Esta estratègia inclou el col·lectiu de «persones amb discapacitat» com un dels col·lectius als quals han d'anar destinades les polítiques d'ocupació, pel fet que contribueixen a la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació i actuen sobre les causes d'una ocupabilitat inferior com ho són els desajustaments en la qualificació, les dificultats per a adquirir experiència professional o les habilitats per a la cerca i el manteniment de l'ocupació.

A més, modifica l'article 5.c del Reial decret 818/2021 quant a la consideració de les persones amb discapacitat que presenten més dificultats d'accés al mercat de treball, entenent per tals les persones amb paràlisi cerebral, trastorn de la salut mental o amb discapacitat intel·lectual, incloses les persones amb trastorn de l'espectre de l'autisme, amb un grau de discapacitat reconegut igual o superior al 33 %, així com les persones amb discapacitat física o sensorial amb un grau de discapacitat reconegut igual o superior al 65 %.

L'11 de gener de 2023 es va publicar el Reial decret llei 1/2023, de 10 de gener, de mesures urgents en matèria d'incentius a la contractació laboral i la millora de la protecció social de les persones artistes, que, a més de regular les bonificacions de quotes a la Seguretat Social, introdueix un capítol I de compliment obligatori per a les entitats beneficiàries de subvencions públiques que, en matèria d'ocupació, s'establisquen per disposicions dictades a l'empara de competències estatals.

L'1 de març de 2023 s'ha publicat la Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'ocupació, en la disposició final segona de la qual modifica els apartats 1 i 2 de l'article 4, així com l'apartat 1 de l'article 35 i l'apartat 2 de l'article 38, del 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, que regula, d'una banda, l'obligatòria utilització de la terminologia «persona amb discapacitat» o «persones amb discapacitat», i estableix d'altra banda que: «Sense perjudici del que es disposa en l'article 4, a l'efecte del present capítol VI i de l'exercici del dret al treball de les persones amb discapacitat, tindran la consideració de persones amb discapacitat les persones pensionistes de la Seguretat Social que tinguen reconeguda una pensió d'incapacitat permanent en el grau de total, absoluta o gran invalidesa, i les persones pensionistes de classes passives que tinguen reconeguda una pensió de jubilació o de retir per incapacitat permanent per al servei o inutilitat».

Esta equiparació de discapacitat i incapacitat laboral, en els termes que assenyalava la disposició final segona de la Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'ocupació, ha entrat en vigor l'endemà de la publicació d'esta llei en el BOE i té especial rellevància a efectes laborals.

En conseqüència, d'acord amb el que es disposa en l'article 28.c de la Llei 5/1983, de 30 de desembre, del Consell, a proposta del conseller d'Educació, Universitats i Ocupació, amb la deliberació prèvia del Consell, en la reunió de 13 de maig de 2024

DECRETE

TÍTOL I

**Disposicions generals i procediment**

CAPÍTOL I

*Disposicions generals*

*Article 1. Objectiu i àmbit*

1. Este decret té per objecte establir les bases reguladores per a la concessió de subvencions destinades a promoure i facilitar la inserció laboral de persones amb discapacitat en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, mitjançant ajudes als centres especials d'ocupació, tant per al manteniment dels llocs de treball ocupats per persones amb discapacitat com per al trànsit dels seus treballadors i treballadores a l'empresa ordinària, i a les empreses ordinàries que contracten personal amb discapacitat procedent d'enclavaments laborals, i convocar les ajudes per a l'exercici 2024.

empleo» del Plan de recuperación, transformación y resiliencia, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021. Dicha Estrategia incluye al colectivo de «personas con discapacidad» como uno de los colectivos a los que tienen que ir destinadas las políticas de empleo ya que estas contribuyen a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, actuando sobre las causas de la menor empleabilidad como los desajustes en la cualificación, las dificultades para adquirir experiencia profesional o habilidades para la búsqueda y el mantenimiento de la ocupación.

Además modifica el artículo 5.c del Real decreto 818/2021 en cuanto a la consideración de personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, entendiendo por tales a las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental o con discapacidad intelectual, incluidas las personas con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento, así como las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento.

En fecha 11 de enero de 2023, se publicó el Real Decreto ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, que además de regular las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, introduce un Capítulo I de cumplimiento obligatorio para las entidades beneficiarias de subvenciones públicas que, en materia de empleo, se establezcan por disposiciones dictadas al amparo de competencias estatales.

El 1 de marzo de 2023 se ha publicado la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, en cuya disposición final segunda modifica los apartados 1 y 2 del artículo 4, así como el apartado 1 del artículo 35 y el apartado 2 del artículo 38, del 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, regulando, por un lado, la obligatoria utilización de la terminología «persona con discapacidad» o «personas con discapacidad», y estableciendo por otro lado que: «Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4, a los efectos del presente capítulo VI y del ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, tendrán la consideración de personas con discapacidad las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad».

Dicha equiparación de discapacidad e incapacidad laboral, en los términos que señala la disposición final segunda de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, ha entrado en vigor al día siguiente de la publicación de dicha Ley en el BOE y, tiene especial relevancia a efectos laborales.

En consecuencia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 28.c de la Ley 5/1983, de 30 de diciembre, del Consell, a propuesta del conseller de Educación, Universidades y Empleo, previa deliberación del Consell, en la reunión de 13 de mayo de 2024

DECRETO

TÍTULO I

**Disposiciones generales y procedimiento**

CAPÍTULO I

*Disposiciones generales*

*Artículo 1. Objeto y ámbito*

1. Este decreto tiene por objeto establecer las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a promover y facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad en el ámbito de la Comunitat Valenciana, mediante ayudas a los Centros Especiales de Empleo, tanto para el mantenimiento de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad como para el tránsito de sus trabajadoras a la empresa ordinaria, y a las empresas ordinarias que contraten personal con discapacidad procedentes de enclaves laborales y convocar las ayudas para el ejercicio 2024.

2. Totes les accions subvencionables s'han de dur a terme en centres de treball que desenvolupen l'activitat a la Comunitat Valenciana i en l'exercici 2024.

#### Article 2. Definicions

1. Concepte de centre especial d'ocupació i centre especial d'ús d'iniciativa social

D'acord amb el que estableix l'article 43 del 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 inclusió social d'estes:

«Els centres especials d'ocupació són aquells l'objectiu principal dels quals és el de realitzar una activitat productiva de béns o de servicis, amb la participació regular en les operacions del mercat, i que tenen com a finalitat l'assegurament d'una ocupació remunerada per a les persones amb discapacitat, alhora que són un mitjà d'inclusió del nombre més elevat d'estes persones en el règim d'ocupació ordinària. Igualment, els centres especials d'ocupació han de prestar, per mitjà de les unitats de suport, els servicis d'ajust personal i social que necessiten les persones treballadores amb discapacitat, segons les seues circumstàncies i d'acord amb el que es determine reglamentàriament.

La plantilla dels centres especials d'ocupació estarà constituïda pel nombre més alt de persones treballadores amb discapacitat que permeta la naturalesa del procés productiu i, en tot cas, pel 70 % d'esta. A este efecte no es tindrà en compte el personal sense discapacitat dedicat a la prestació de servicis d'ajust personal i social.

Els centres especials d'ús d'iniciativa social són «aquells que complixen els requisits que s'establixen en els apartats 1r i 2n de l'article 43 del 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, i són promoguts i participats en més d'un 50 %, directament o indirectament, per una o diverses entitats, siguen públiques o privades, que no tinguen ànim de lucre o que tinguen reconegut el seu caràcter social en els estatuts, siguen associacions, fundacions, corporacions de dret públic, cooperatives d'iniciativa social o altres entitats de l'economia social, així com aquells la titularitat dels quals correspon a societats mercantils en les quals la majoria del capital social és propietat d'alguna de les entitats assenyalades anteriorment, siga de manera directa o bé indirecta a través del concepte de societat dominant regulat en l'article 42 del Codi de Comerç, i sempre que en tots els casos en els seus estatuts o en acord social s'obliguen a la reinversió íntegra dels seus beneficis per a creació d'oportunitats d'ocupació per a persones amb discapacitat i la millora contínua de la seua competitivitat i de la seua activitat d'economia social, tenint, en tot cas, la facultat d'optar per reinvertir-los en el mateix centre especial d'ocupació o en altres centres especials d'ús d'iniciativa social.»

2. Concepte de cost salarial: salari, salari mínim interprofessional i subvencions cost salarial

a) D'acord amb el que s'establix en els articles 26 i 27 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors:

Es considerarà salari la totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors, en diners o en espècie, per la prestació professional dels servicis laborals per compte d'altri, retribuïsquen el treball efectiu, qualsevol que siga la forma de remuneració, o els períodes de descans computables com de treball.

Es considera SMI la quantia retributiva mínima que percep una persona treballadora referida a la jornada legal de treball, establida anualment pel Govern, amb la consulta prèvia amb les organitzacions sindicals i les associacions empresarials més representatives, i en l'import de la qual es computa únicament la retribució en diners.

b) Les subvencions de cost salarial regulades en l'article 17 del present decret financen un percentatge de l'SMI anual per cada persona treballadora, en funció de la seua jornada de treball, graduat segons el tipus i grau de discapacitat de les persones destinatàries últimes d'este programa, així com l'estabilitat dels llocs de treball que ocupen, i l'edat i de la condició de ser dona o no.

3. Concepte d'empresa ordinària

L'empresa ordinària és qualsevol organització o institució dedicada a la producció de béns i/o prestació de servicis per a la consecució

2. Todas las acciones subvencionables deberán realizarse en centros de trabajo que desarrollen su actividad en la Comunitat Valenciana y en el ejercicio 2024.

#### Artículo 2. Definiciones

1. Concepto de Centro Especial de Empleo y Centro Especial de Empleo de Iniciativa Social

De acuerdo con lo establecido en el artículo 43 del 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:

«Los centros especiales de empleo 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 centros especiales de empleo 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 centros especiales de empleo estará constituida 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.

Los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social son «aquellos que cumpliendo los requisitos que se establecen en los apartados 1.º y 2.º del artículo 43 del 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, son promovidos y participados en más de un 50 %, directa o indirectamente, por una o varias entidades, ya sean públicas o privadas, que no tengan ánimo de lucro o que tengan reconocido su carácter social en sus Estatutos, ya sean asociaciones, fundaciones, corporaciones de derecho público, cooperativas de iniciativa social u otras entidades de la economía social, así como también aquellos cuya titularidad corresponde a sociedades mercantiles en las que la mayoría de su capital social sea propiedad de alguna de las entidades señaladas anteriormente, ya sea de forma directa o bien indirecta a través del concepto de sociedad dominante regulado en el artículo 42 del Código de Comercio, y siempre que en todos los casos en sus Estatutos o en acuerdo social se obliguen a la reinversión íntegra de sus beneficios para creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y la mejora continua de su competitividad y de su actividad de economía social, teniendo en todo caso la facultad de optar por reinvertirlos en el propio centro especial de empleo o en otros centros especiales de empleo de iniciativa social.»

2. Concepto de Coste salarial: salario, salario mínimo interprofesional y subvenciones coste salarial

a) De acuerdo con lo establecido en los artículos 26 y 27 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

Se considera S.M.I. la cuantía retributiva mínima que percibe una persona trabajadora referida a la jornada legal de trabajo, establecida anualmente por el Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas, y en cuyo importe se computa únicamente la retribución en dinero.

b) Las subvenciones de coste salarial reguladas en el artículo 17 del presente decreto financian un porcentaje del S.M.I. anual por cada persona trabajadora, en función de su jornada de trabajo, graduado según el tipo y grado de discapacidad de las personas destinatarias últimas de este programa, así como la estabilidad de los puestos de trabajo que ocupan, y la edad y de la condición de ser mujer o no.

3. Concepto de empresa ordinaria

La empresa ordinaria es cualquier organización o institución dedicada a la producción de bienes y/o prestación de servicios para la con-



d'un objectiu econòmic, en la qual hi ha treballadors amb discapacitat o sense, sempre que no tinga la qualificació de centre especial d'ocupació, siguen públiques o privades.

#### 4. Concepte d'ocupació protegida

D'acord amb el que es disposa en l'article 37 del Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refòs de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seua inclusió social, l'ocupació protegida és el que es realitza en els centres especials d'ocupació i en els enclavaments laborals.

#### 5. Concepte d'enclavament laboral

D'acord amb el que s'establix 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, s'entén per enclavament laboral el contracte entre una empresa del mercat ordinari de treball, anomenada empresa col·laboradora, i un centre especial d'ocupació per a la realització d'obres o servicis que tinguen relació directa amb l'activitat normal d'esta i per a la realització de la qual un grup de treballadors amb discapacitat del centre especial d'ocupació es desplaça temporalment al centre de treball de l'empresa col·laboradora.

6. Concepte d'informes d'adequació als llocs de treball, anàlisi de llocs de treball i centre de valoració i orientació de discapacitats

Els informes d'adequació al lloc de treball són els informes emesos pel centre de valoració i orientació de discapacitats corresponent a la província de què es tracte, amb la sol·licitud prèvia presentada per un centre especial d'ocupació, en la qual s'inclou una anàlisi del lloc de treball, en què este CEO ha de descriure les dades generals del lloc de treball que exercirà o exercix la persona contractada per este, l'anàlisi de tasques habituals del lloc, el perfil d'exigències, les condicions, les mesures i els equips, les condicions ambientals i els factors de risc, a fi de comprovar si este lloc és adequat per a la persona amb discapacitat que l'exercix.

Els centres de valoració i orientació de discapacitats es configuren com l'estructura física i funcional de caràcter públic en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, dependents de la conselleria amb competència en matèria de servicis socials, destinada a la valoració i qualificació de la discapacitat, i determinació del seu tipus i grau, així com les necessitats, aptituds i possibilitats de recuperació de la persona amb discapacitat.

7. Concepte de «persones amb discapacitat», «persones amb discapacitat que presenten més dificultats d'accés al mercat de treball» i manera d'acreditar-ho

a) Es considera com a «persones amb discapacitat», a l'efecte d'este decret, les persones amb discapacitat que complixen 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.

Sense perjudi del que es disposa en l'article 4 de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seua inclusió social, a l'efecte d'este decret també tindran la consideració de persones amb discapacitat «les persones pensionistes de la Seguretat Social que tinguen reconeguda una pensió d'incapacitat permanent en el grau de total, absoluta o gran invalidesa, i les persones pensionistes de classes passives que tinguen reconeguda una pensió de jubilació o de retir per incapacitat permanent per al servici o inutilitat».

b) D'acord amb el que es disposa en l'article 5.c del Reial decret 818/2021, es consideren «persones amb discapacitat que presenten més dificultats d'accés al mercat de treball» les persones amb paràlisi cerebral, trastorn de la salut mental, discapacitat intel·lectual o trastorn de l'espectre de l'autisme, amb un grau de discapacitat reconegut igual o superior al 33 %, així com les persones amb discapacitat física o sensorial amb un grau de discapacitat reconegut igual o superior al 65 %.

Així mateix, es considerarà que presenten un trastorn de la salut mental o una discapacitat intel·lectual igual o superior al 33 % les persones pensionistes de la Seguretat Social que tinguen reconeguda una pensió d'incapacitat permanent en el grau de total, absoluta o gran invalidesa, i les persones pensionistes de classes passives que tinguen reconeguda una pensió de jubilació o de retir per incapacitat permanent per al servici o inutilitat, en les quals concórrega una discapacitat de caràcter intel·lectual o mental.

secución de un objetivo económico, en la que existen trabajadores con o sin discapacidad, siempre que no tenga la calificación como centro especial de empleo, ya sean públicas o privadas

#### 4. Concepto de Empleo protegido.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37 del 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, el empleo protegido es el realizado en los centros especiales de empleo y en los enclaves laborales.

#### 5. Concepto de Enclave laboral

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

6. Concepto de Informes de adecuación a los puestos de trabajo, Análisis de puestos de trabajo y Centro de Valoración y Orientación de Discapacidades

Los Informes de adecuación al puesto de trabajo son los informes emitidos por el Centro de Valoración y Orientación de Discapacidades correspondiente a la provincia de que se trate, previa solicitud presentada por un centro especial de empleo, en la que se incluye un «Análisis del puesto de Trabajo», donde debe describirse por dicho CEE los datos generales del puesto de trabajo que va a desempeñar o desempeña la persona contratada por el mismo, análisis de tareas habituales del puesto, perfil de exigencias, condiciones, medidas y equipos, condiciones ambientales y factores de riesgo, con el objeto de comprobar si dicho puesto es adecuado para la persona con discapacidad que lo desempeña.

Los centros de valoración y orientación de discapacidades se configuran como la estructura física y funcional de carácter público en el ámbito de la Comunitat Valenciana, dependientes de la conselleria con competencia en materia de servicis socials, destinada a la valoració i qualificació de la discapacitat, y determinación de su tipo y grado, así como las necesidades, aptitudes y posibilidades de recuperación de la persona con discapacidad.

7. Concepto de «personas con discapacidad», «personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo» y modo de acreditación.

a) Se considera como «personas con discapacidad», a los efectos de este decreto, 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.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, a los efectos de este decreto, también tendrán la consideración de personas con discapacidad «las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad».

b) De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5.c del Real decreto 818/2021, se consideran como «personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo», a las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento; así como las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento.

Así mismo se considerará que presentan un trastorno de la salud mental o una discapacidad intelectual igual o superior al 33 % a las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad, en quienes concorra una discapacidad de carácter intelectual o mental.



Finalment, en els casos de pluridiscapacitat intel·lectual o malaltia mental i física o sensorial igual o superior al 33 %, prevaldrà com a tipus de discapacitat la discapacitat intel·lectual o la malaltia mental.

c) L'acreditació de la condició de persona amb discapacitat s'efectuarà mitjançant:

1r) La qualificació i el reconeixement del grau i tipus de discapacitat per part dels equips de diversos professionals d'atenció a la discapacitat, als quals fa referència l'article 12 del Reial decret legislatiu 1/2013, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i la seua inclusió social, o en cas que falte constitució, pels centres d'avaluació de persones amb discapacitat dependents de les comunitats autònomes.

A l'efecte de la determinació del grau i tipus de discapacitat, es tindrà en compte la valoració que facen els centres de valoració i orientació de discapacitats de la Comunitat Valenciana, disponible mitjançant consultes en la Plataforma Autònoma d'Interoperabilitat (PAI), en el cas de valoracions efectuades pels centres de la Comunitat Valenciana. En el cas de valoracions fetes per centres d'avaluació d'altres comunitats autònomes, s'haurà d'acreditar el tipus i el grau de discapacitat obtingut segons estes valoracions.

2n) 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.

3r) En el cas de pensionistes de la Seguretat Social, que tinguen reconeguda una pensió d'incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa, i a les persones pensionistes de classes passives que tinguen reconeguda una pensió de jubilació o de retir per incapacitat permanent per al servei o inutilitat, per a la determinació del tipus de discapacitat intel·lectual o de la salut mental, o amb trastorn de l'espectre de l'autisme, es tindrà en compte la incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa, en la qual el certificat de l'organisme competent per al reconeixement reculla la concurrència d'estos trastorns.

#### 8. Persona desocupada

Es considera persona desocupada la que figure inscrita com a sol·licitant d'ocupació en l'Espai Labora corresponent i que no tinga una ocupació el dia immediatament anterior a la seua contractació, segons l'informe de vida laboral de la Tresoreria General de la Seguretat Social.

#### 9. Concepte de servicis d'ajust personal i social en centres especials d'ocupació

D'acord amb el que s'estableix en l'article 43 del Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, s'entendran per servicis d'ajust personal i social els que permeten ajudar a superar les barreres, obstacles o dificultats que les persones treballadores amb discapacitat dels centres especials d'ocupació tinguen en el procés d'incorporació a un lloc de treball, així com en la permanència i progressió en este. Igualment, hi estaran compresos els que estiguen dirigits a la inclusió social, cultural i esportiva.

#### 10. Concepte d'unitats de suport

S'entén per unitats de suport a l'activitat professional els equips multiprofessionals emmarcats dins dels servicis d'ajust personal i social dels centres especials d'ocupació que mitjançant el desenvolupament de les funcions i cometes previstes en l'article 2 del Reial decret 469/2006, de 21 d'abril, pel qual es regulen les unitats de suport a l'activitat professional en el marc dels servicis d'ajust personal i social dels centres especials d'ocupació, permeten ajudar a superar les barreres, obstacles o dificultats que els treballadors amb discapacitat d'estos centres tenen en el procés d'incorporació a un lloc de treball, així com la permanència i progressió en este.

#### Article 3. Programes d'ajudes

Amb la finalitat de facilitar la inserció laboral de persones amb discapacitat en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, s'establixen els programes següents:

1. Programa d'inclusió laboral de persones amb discapacitat en el mercat de treball protegit, regulat en el capítol I del títol II del present decret i que es dividix en tres subprogrames:

Por último, en los casos de pluridiscapacidad intelectual o enfermedad mental y física o sensorial igual o superior al 33 %, prevalecerá como tipo de discapacidad la discapacidad intelectual o enfermedad mental.

c) La acreditación de la condición de persona con discapacidad se efectuará mediante:

1º) La calificación y reconocimiento del grado y tipo de discapacidad por parte de los equipos multiprofesionales de atención a la discapacidad, a los que hace referencia el artículo 12 del Real decreto legislativo 1/2013, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, o en caso de falta de constitución, por los centros de evaluación de personas con discapacidad, dependientes de las comunidades autónomas.

A efectos de la determinación del grado y tipo de discapacidad se tendrá en cuenta la valoración efectuada por los Centros de Valoración y Orientación de Discapacidades de la Comunidad Valenciana, disponible mediante consultas en la Plataforma Autònoma de Interoperabilidad (PAI), en el caso de valoraciones efectuadas por los centros de la Comunidad Valenciana. En el caso de valoraciones efectuadas por centros de evaluación de otras comunidades autónomas, se deberá acreditar el tipo y grado de discapacidad obtenido según dichas valoraciones.

2º) 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.

3º) En el caso de pensionistas de la Seguridad Social, que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, y a las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad, para la determinación del tipo de discapacidad intelectual o de la salud mental, o con trastorno del espectro del autismo, 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 concurrència de dichos trastornos.

#### 8. Persona desempleada

Se considera persona desempleada aquella que figure inscrita como demandante de empleo en el Espai Labora correspondiente y que carezca de ocupación el día inmediatamente anterior a su contratación, según el informe de vida laboral de la Tesorería General de la Seguridad Social.

#### 9. Concepto de Servicios de ajuste personal y social en centros especiales de empleo

De acuerdo con lo establecido en el artículo 43 del Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, 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 centros especiales de empleo 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.

#### 10. Concepto de Unidades de Apoyo

Se entiende por Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional los equipos multiprofesionales emmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo, que mediante el desarrollo de las funciones y cometidos previstos en el artículo 2 del real decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo, permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los trabajadores con discapacidad de dichos Centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia y progresión en el mismo.

#### Artículo 3. Programas de ayudas

Con el fin de facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad en el ámbito de la Comunitat Valenciana, se establecen los siguientes programas:

1. Programa de inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido, regulado en el capítulo I del título II del presente decreto y que se divide en tres subprogramas:





a) Subvenció del cost salarial de les persones amb discapacitat que treballen en centres especials d'ocupació.

b) Subvenció per a finançar els costos indirectes corresponents a l'informe auditor per a la justificació de l'ajuda salarial.

c) Ajudes a projectes d'inserció laboral en CEO per a finançar els costos d'adaptació de llocs de treball.

2. Programa ajudes per a la inclusió laboral de persones amb discapacitat en el mercat de treball ordinari a través de CEO, regulades en el capítol II del títol II del present decret

3. Programa d'ajudes destinades al trànsit de les persones treballadores amb discapacitat des dels centres especials d'ocupació a l'ocupació en empreses del mercat ordinari, a través dels enclavaments laborals, incentivant la contractació amb caràcter indefinit, incloses les mesures d'adaptació de llocs, regulades en el títol III del present decret.

#### Article 4. Finançament

1. Les ajudes regulades en este decret s'han de finançar amb càrrec al programa pressupostari 322C01-Foment de l'ocupació del pressupost de Labora Servei Valencià d'Ocupació i Formació per a l'exercici 2024, amb un import global màxim estimat de 52.640.000 €, d'acord amb el detall següent:

a) Les ajudes del cost salarial de les persones amb discapacitat que treballen en centres especials d'ocupació: es finançaran amb càrrec al capítol 4, codi de línia S0456000, per un import màxim de 52.000.000 €, corresponents a fons procedents del Servei d'Ocupació Pública Estatal (d'ara en avant, SEPE).

b) Les ajudes per a finançar els costos corresponents a l'informe auditor per a la justificació de l'ajuda salarial s'han de finançar amb càrrec al capítol 4, codi de línia S0456000, per un import màxim de 500.000 €, corresponents a fons procedents del SEPE.

c) Les ajudes per a la inclusió laboral de persones amb discapacitat en el mercat de treball ordinari a través de CEO es finançaran amb càrrec al capítol 4, codi de línia S0456000, per un import màxim de 30.000 €, corresponents a fons propis no condicionats de la Generalitat.

d) Les ajudes per a finançar gastos ocasionats a conseqüència de l'adaptació de llocs de treball en CEO i empreses ordinàries que contracten personal amb discapacitat procedent d'un enclavament laboral, s'han de finançar amb càrrec al capítol 7, codi línia S0269000, per un import màxim de 50.000 €, corresponent a fons procedents del SEPE.

e) Les ajudes a l'empresa ordinària destinades al trànsit de les persones treballadores amb discapacitat des dels centres especials d'ocupació a l'ocupació en empreses del mercat ordinari, a través dels enclavaments laborals, incentivant la contractació amb caràcter indefinit, es finançaran amb càrrec al capítol 4, codi de línia S0456000, per un import màxim de 60.000 €, corresponents a fons procedents del SEPE.

2. La distribució de crèdits entre els programes regulats en els apartats a, b, c i e del punt 1 d'este article tenen un caràcter estimatiu. Si una vegada finalitzats els terminis de presentació de sol·licituds hi ha crèdit sobrant en algun dels programes, este es podria destinar a finançar les sol·licituds d'un altre programa que no es puguem atendre per falta de fons, mitjançant la resolució de la persona titular de la Direcció General de Labora Servei Valencià d'Ocupació i Formació, que fixarà la distribució definitiva, que es publicarà en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, sense la necessitat d'establir d'un nou termini de presentació de sol·licituds.

#### Article 5. Entitats beneficiàries

Poden ser beneficiaris de les ajudes previstes en este decret els CEO inscrits en el Registre de centres especials d'ocupació de la Comunitat Valenciana i les empreses ordinàries que complisquen els requisits i les actuacions que estableix este decret i desenvolupen l'activitat en centres de treball situats en territori de la Comunitat Valenciana.

#### Article 6. Requisits per a ser entitat beneficiària

1. No podran ser beneficiàries de les ajudes regulades en este decret les persones o entitats que hagen incorregut en els supòsits previstos

a) Subvenció del coste salarial de las personas con discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo.

b) Subvenció para financiar los costes correspondientes al informe auditor para la justificación de la ayuda salarial.

c) Ayudas a proyectos de inserción laboral en CEE para financiar los costes de adaptación de puestos de trabajo.

2. Programa ayudas para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario a través de CEE, reguladas en el Capítulo II del Título II del presente decreto

3. Programa de ayudas destinadas al tránsito de las personas trabajadoras con discapacidad desde los centros especiales de empleo al empleo en empresas del mercado ordinario, a través de los enclaves laborales, incentivando su contratación con carácter indefinido, incluidas las medidas de adaptación de puestos, reguladas en el título III del presente decreto.

#### Artículo 4. Financiación

1. Las ayudas reguladas en el presente decreto se financiarán con cargo al programa presupuestario 322C01-Fomento de Empleo, del presupuesto de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación para el ejercicio 2024, con un importe global máximo estimado de 52.640.000 €, de acuerdo con el siguiente detalle:

a) Las ayudas del coste salarial de las personas con discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo: se financiarán con cargo al Capítulo 4, código de línea S0456000, por un importe máximo de 52.000.000 €, correspondientes a fondos procedentes del Servicio de Empleo Público Estatal (en adelante, SEPE).

b) Las ayudas para financiar los costes correspondientes al informe auditor para la justificación de la ayuda salarial, se financiarán con cargo al Capítulo 4, código de línea S0456000, por un importe máximo de 500.000 € correspondientes a fondos procedentes del SEPE.

c) Las ayudas para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario a través de CEE, se financiarán con cargo al Capítulo 4, código de línea S0456000, por un importe máximo de 30.000 €, correspondientes a fondos propios no condicionados de la Generalitat.

d) Las ayudas para financiar gastos ocasionados como consecuencia de la adaptación de puestos de trabajo, en CEE y empresas ordinarias que contraten personal con discapacidad procedentes de un enclave laboral, se financiarán con cargo al capítulo 7, código línea S0269000, por un importe máximo de 50.000 €, correspondiente a fondos procedentes del SEPE.

e) Las ayudas a la empresa ordinaria destinadas al tránsito de las personas trabajadoras con discapacidad desde los centros especiales de empleo al empleo en empresas del mercado ordinario, a través de los enclaves laborales, incentivando su contratación con carácter indefinido, se financiarán con cargo al Capítulo 4, código de línea S0456000, por un importe máximo de 60.000 €, correspondientes a fondos procedentes del SEPE.

2. La distribución de créditos entre los programas regulados en los apartados a, b, c y e del punto 1 de este artículo, tienen carácter estimativo. Si una vez finalizados los plazos de presentación de solicitudes existiese crédito sobrante en alguno de los programas, este podría destinarse a financiar las solicitudes de otro programa que no pudieran ser atendidas por falta de fondos, mediante resolución de la persona titular de la Dirección General de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación que fijará la distribución definitiva y que será publicada en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, sin necesidad del establecimiento de un nuevo plazo de presentación de solicitudes.

#### Artículo 5. Entidades beneficiarias

Podrán ser beneficiarias de las ayudas previstas en este decreto los CEE inscritos en el Registro de Centros Especiales de Empleo de la Comunitat Valenciana y las empresas ordinarias que, cumpliendo los requisitos y actuaciones establecidos en este decreto, desarrollen su actividad en centros de trabajo ubicados en territorio de la Comunitat Valenciana.

#### Artículo 6 Requisitos para ser entidad beneficiaria

1. No podrán ser beneficiarias de las ayudas reguladas en este decreto, las personas o entidades incursas en los supuestos previstos en el

en l'article 13 de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions.

Esta circumstància s'acreditarà mitjançant una declaració responsable suscrita pel representant legal de l'entitat sol·licitant, i serà comprovada per Labora Servei Valencià d'Ocupació i Formació, mitjançant les consultes operatives amb informació procedent de les administracions públiques.

Per a subvencions d'import superior a 30.000 euros, quan les entitats sol·licitants siguen únicament subjectes inclosos en l'àmbit d'aplicació de la Llei 3/2004, de 29 de desembre, per la qual s'establixen mesures de lluita contra la morositat en les operacions comercials, no podran obtenir la condició d'entitat beneficiària o col·laboradora les empreses que incomplisquen els terminis de pagament previstos en la llei mencionada.

Esta circumstància s'acreditarà d'acord amb el que s'establix en l'article 13.3.bis de la Llei 38/2003, segons es tracte d'entitats jurídiques que, d'acord amb la normativa comptable, puguen presentar compte de pèrdues i guanys abreujat o no.

2. Per a tots els programes regulats en el present decret, excepte les ajudes a CEO per a finançar els costos corresponents a l'informe auditor per a la justificació de l'ajuda salarial, establides en l'apartat b de l'article 3. Podran ser beneficiàries de les ajudes les entitats que reunisquen els requisits establits en el 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 (DO L 187 de 26.6.2014), excepte els supòsits expressament exclosos pel reglament, entre els quals figuren les empreses en crisi o les que estiguen subjectes a una orde de recuperació pendent després d'una decisió prèvia de la Comissió que haja declarat una ajuda il·legal i incompatible amb el mercat comú, segons el que es disposa en la disposició addicional segona de la present orde.

Este reglament ha sigut modificat pels reglaments següents:

Reglament (UE) 2017/1084, de la Comissió, de 14 de juny de 2017, pel qual es modifica el Reglament (UE) núm. 651/2014 quant a infraestructures portuàries i aeroportuàries, els llindars de notificació per a les ajudes a la cultura i a la conservació del patrimoni i per a les ajudes a infraestructures esportives i recreatives multifuncionals, així com els règims d'ajudes de funcionament de finalitat regional, i pel qual es modifica el Reglament (UE) núm. 702/2014 quant al càlcul dels costos subvencionables (DOUE L 156 de 20.6.2017); així mateix, pel Reglament (UE) núm. 2020/972, de la Comissió, de 2 de juliol de 2020, pel qual es modifiquen el Reglament (UE) núm. 1407/2013 quant a la seua pròrroga i el Reglament (UE) núm. 2021/1237, de la Comissió, de 23 de juliol de 2021, pel qual es modifica el Reglament (UE) núm. 651/2014, pel qual es declaren determinades categories d'ajudes compatibles amb el mercat interior en aplicació dels articles 107 i 108 del tractat (DOUE L 270 de 29.07.2021); i també pel Reglament (UE) 2023/1315, de la Comissió, de 23 de juny de 2023, pel qual es modifiquen el Reglament (UE) núm. 651/2014, pel qual es declaren determinades categories d'ajudes compatibles amb el mercat interior en aplicació dels articles 107 i 108 del tractat, i el Reglament (UE) 2022/2473, pel qual es declaren determinades categories d'ajuda a les empreses dedicades a la producció, transformació i comercialització de productes de la pesca i de l'aqüicultura compatibles amb el mercat interior en aplicació dels articles 107 i 108 del tractat (DOUE L 167 de 30.6.2023).

Les referències al Reglament (UE) núm. 651/2014 i a les seues modificacions aprovades en 2017, 2020, 2021 i 2023 s'entendran fetes a l'RGEC.

El compliment d'este requisit s'acreditarà mitjançant una declaració responsable suscrita pel representant legal de l'entitat sol·licitant, i serà comprovada per Labora Servei Valencià d'Ocupació i Formació, mitjançant verificacions dins del corresponent pla de control anual de subvencions.

3. Per a les ajudes per a finançar els costos corresponents a l'informe auditor per a la justificació de l'ajuda salarial, establides en l'apartat b de l'article 3 del present decret: podran ser beneficiàries les entitats que reunisquen els requisits establits en el Reglament (UE) 2023/2831, de la Comissió, de 13 de desembre de 2023, relatiu a l'aplicació dels

artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, general de subvenciones.

Esta circunstancia se acreditará mediante declaración responsable suscrita por el representante legal de la entidad solicitante, y será comprobada por LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación, mediante las consultas operativas con información procedente de las administraciones públicas.

Para subvenciones de importe superior a 30.000 euros, cuando las entidades solicitantes sean únicamente sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales, no podrán obtener la condición de entidad beneficiaria o colaboradora las empresas que incumplan los plazos de pago previstos en la citada ley.

Esta circunstancia se acreditará de acuerdo con lo establecido en el artículo 13.3.bis de la Ley 38/2003, según se trate de entidades jurídicas que, de acuerdo con la normativa contable, puedan presentar cuenta de pérdidas y ganancias abreviada o no.

2. Para todos los programas regulados en el presente decreto, salvo las ayudas a CEE para financiar los costes correspondientes al informe auditor para la justificación de la ayuda salarial, establecidas en el apartado b del artículo 3: Podrán ser beneficiarias de las ayudas las entidades que reúnan los requisitos establecidos en 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 (DO L 187 de 26.6.2014), salvo los supuestos expresamente excluidos por el Reglamento, entre los que figuran, las empresas en crisis o aquellas que estén sujetas a una orden de recuperación pendiente tras una decisión previa de la Comisión que haya declarado una ayuda ilegal e incompatible con el Mercado Común, según lo dispuesto en la disposición adicional segunda de la presente orden.

Dicho Reglamento ha sido modificado por los siguientes Reglamentos:

Reglamento (UE) 2017/1084 de la Comisión de 14 de junio de 2017, por el cual se modifica el Reglamento (UE) núm. 651/2014 en cuanto a infraestructuras portuarias y aeroportuarias, los umbrales de notificación para las ayudas a la cultura y a la conservación del patrimonio y para las ayudas a infraestructuras deportivas y recreativas multifuncionales, así como los regímenes de ayudas de funcionamiento de finalidad regional, y por el cual se modifica el Reglamento (UE) núm. 702/2014 en cuanto al cálculo de los costes subvencionables (DOUE L 156 de 20.6.2017); así mismo por el Reglamento (UE) núm. 2020/972 de la Comisión, de 2 de julio de 2020, por el cual se modifican el Reglamento (UE) núm. 1407/2013 en cuanto a su prórroga y el Reglamento (UE) núm. 2021/1237 de la Comisión, de 23 de julio de 2021, por el cual se modifica el Reglamento (UE) núm. 651/2014, por el cual se declaman determinadas categorías de ayudas compatibles con el mercado interior en aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado (DOUE L 270 de 29.07.2021); y también por el Reglamento (UE) 2023/1315 de la Comisión de 23 de junio de 2023 por el cual se modifican el Reglamento (UE) núm. 651/2014, por el cual se declaman determinadas categorías de ayudas compatibles con el mercado interior en aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado, y el Reglamento (UE) 2022/2473, por el cual se declaman determinadas categorías de ayuda a las empresas dedicadas a la producción, transformación y comercialización de productos de la pesca y de la acuicultura compatibles con el mercado interior en aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado (DOUE L 167 de 30.6.2023)

Las referencias al Reglamento (UE) núm. 651/2014 y a sus modificaciones aprobadas en 2017, 2020, 2021 y 2023 se entenderán hechas al RGEC.

El cumplimiento de este requisito se acreditará mediante declaración responsable suscrita por el representante legal de la entidad solicitante, y será comprobada por LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación, mediante verificaciones dentro del correspondiente Plan de Control Anual de Subvenciones.

3. Para las ayudas para financiar los costes correspondientes al informe auditor para la justificación de la ayuda salarial, establecidas en el apartado b del artículo 3 del presente decreto: podrán ser beneficiarias las entidades que reúnan los requisitos establecidos en el REGLAMENTO (UE) 2023/2831 DE LA COMISIÓN de 13 de diciembre de

articles 107 i 108 del Tractat de funcionament de la Unió Europea a les ajudes de minimis (DOUE L-2023-81820 de 15.12.2023).

Esta circumstància s'acreditarà mitjançant una declaració responsable subscripta pel representant legal de l'entitat sol·licitant, i serà comprovada per Labora Servei Valencià d'Ocupació i Formació, mitjançant les consultes operatives amb informació procedent de les administracions públiques i verificacions dins del corresponent pla de control anual de subvencions.

4. Les entitats beneficiàries hauran de disposar d'un pla d'igualtat, en els supòsits en què resulten obligats a això, tenint en compte, si és el cas, els terminis per a iniciar la negociació i per a tindre negociada, aprovada i presentada la sol·licitud de registre establits en l'article 4 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, d'acord amb el que es disposa en l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens.

S'entendrà com a aconseguit este requisit amb la inscripció obligatòria en el registre públic de conformitat amb el que es preveu en l'article 11 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre el registre i el depòsit dels convenis i els acords col·lectius de treball, i tot això, en relació amb l'article 4 de la Ley 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i hòmens.

Es tracta del denominat Registre i depòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat, que en l'àmbit estatal o supraautonòmic està adscrit actualment al Ministeri de Treball i Economia Social, i en l'àmbit autonòmic està adscrit a la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Seguretat Laboral, de la Conselleria d'Educació, Universitats i Ocupació.

Esta circumstància s'acreditarà mitjançant una declaració responsable subscripta pel representant legal de l'entitat sol·licitant, i amb la documentació establida en l'article 8 del present decret.

#### *Article 7. Obligacions generals de les entitats beneficiàries*

Les entitats beneficiàries han de complir les obligacions generals previstes en l'article 14 de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, i altres normes de general aplicació i, a més, les que, per a cada tipus d'acció, estableix el present decret, en particular:

1. Obligacions de transparència en les subvencions dirigides a entitats públiques i entitats privades.

a) Les entitats públiques hauran de complir les obligacions de transparència que, en virtut de la Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, i de la Llei 1/2022, de 13 d'abril, de transparència i bon govern de la Comunitat Valenciana, els corresponen com a entitats públiques.

b) Les entitats privades beneficiàries de la subvenció hauran de complir les obligacions de publicitat activa recollides en el capítol II del títol I de la Llei 19/2013, de 9 de desembre, quan:

1r. Perceben durant el període d'un any ajudes o subvencions públiques en una quantia superior a 100.000 euros.

2n. Perceben durant el període d'un any natural ajudes o subvencions de les entitats públiques de la Comunitat Valenciana que recull l'article 3 de la Llei 1/2022 en una quantia superior a 50.000 euros.

3r. Les ajudes o subvencions percebudes representen almenys el 40 % del total dels ingressos anuals, sempre que arriben com a mínim a la quantitat de 5.000 euros.

En particular, hauran de publicar la informació en els termes que preveuen els principis generals de l'article 5 de la Llei 19/2013, la informació institucional i organitzativa de l'article 6, i l'econòmica i presupostària de l'article 8. Esta publicació es farà mitjançant la pàgina web de l'entitat o a través de la plataforma TEP – Transparència Entitats Privades, de GVA Oberta, a la qual es pot accedir en <https://gvaoberta.gva.es/va/tep>.

Esta informació s'haurà de publicar a partir de l'any següent a aquell en el qual s'hagen superat els llindars establits, i s'haurà de mantindre publicada durant almenys quatre anys naturals.

Totes les entitats beneficiàries de subvencions estan obligades a subministrar a l'entitat concedent, amb un requeriment previ, tota la

2023 relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis (DOUE L-2023-81820 de 15.12.2023).

Esta circunstancia se acreditará mediante declaración responsable suscrita por el representante legal de la entidad solicitante, y será comprobada por LABORa Servicio Valenciano de Empleo y Formación, mediante las consultas operativas con información procedente de las administraciones públicas y verificaciones dentro del correspondiente Plan de Control Anual de Subvenciones.

4. Las entidades beneficiarias deberán disponer de un plan de igualdad, en los supuestos en que resulten obligados a ello, teniendo en cuenta, en su caso, los plazos para iniciar la negociación y para tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro establecidos en el artículo 4 del Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Se entenderá cumplido dicho requisito con la inscripción obligatoria en registro público de conformidad con lo previsto en el artículo 11 del Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y todo ello en relación con el artículo 4 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres.

Se trata del denominado Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, que en el ámbito estatal o supraautonómico, está adscrito actualmente al Ministerio de Trabajo y Economía Social, y en el ámbito autonómico, está adscrito a la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo.

Esta circunstancia se acreditará mediante declaración responsable suscrita por el representante legal de la entidad solicitante, y con la documentación establecida en el artículo 8 del presente decreto.

#### *Artículo 7. Obligaciones generales de las entidades beneficiarias*

Las entidades beneficiarias deberán cumplir las obligaciones generales previstas en el artículo 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y otras normas de general aplicación y, además, las que para cada tipo de acción se establecen el presente decreto, en particular:

1. Obligaciones de transparencia en subvenciones dirigidas a entidades públicas y entidades privadas

a) Las entidades públicas deberán cumplir con las obligaciones de transparencia que, en virtud de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, y de la Ley 1/2022, de 13 de abril, de transparencia y buen gobierno de la Comunitat Valenciana, le corresponden como entidad pública.

b) Las entidades privadas beneficiarias de la subvención deberán cumplir las obligaciones de publicidad activa recogidas en el capítulo II del título I de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, cuando:

1º. Perciban durante el periodo de un año ayudas o subvenciones públicas en una cuantía superior a 100.000 euros.

2º. Perciban durante el periodo de un año natural ayudas o subvenciones de las entidades públicas de la Comunitat Valenciana recogidas en el artículo 3 de la Ley 1/2022 en una cuantía superior a 50.000 euros.

3º. Las ayudas o subvenciones percibidas representen al menos el 40 % del total de sus ingresos anuales, siempre que alcancen como mínimo la cantidad de 5.000 euros.

En particular, deberán publicar la información en los términos previstos en los principios generales del artículo 5 de la Ley 19/2013, en la información institucional y organitzativa del artículo 6 y en la económica y presupuestaria del artículo 8 de la misma. Dicha publicación se realizará a través de la página web de la entidad, o bien a través de la plataforma TEP – Transparència Entitats Privades, de GVA Oberta, a la que se puede acceder en <https://gvaoberta.gva.es/es/tep>.

Esta información se deberá publicar a partir del año siguiente a aquel en el que se hayan superado los umbrales establecidos, y tendrá que mantenerse publicada durante al menos cuatro años naturales.

c) Todas las entidades beneficiarias de subvenciones están obligadas a suministrar a la entidad concedente, previo requerimiento, toda



informació que siga necessària perquè esta complisca les obligacions previstes en la Llei de transparència, en el termini de 15 dies hàbils des del requeriment. Una vegada transcorregut el termini conferit en el requeriment sense que este s'haja atés, l'òrgan que haja realitzat el requeriment podrà acordar, amb un advertiment i una audiència previs a l'interessat, la imposició de multes coercitives en els termes que preveu l'article 5 de la Llei 1/2022.

2. Sense perjudi de les obligacions previstes en els apartats anteriors, totes les entitats beneficiàries de subvencions hauran de donar la publicitat adequada del caràcter públic del finançament de programes, activitats, inversions o actuacions de qualsevol mena que siguen objecte de subvenció, incloent-hi el logotip del Servei Públic d'Ocupació Estatal, de la Generalitat Valenciana i de Labora en mitjans de difusió com ara cartells, materials impresos, mitjans electrònics o audiovisuals i en qualsevol altre mitjà de publicitat que es faça de l'activitat subvencionada.

A més, les entitats definides com a CEO han de fer constar el seu caràcter de «centre especial d'ocupació qualificat pel Servei Valencià d'Ocupació i Formació», mitjançant el cartell indicador corresponent en cada un dels centres de treball propis situats a la Comunitat Valenciana. Així mateix, i en els supòsits de prestació de servicis en centres de treball aliens, el personal haurà d'acreditar que pertany al centre especial d'ocupació en què està donat d'alta mitjançant la identificació en els uniformes de treball.

3. Les entitats beneficiàries han de tindre la comptabilitat separada d'ingressos relatius als projectes subvencionats.

4. Procedir al reintegrament dels fons percebuts en els supòsits que preveu 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 pel Reial decret 887/2006, i amb el que estableix l'article 172 de la Llei 1/2015.

5. Les empreses ordinàries que s'acullen a les ajudes regulades en el títol III d'este decret han d'acreditar el compliment de la normativa sobre inserció laboral de persones amb discapacitat, o l'exempció d'esta 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.

6. Els CEO han de comunicar a la Subdirecció General d'Ocupació, de Labora Servei Valencià d'Ocupació i Formació, en un termini no superior a 30 dies, qualsevol alteració o modificació que es produïska en relació amb la definició com a CEO; entre altres, els canvis de titularitat, la forma jurídica, les activitats, el domicili social, l'obertura de nous centres de treball, etc.

7. Per a l'ajuda per al finançament parcial dels costos salarials de persones treballadores amb discapacitat, els CEO han de mantindre els contractes subscrits amb les persones treballadores amb discapacitat un mínim de tres mesos i comunicar amb caràcter mensual, en els 10 primers dies naturals de cada mes, i en un model normalitzat, qualsevol variació produïda en la plantilla, molt especialment les baixes produïdes amb anterioritat al manteniment del període mínim exigible de tres mesos i les baixes per acomiadaments disciplinaris o per causes objectives, reconegudes o declarades improcedents, així com baixes per acomiadaments col·lectius.

8. Els CEO han de prestar, per mitjà de les unitats de suport, els servicis d'ajust personal i social que requerisquen les persones treballadores amb discapacitat, i ser un mitjà d'inclusió del màxim nombre d'estes persones en el règim d'ocupació ordinari, segons el que disposa l'article 43 del text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat, i, d'acord amb el que disposa l'article 15 del Decret 227/2018, de 14 de desembre, del Consell, pel qual es regula la qualificació i la inscripció dels centres especials d'ocupació en el Registre de centres especials d'ocupació de la Comunitat Valenciana, o una altra norma que pugja substituir-lo, i amb les instruccions de desplegament que pugja establir, si és el cas, la Direcció General de Labora Servei Valencià d'Ocupació i Formació.

9. Facilitar tota la informació relacionada amb la subvenció que els requerisca la Subdirecció General d'Ocupació, de Labora Servei Valencià d'Ocupació i Formació.

10. Les entitats beneficiàries d'ajudes regulades en este decret han de conservar els registres detallats de la informació i la documentació de suport necessària per a determinar el compliment de totes les con-

la informació que sea necesaria para el cumplimiento por esta de las obligaciones previstas en la ley de transparencia, en el plazo de 15 días hábiles desde el requerimiento. Una vez transcurrido el plazo conferido en el requerimiento sin que el mismo hubiera sido atendido, el órgano que ha realizado el requerimiento podrá acordar, previa advertencia y audiencia al interesado, la imposición de multas coercitivas en los términos previstos en el artículo 5 de la Ley 1/2022.

2. Sin perjuicio de las obligaciones previstas en los apartados anteriores, todas las entidades beneficiarias de subvenciones deberán dar la adecuada publicidad del carácter público de la financiación de programas, actividades, inversiones o actuaciones de cualquier tipo que sean objeto de subvención, incluyendo el logotipo del Servicio Público de Empleo Estatal, de la Generalitat Valenciana y de LABORa Servicio Valenciano de Empleo y Formación, en medios de difusión tales como carteles, materiales impresos, medios electrónicos o audiovisuales y en cualquier otro medio de publicidad que se realice de la actividad subvencionada.

Además, las entidades calificadas como CEE, deberán hacer constar su carácter de «Centro Especial de Empleo calificado por LABORa Servicio Valenciano de Empleo y Formación», mediante el correspondiente cartel indicador en cada uno de los centros de trabajo propios ubicados en la Comunitat Valenciana. Asimismo, y en los supuestos de prestación de servicios en centros de trabajo ajenos, el personal deberá acreditar su pertenencia al centro especial de empleo en el que están dados de alta mediante identificación en uniformes de trabajo.

3. Las entidades beneficiarias deberán llevar contabilidad separada de ingresos relativos a los proyectos subvencionados.

4. 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.

5. Las empresas ordinarias que se acojan a las ayudas reguladas en el título III de este decreto, deberán acreditar el cumplimiento de la normativa sobre inserción laboral de personas con discapacidad, 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.

6. Los CEE deberán comunicar a la Subdirección general de Empleo, de LABORa Servicio Valenciano de Empleo y Formación, en un plazo no superior a 30 días, cualquier alteración o modificación que se produzca en relación con la calificación como CEE, entre otros, los cambios de titularidad, forma jurídica, actividades, domicilio social, apertura de nuevos centros de trabajo, etc.

7. Para la Ayuda para la financiación parcial de costes salariales de las personas trabajadoras con discapacidad, los CEE deberán mantener los contratos suscritos con las personas trabajadoras con discapacidad un mínimo de tres meses y comunicar con carácter mensual, en los 10 primeros días naturales de cada mes, y en modelo normalizado, cualquier variación producida en la plantilla, y muy especialmente las bajas producidas con anterioridad al mantenimiento del período mínimo exigible de tres meses y las bajas por despidos disciplinarios o por causas objetivas, reconocidas y/o declaradas improcedentes, así como bajas por despidos colectivos.

8. Los CEE deben prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, siendo un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario, según lo dispuesto en el artículo 43 del texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto 227/2018, de 14 de diciembre, del Consell, por el que se regula la calificación e inscripción de los centros especiales de empleo en el Registro de centros especiales de empleo de la Comunitat Valenciana, u otra norma que pudiese sustituirlo, y con las Instrucciones de desarrollo que pudiesen establecerse, en su caso, por parte de la Dirección General de LABORa Servicio Valenciano de Empleo y Formación.

9. Facilitar cuanta información relacionada con la subvención le sea requerida por la subdirección general de Empleo, de LABORa Servicio Valenciano de Empleo y Formación.

10. Las entidades beneficiarias de ayudas reguladas en el presente decreto deberán conservar registros detallados de la información y la documentación de apoyo necesarias para determinar el cumplimen-

dicions que estableix este decret i els reglaments europeus aplicables. Estos registres s'han de conservar durant deu anys a partir de la data de concessió de l'última ajuda en virtut del règim.

11. Les entitats beneficiàries hauran d'informar les persones de les quals aporten dades o documentació relativa, entre altres, al tipus i grau de discapacitat, dels aspectes següents:

La comunicació d'estes dades a l'Administració per a tractar-les en l'àmbit de les seues competències i d'acord amb les finalitats del procediment.

La possibilitat que l'Administració faça consultes relacionades amb les seues dades per a comprovar, entre altres aspectes, que són veraces.

El dret d'oposició que té al fet que l'Administració tracte les seues dades. En este cas, ha de comunicar esta oposició a l'Administració als efectes oportuns.

Així mateix, en el cas que esta consulta requerisca per llei una autorització de la persona les dades de la qual es consultaran, l'entitat sol·licitant de les ajudes disposa d'esta autorització, que estarà disponible a requeriment de l'Administració en qualsevol moment.

## CAPÍTOL II

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

#### *Article 8. Presentació de sol·licituds, termini i documentació*

1. Les sol·licituds s'han de presentar de manera telemàtica, bé mitjançant la seua electrònica de la Generalitat Valenciana (<https://sede.gva.es>), per mitjà del procediment habilitat a este efecte, o mitjançant el web de Labora Servici Valencià d'Ocupació i Formació <https://labora.gva.es/va/centres-especials-d-ocupacio>, en l'enllaç a la seua electrònica que hi ha associat a cada ajuda publicada. Per a això, s'haurà de disposar de firma electrònica avançada, bé amb el certificat reconegut d'entitat o el certificat de representant d'entitat, prèviament autoritzats a través del registre de representants.

2. El termini per a la presentació de les sol·licituds és el que s'estableix en el capítol corresponent a cada tipus d'ajuda.

3. Les sol·licituds han d'incloure, a més de la documentació específica que s'estableix per a cada programa, la documentació general següent firmada electrònicament, que s'ha d'annexar per mitjans telemàtics:

a) Dades de domiciliació bancària: Si es tracta d'un nou compte bancari, l'entitat haurà d'haver-la donat d'alta prèviament a través del tràmit telemàtic habilitat a este efecte i denominat «Procediment per a tramitar les altes i baixes de les domiciliacions bancàries» ([https://www.gva.es/va/inicio/procedimientos?id\\_proc=22648&version=amp](https://www.gva.es/va/inicio/procedimientos?id_proc=22648&version=amp)).

Si s'ha presentat amb anterioritat davant de la Subdirecció General d'Ocupació, Labora Servici Valencià d'Ocupació i Formació i no ha experimentat cap variació, s'indicarà el compte en què s'haurà de practicar l'ingrés, i s'especificarà en tot cas a quina ajuda correspon.

b) Declaració responsable subscripta per la representació legal del fet que l'entitat beneficiària no incorre en cap de les prohibicions per a obtenir la condició de beneficiària de subvencions de l'article 13 de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions. Esta declaració responsable es troba inclosa en la mateixa sol·licitud general de subvencions.

c) Per a les subvencions d'import superior a 30.000 €, declaració responsable, en model normalitzat, acreditativa que l'entitat sol·licitant no està incursa en la prohibició per a obtenir la condició de beneficiari de subvencions establida per l'article 13.3.bis de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions, per ser subjecte inclòs en l'àmbit d'aplicació de la Llei 3/2004, de 29 de desembre, per la qual s'establixen mesures de lluita contra la morositat en les operacions comercials, ja que el CEO complix amb els terminis de pagament previstos en esta Llei 3/2004 i pot presentar compte de pèrdues i guanys abreujat.

En el cas que l'entitat sol·licitant, d'acord amb la normativa comptable, no puga presentar compte de pèrdues i guanys abreujat, hauran d'adjuntar a esta declaració responsable:

1.º Certificat emès per auditor inscrit en el Registre oficial d'auditors de comptes que continga una transcripció desglossada de la informació en matèria de pagaments descrita en la memòria dels últims comptes

de todas las condiciones establecidas en el presente Decreto y en los reglamentos europeos de aplicación. Estos registros se conservarán durante diez años a partir de la fecha de concesión de la última ayuda en virtud del régimen.

11. Las entidades beneficiarias deberán informar a las personas de las que aporta datos o documentación, relativa entre otra, al tipo y grado de discapacidad, de los siguientes aspectos:

La comunicación de dichos datos a la Administración para su tratamiento en el ámbito de sus competencias y de acuerdo con los fines del procedimiento.

La posibilidad de que la Administración realice consultas relacionadas con sus datos para comprobar, entre otros extremos, su veracidad.

Del derecho de oposición que le asiste a que la Administración trate sus datos, en cuyo caso, deberá comunicar dicha oposición a la Administración a los efectos oportunos.

Asimismo, en el caso de que dicha consulta requiera por ley autorización de la persona cuyos datos se van a consultar, la entidad solicitante de las ayudas dispone de dicha autorización, que estará disponible a requerimiento de la Administración en cualquier momento.

## CAPÍTULO II

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

#### *Artículo 8. Presentación de solicitudes, plazo y documentación*

1. Las solicitudes se presentarán de forma telemática, bien a través de la sede electrónica de la Generalitat (<https://sede.gva.es>), a través del procedimiento habilitado al efecto, o bien a través de la web de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación (<http://www.labora.gva.es/es/centres-especials-d-ocupacio>), en el enlace a la sede electrónica que hay asociado a cada ayuda publicada. Para ello, se deberá disponer de firma electrónica avanzada, bien con el certificado reconocido de entidad o certificado de representante de entidad, previamente autorizados a través del registro de representantes.

2. El plazo para la presentación de las solicitudes es el establecido en el capítulo correspondiente a cada tipo de ayuda.

3. Las solicitudes deberán acompañarse, además de la documentación específica que se establece para cada tipo de programa, de la documentación general siguiente firmada electrónicamente, que deberá anexarse por medios telemáticos:

a) Datos de domiciliación bancaria: Si se trata de una nueva cuenta bancaria, la entidad deberá haberla dado de alta previamente a través del trámite telemático habilitado al efecto, y denominado «Procedimiento para tramitar las altas y bajas de las domiciliaciones bancarias» ([https://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id\\_proc=22648&version=amp](https://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id_proc=22648&version=amp)).

Si se ha presentado con anterioridad ante la Subdirección General de Empleo, de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación y no ha experimentado variación, se indicará la cuenta en que se deberá practicar el ingreso, especificando en todo caso a qué ayuda corresponde.

b) Declaración responsable suscrita por la representación legal de que la entidad beneficiaria no está incurso en ninguna de las prohibiciones para obtener la condición de beneficiaria de subvenciones del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, general de subvenciones. Dicha declaración responsable se encuentra incluida en la propia solicitud general de subvenciones.

c) Para las subvenciones de importe superior a 30.000 €, declaración responsable, en modelo normalizado, acreditativa de que la entidad solicitante, no está incurso en la prohibición para obtener la condición de beneficiaria de subvenciones establecida por el artículo 13.3.bis de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, general de subvenciones, por ser sujeto incluido en el ámbito de aplicación de la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales, ya que el CEE cumple con los plazos de pago previstos en dicha Ley 3/2004 y puede presentar cuenta de pérdidas y ganancias abreviada.

En el caso de que la entidad solicitante, de acuerdo con la normativa contable, no pueda presentar cuenta de pérdidas y ganancias abreviada, deberán adjuntar a dicha declaración responsable:

1.º Certificación emitida por auditor inscrito en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas que continga una transcripción desglosada de la información en materia de pagos descrita en la memoria de las últimas



anuals auditats, quan d'estos es desprenga que s'assolix el nivell de compliment dels terminis de pagament establits en la Llei 3/2004, de 29 de desembre, determinat en este apartat, sobre la base de la informació requerida per la disposició adicional tercera de la Llei 15/2010, de 5 de juliol, de modificació de la Llei 3/2004, de 29 de desembre.

2n En el cas que no siga possible emetre el certificat al qual es referix el número anterior, l'informe de procediments acordats, elaborat per un auditor inscrit en el Registre oficial d'auditors de comptes, que, sobre la base de la revisió d'una mostra representativa de les factures pendents de pagament a proveïdors de la societat en data dels 10 dies anteriors a l'inici del període subvencionable, concloga sense la detecció d'excepcions al compliment dels terminis de pagament de la Llei 3/2004, de 29 de desembre, o en el cas que es detectaren, estes no impedisquen assolir el nivell de compliment requerit en l'últim paràgraf d'este apartat.

A l'efecte d'esta llei, s'entendrà complit el requisit exigit en este apartat quan el nivell de compliment dels terminis de pagament previstos en la Llei 3/2004, de 29 de desembre, siga igual o superior al percentatge previst en la disposició final sexta, lletra d, apartat segon, de la Llei 18/2022, de 28 de setembre, de creació i creixement d'empreses, o norma que la substituïska.

d) Per a tots els programes regulats en este decret, excepte les ajudes a projectes d'inserció laboral en CEO per a finançar els costos corresponents a l'informe auditor per a la justificació de l'ajuda salarial, declaració responsable acreditativa que l'entitat beneficiària reuneix els requisits establits en l'RGEC i que, per tant, no es troba incursa en cap de les causes d'exclusió incloses en este reglament i recollides en la disposició adicional tercera d'este decret.

e) Declaració responsable, en les ajudes destinades a finançar costos salarials de personal amb discapacitat, acreditativa que les noves contractacions representen un increment net del nombre de persones ocupades en l'empresa en qüestió, en comparació amb la mitjana dels 12 mesos previs o, en defecte d'això, el lloc o els llocs han d'haver quedat vacants arran de la dimissió de la persona treballadora, de la seua discapacitat, de la seua jubilació, de la seua defunció, de la reducció voluntària del temps de treball o del seu acomiadament disciplinari procedent, així com en el cas de subrogacions, per les causes legals estipulades, i no de resultes de l'acomiadament disciplinari o per causes objectives, declarat o reconegut improcedent o acomiadament col·lectiu.

f) En el cas de les ajudes a projectes d'inserció laboral en CEO per a finançar els costos corresponents a l'informe auditor per a la justificació de l'ajuda salarial, establits en l'apartat 1.b de l'article 3 d'este decret: Declaració responsable sobre altres ajudes de mínimis concedides en l'exercici fiscal corrent i en els dos exercicis anteriors, a fi de comprovar que no se superen per a l'entitat o entitats considerades com a «única empresa» els límits previstos en l'article 3 del Reglament (UE) 2023/2831, de la Comissió, de 13 de desembre de 2023, relatiu a l'aplicació dels articles 107 i 108 del Tractat de funcionament de la Unió Europea a les ajudes de mínimis (DOUE L de 15.12.2023), així com sobre el compliment dels requisits establits en el reglament (UE) esmentat, segons model normalitzat.

g) Declaració responsable del fet que l'import de les subvencions sol·licitades sobre la base d'este decret en cap cas podrà ser d'una 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 els límits establits en la disposició adicional tercera d'este decret.

h) Pla d'igualtat, en els casos d'empreses obligades a això, tenint en compte, si és el cas, els terminis per a iniciar la negociació i per a tindre negociada, aprovada i presentada la sol·licitud de registre establits en l'article 4 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, negociat, i inscrit en registre públic, de conformitat amb el que es preveu en l'article 11 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i tot això, en relació

cuantias anuales auditadas, cuando de ellas se desprenda que se alcanza el nivel de cumplimiento de los plazos de pago establecidos en la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, determinado en este apartado, en base a la información requerida por la disposición adicional tercera de la Ley 15/2010, de 5 de julio, de modificación de la Ley 3/2004, de 29 de diciembre.

2.º En el caso de que no sea posible emitir el certificado al que se refiere el número anterior, «Informe de Procedimientos Acordados», elaborado por un auditor inscrito en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas, que, en base a la revisión de una muestra representativa de las facturas pendientes de pago a proveedores de la sociedad a fecha de los 10 días anteriores al inicio del periodo subvencionable, concluya sin la detección de excepciones al cumplimiento de los plazos de pago de la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, o en el caso de que se detectasen, estas no impidan alcanzar el nivel de cumplimiento requerido en el último párrafo de este apartado.

A los efectos de dicha ley, se entenderá cumplido el requisito exigido en este apartado cuando el nivel de cumplimiento de los plazos de pago previstos en la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, sea igual o superior al porcentaje previsto en la disposición final sexta, letra d), apartado segundo, de la Ley 18/2022, de 28 de septiembre, de creación y crecimiento de empresas, o norma que la sustituya.

d) Para todos los programas regulados en el presente decreto, salvo las ayudas a proyectos de inserción laboral en CEE para financiar los costes correspondientes al informe auditor para la justificación de la ayuda salarial, Declaración responsable acreditativa de que la entidad beneficiaria reúne los requisitos establecidos en el RGEC y por tanto, no se encuentra incursa en ninguna de las causas de exclusión incluidas en dicho Reglamento y recogidas en la disposición adicional tercera del presente decreto.

e) Declaración responsable, en las ayudas destinadas a financiar costes salariales de personal con discapacidad, acreditativa de que las nuevas contrataciones representan un incremento neto del número de personas empleadas en la empresa en cuestión en comparación con la media de los 12 meses previos, o en su defecto, el puesto o puestos deberán haber quedado vacantes a raíz de la dimisión de la persona trabajadora, de su discapacidad, de su jubilación, de su defunción, de la reducción voluntaria del tiempo de trabajo o de su despido disciplinario procedente, así como en el caso de subrogaciones, por las causas legales estipuladas, y no de resultados de su despido disciplinario o por causas objetivas, declarado o reconocido improcedente o despido colectivo.

f) Para las ayudas a proyectos de inserción laboral en CEE para financiar los costes correspondientes al informe auditor para la justificación de la ayuda salarial, establecidas en el apartado 1.b del artículo 3 del presente decreto: Declaración responsable sobre otras ayudas de mínimis concedidas en el ejercicio fiscal corriente y en los dos ejercicios anteriores, a fin de comprobar que no se superan para la entidad o entidades consideradas como «única empresa» los límites previstos en el artículo 3 del REGLAMENTO (UE) 2023/2831 DE LA COMISIÓN DE 13 de diciembre de 2023 relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de mínimis (DOUE L de 15.12.2023), así como sobre el cumplimiento de los requisitos establecidos en el citado Reglamento (UE), según modelo normalizado.

g) Declaración responsable de que el importe de las subvenciones solicitadas en base al presente decreto en ningún caso podrá ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrència con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos de otras Administraciones Públicas, o de otros entes públicos o privados, nacionales o internacionales, supere los límites establecidos en la disposición adicional tercera del presente decreto.

h) Plan de igualdad, en los casos de empresas obligadas a ello, teniendo en cuenta, en su caso, los plazos para iniciar la negociación y para tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro establecidos en el artículo 4 del Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, negociado, e inscrito en registro público, de conformidad con lo previsto en el artículo 11 del Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y

amb l'article 4 de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i hòmens.

En el cas que el pla d'igualtat, negociat, aprovat i inscrit en registre públic, ja estiga en poder de l'òrgan instructor, hauran de comunicar esta circumstància, i fer constar la data de presentació i l'expedient de destinació, i no serà necessari presentar-lo de nou.

i) Declaració responsable de la persona que representa legalment l'entitat sol·licitant de les ajudes acreditativa que ha informat les persones de les quals aporta dades o documentació relativa, entre altres coses, al tipus i el grau de discapacitat, dels aspectes següents:

La comunicació d'estes dades a l'Administració per a tractar-les en l'àmbit de les seues competències i d'acord amb les finalitats del procediment.

La possibilitat que l'Administració faça consultes relacionades amb les seues dades per a comprovar, entre altres aspectes, que són veraces.

El dret d'oposició que té al fet que l'Administració tracte les seues dades. En este cas, ha de comunicar esta oposició a l'Administració als efectes oportuns.

Així mateix, en el cas que esta consulta requerisca per llei una autorització de la persona les dades de la qual es consultaran, l'entitat sol·licitant de les ajudes disposa d'esta autorització, que estarà disponible a requeriment de l'Administració en qualsevol moment.

Esta declaració figura inclosa en la sol·licitud general de subvencions.

4. La presentació de la sol·licitud comportarà l'autorització de la sol·licitant perquè la Subdirecció General d'Ocupació, de Labora Servici Valencià d'Ocupació i Formació, obtinga directament l'acreditació del compliment de les obligacions amb la Seguretat Social, que preveu l'article 19 del Reglament de la Llei general de subvencions, de manera que no és necessari aportar les certificacions corresponents.

No obstant això, la persona sol·licitant o la representant legal podrà denegar o revocar este consentiment si efectua una comunicació escrita a la Subdirecció General d'Ocupació, de Labora Servici Valencià d'Ocupació i Formació, en este sentit. En este supòsit, s'han de presentar els certificats originals positius de la Tresoreria General de la Seguretat Social, acreditatius del fet d'estar al corrent en el compliment de les obligacions amb la Seguretat Social.

Quant a l'acreditació d'estar al corrent en el compliment de les seues obligacions tributàries, d'acord amb el que disposa l'article 18 del Reglament de la Llei general de subvencions, la persona sol·licitant pot autoritzar expressament la Subdirecció General d'Ocupació, de Labora Servici Valencià d'Ocupació i Formació, per a l'obtenció directa d'esta informació, una autorització que consta en la mateixa sol·licitud general de subvencions.

A falta d'esta autorització expressa, hauran de presentar els certificats originals positius de l'Agència Estatal de l'Administració Tributària i de l'Agència Tributària Valenciana.

5. La presentació de sol·licituds a l'empara d'este decret suposa la prestació del consentiment per part de l'entitat sol·licitant perquè la Subdirecció General d'Ocupació, de Labora Servici Valencià d'Ocupació i Formació, pugua sol·licitar dels òrgans competents de la Seguretat Social la informació estrictament necessària per a comprovar les altes, les baixes, els manteniments i les incidències de l'entitat sol·licitant de les ajudes.

#### *Article 9. Procediment per a la concessió de les ajudes*

1. La concessió d'estes subvencions es tramitarà pel procediment de concessió directa, d'acord amb el que disposen els articles 160 i 168.1.C de la Llei 1/2015, de 6 de febrer; és a dir, per data i hora de presentació de la sol·licitud; en el cas que esta estiga incompleta, s'entendrà com a data de sol·licitud la data d'expedient complet després d'esmenar-lo.

No obstant això, en el cas que el pressupost resulte insuficient per a atendre la totalitat de les ajudes sol·licitades per al finançament parcial dels costos salarials del personal amb discapacitat dels CEO d'un semestre de l'exercici 2024, les ajudes es concediran de manera que arribe per a finançar els mateixos mesos a totes les entitats sol·licitants. Una vegada atesos els mateixos mesos a totes les entitats sol·licitants del semestre, el pressupost resultant que no arribe per a finançar un mes complet a la totalitat de les sol·licitants es concedirà segons la data i l'hora de sol·licitud i d'expedient complet fins que s'esgoti.

acuerdos colectivos de trabajo, y todo ello en relación con el artículo 4 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres.

En el caso de que el Plan de Igualdad, negociado, aprobado e inscrito en registro público, ya obre en poder del órgano instructor, deberán comunicar dicha circunstancia, haciendo constar fecha de presentación y expediente de destino, no resultando necesario presentarlo de nuevo.

i) Declaración responsable de la persona representante legal de la entidad solicitante de las ayudas acreditativa de que ha informado a las personas de las que aporta datos o documentación, relativa entre otra, al tipo y grado de discapacidad, de los siguientes aspectos:

La comunicación de dichos datos a la Administración para su tratamiento en el ámbito de sus competencias y de acuerdo con los fines del procedimiento.

La posibilidad de que la Administración realice consultas relacionadas con sus datos para comprobar, entre otros extremos, su veracidad.

Del derecho de oposición que le asiste a que la Administración trate sus datos, en cuyo caso, deberá comunicar dicha oposición a la Administración a los efectos oportunos.

Asimismo, en el caso de que dicha consulta requiera por ley autorización de la persona cuyos datos se van a consultar, la entidad solicitante de las ayudas dispone de dicha autorización, que estará disponible a requerimiento de la Administración en cualquier momento.

Dicha declaración figura incluida en la solicitud general de subvenciones.

4. La presentación de la solicitud conllevará la autorización de la solicitante para que la Subdirección General de Empleo, de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación, obtenga directamente la acreditación del cumplimiento de las obligaciones con la Seguridad Social, previstas en el artículo 19 del Reglamento de la Ley general de subvenciones, no siendo necesario aportar las correspondientes certificaciones.

No obstante, la persona solicitante o representante legal podrá denegar o revocar este consentimiento efectuando comunicación escrita a la subdirección general de Empleo, de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación, en tal sentido. En este supuesto, deberán presentarse los certificados originales positivos de la Tesoreria General de la Seguridad Social, expresivos de estar al corriente en el cumplimiento de las obligaciones con la Seguridad Social.

En cuanto a la acreditación de estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18 del Reglamento de la Ley general de subvenciones, la persona solicitante podrá autorizar expresamente a la Subdirección General de Empleo, de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación para la obtención directa de dicha información, constanding dicha autorización en la propia solicitud general de subvenciones.

En defecto de dicha autorización expresa, deberán presentar los certificados originales positivos de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria y de la Agencia Tributaria Valenciana.

5. La presentación de solicitudes al amparo de este decreto supone la prestación del consentimiento por parte de la entidad solicitante para que la subdirección general de Empleo, de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación 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.

#### *Artículo 9. Procedimiento para la concesión de las ayudas*

1. La concesión de estas subvenciones se tramitará por el procedimiento de concesión directa, de acuerdo a los dispuesto en los artículos 160 y 168.1.C de la Ley 1/2015, de 6 de febrero, es decir, por fecha y hora de presentación de la solicitud, y en el caso de que esta estuviese incompleta, se entenderá como fecha de solicitud la fecha de expediente completo tras la subsanación del mismo.

No obstante ello, en el caso de que el presupuesto resultase insuficiente para atender la totalidad de las ayudas solicitadas para la financiación parcial de los costes salariales del personal con discapacidad de los CEE de un semestre del ejercicio 2024, las ayudas se concederán de forma que alcance para financiar los mismos meses a todas las entidades solicitantes. Una vez atendidos los mismos meses a todas las entidades solicitantes del semestre, el presupuesto resultante que no alcanzase para financiar un mes completo a la totalidad de las solicitantes, se concederá según fecha y hora de solicitud y de expediente completo hasta su agotamiento.

Si, amb els expedients complets i en aplicació del criteri anterior, hi continuara havent crèdit que no arribe a subvencionar un mes sencer a tots els CEO, se subvencionarien expedients completats després d'una esmena, tenint en compte com a data de sol·licitud la data i l'hora en què s'haja esmenat completament l'expedient.

No obstant això, i encara que la concessió de l'ajuda es realitze per mesos en funció del pressupost disponible, les entitats beneficiàries podran imputar gasto de mesos posteriors si, a causa de baixes per incapacitat temporal, degudament justificades i pels mateixos imports que els que hagen pogut correspondre, amb les mensualitats que s'han tingut en compte per a la concessió de l'ajuda no arribaren a justificar l'ajuda total concedida.

2. El procediment s'iniciarà, per a cada tipus d'ajuda, d'ofici, amb la publicació íntegra d'este decret en la Base de dades nacional de subvencions i en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, d'acord amb el procediment que s'establix en la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions.

3. La instrucció del procediment de concessió de subvencions correspon a la Subdirecció General d'Ocupació de Labora Servici Valencià d'Ocupació i Formació.

4. La competència per a conèixer i resoldre sobre les sol·licituds formulades correspon a la persona titular de la Direcció General de Labora Servici Valencià d'Ocupació i Formació, o a la persona en la qual delegue.

5. El termini màxim per a resoldre i notificar la resolució procedent serà de quatre mesos comptats des de l'endemà de la finalització del termini de presentació de sol·licituds.

Una vegada transcorregut el termini anterior sense que s'haja dictat i notificat cap resolució expressa, la sol·licitud s'entendrà desestimada per silenci administratiu, d'acord amb el que preveu la legislació del procediment administratiu comú.

6. La resolució de concessió de les ajudes, degudament motivada, fixarà expressament la quantia concedida i incorporarà, si és el cas, les condicions, les obligacions i les determinacions accessòries a què s'haja de subjectar la beneficiària d'esta, amb la notificació a les persones interessades en els termes que preveu la legislació del procediment administratiu comú.

7. La resolució posarà fi a la via administrativa i, contra esta, es podrà interposar un recurs potestatiu de reposició davant del mateix òrgan, en el termini d'un mes a partir de l'endemà de la notificació, d'acord amb els articles 123 i 124 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques; o un recurs contenciós administratiu, en el termini de dos mesos, davant del jutjat contenciós administratiu de la Comunitat Valenciana corresponent, de conformitat amb els articles 8 i 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa.

#### *Article 10. Mitjà de notificació*

1. La notificació de les resolucions i els actes de tràmit es farà mitjançant la seu electrònica de la Generalitat (<https://sede.gva.es>).

2. Amb esta finalitat es remetrà un avís a l'adreça de correu electrònic que figure en l'expedient, en què s'informarà de la posada a la disposició d'una notificació en la seu electrònica mencionada. La falta de pràctica de l'avís no impedirà que la notificació es considere plenament vàlida.

#### *Article 11. Resolució d'incidències*

1. La persona titular de la Direcció General de Labora Servici Valencià d'Ocupació i Formació, o la persona en què esta delegue, serà la competent per a resoldre les incidències que es produïsquen amb posterioritat a 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 la subvenció, i en qualsevol cas, l'obtenció concurrent d'estes, a què fa referència l'article 12, podrà donar lloc a la modificació de la resolució de concessió.

Si con los expedientes completos, y en aplicación del criterio anterior, siguiese existiendo crédito que no alcanzase para subvencionar un mes entero a todos los CEE, se subvencionarían expedientes completados tras una subsanación, teniendo en cuenta como fecha de solicitud la fecha y hora en que se haya subsanado completamente el expediente.

Sin embargo, y aunque la concesión de la ayuda se realice por meses en función del presupuesto disponible, las entidades beneficiarias podrán imputar gasto de meses posteriores si debido a bajas por incapacidad temporal, debidamente justificadas y por los mismos importes que les hubieran podido corresponder, con las mensualidades tenidas en cuenta para la concesión de la ayuda no alcanzasen a justificar la ayuda total concedida.

2. El procedimiento se iniciará, para cada tipo de ayuda, de oficio, mediante la publicación íntegra del presente decreto en la Base de Datos Nacional de Subvenciones y en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, de acuerdo con el procedimiento establecido en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, general de subvenciones.

3. La instrucción del procedimiento de concesión de subvenciones corresponderá a la Subdirección General de Empleo de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación.

4. La competencia para conocer y resolver sobre las solicitudes formuladas corresponde a la persona titular de la dirección general de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación, o persona en quien delegue.

5. El plazo máximo para resolver y notificar la resolución procedente será de cuatro meses, a contar desde el día siguiente a la finalización del plazo para la presentación de solicitudes.

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.

6. 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 la beneficiaria de la misma, con notificación a las interesadas en los términos previstos en la legislación del procedimiento administrativo común.

7. La resolución 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 los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas; o recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante el correspondiente Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de la Comunitat Valenciana, de conformidad con el artículo 8 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

#### *Artículo 10. Medio de notificación*

1. La notificación de las resoluciones y actos de trámite se practicará a través de la sede electrónica de la Generalitat (<https://sede.gva.es>).

2. A tal fin se remitirá un aviso a la dirección de correo electrónico que figure en el expediente, donde se informará de la puesta a disposición de una notificación en la citada sede electrónica. La falta de práctica del aviso no impedirá que la notificación sea considerada plenamente válida.

#### *Artículo 11. Resolución de incidencias*

1. La persona titular de la Dirección General de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación, o persona en quien delegue, será la competente 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 12, podrá dar lugar a la modificación de la resolución de concesión.



#### *Article 12. Compatibilitat i concurrència d'ajudes i subvencions*

1. Compatibilitat. Les ajudes regulades en este decret són compatibles entre si.

2. Concurrència d'ajudes i subvencions. L'import de les subvencions regulades en este decret en cap cas podrà ser d'una 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 la beneficiària, excepte límits més estrictes establits per a cada programa en la disposició adicional tercera d'este decret.

#### *Article 13. Control de les ajudes*

1. Correspon a la persona titular de la Direcció General de Labora Servici Valencià d'Ocupació i Formació, o la persona en què esta delegue, dur a terme la funció de control de les subvencions concedides, així com l'avaluació i el seguiment d'estos tres programes i, per a fer-ho, implantarà tots els mecanismes que considere oportuns.

2. A l'efecte del que es disposa en els articles 165.2.j i 169.3 de la Llei 1/2015, de 6 de febrer, i de conformitat amb l'article 2.3 de la Llei 3/2000, de 17 d'abril, per la qual es crea Labora Servici Valencià d'Ocupació i Formació:

a) Per al programa d'inclusió laboral de persones amb discapacitat en el mercat de treball protegit, que inclouen ajudes als costos salarials i costos d'adaptació de llocs, regulades en el capítol I del títol II d'este decret, el pla de control en 2024 consistirà en visites que cal realitzar a un percentatge significatiu de les entitats beneficiàries de les ajudes corresponents, no inferior al 10% d'estes, i que represente, almenys, un 10 % de l'import d'ajudes concedides per cada programa.

b) Per al programa d'ajudes per a la inclusió laboral de persones amb discapacitat en el mercat de treball ordinari per mitjà de CEO, 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 discapacitat amb insercions subvencionades en empreses ordinàries.

c) Per a les ajudes destinades al trànsit de les persones treballadores amb discapacitat des dels centres especials d'ocupació a l'ocupació en empreses del mercat ordinari, per mitjà dels enclavaments laborals i amb incentivació de la seua contractació amb caràcter indefinit, inclouent-hi les mesures d'adaptació de llocs regulades 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 discapacitat amb contractacions que hagen sigut subvencionades.

3. L'entitat beneficiària està obligada a sotmetre's a les actuacions de control financer previstes en els articles 113 i següents de la Llei 1/2015, de 6 de febrer, i en els articles 44 i següents de la Llei 38/2003, general de subvencions, que puga fer la Intervenció General o qualsevol òrgan autònom, nacional o internacional amb competències en control de subvencions.

#### *Article 14. Règim de justificació de les ajudes*

1. Els gastos s'acrediten mitjançant nòmines, en el cas de salaris, i factures, en el cas de servicis, subministraments o obres; el pagament dels gastos consistents en salaris del personal i les inversions o gastos efectuats per les entitats beneficiàries objecte de subvenció es justifiquen mitjançant comprovant de transferència bancària o qualsevol altra fórmula de pagament, sempre que s'acredite el càrrec en compte corresponent; tot això degudament autènticat, o en defecte d'això, mitjançant l'aportació de declaració responsable de la persona representant legal de l'entitat acreditativa per a certificar que les imatges dels rebuts de salaris i dels justificants del càrrec en compte són una còpia fidel dels justificants de gasto i de la documentació acreditativa del pagament, segons el que es disposa per a cada programa d'ajudes, encara que la seua presentació a la Subdirecció General d'Ocupació, de Labora Servici Valencià d'Ocupació i Formació, depenga de la classe de compte justificatiu del gasto regulat en cada programa.

#### *Artículo 12. Compatibilidad y concurrencia de ayudas y subvenciones*

1. Compatibilidad. Las ayudas reguladas en el presente decreto son compatibles entre sí.

2. Concurrencia de ayudas y subvenciones. El importe de las subvenciones reguladas en este decreto 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 la beneficiaria, salvo límites más estrictos establecidos para cada programa concreto en la disposición adicional tercera del presente decreto.

#### *Artículo 13. Control de las ayudas*

1. Corresponderá a la persona titular de la Dirección General de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación, o persona en quien delegue, llevar a cabo la función de control de las subvenciones concedidas, así como la evaluación y el seguimiento de estos tres programas para lo cual implantará todos aquellos mecanismos que considere oportunos.

2. A los efectos de lo dispuesto en los artículos 165.2.j y 169.3 de la Ley 1/2015, de 6 de febrero, y de conformidad con el artículo 2.3 de la Ley 3/2000, de 17 de abril, por la que se crea LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación:

a) Para el programa de inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido que, incluyen ayudas a los costes salariales y costes de adaptación de puestos, reguladas en el capítulo I del título II de este decreto, el plan de control en 2024 consistirá en visitas a realizar a un porcentaje significativo de las entidades beneficiarias de las correspondientes ayudas, no inferior al 10 % de las mismas y que represente, al menos, un 10 % del importe de ayudas concedidas por cada programa.

b) Para el programa de ayudas para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario a través de CEE, 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 discapacidad cuyas inserciones en empresa ordinaria hayan sido subvencionadas.

c) Para las ayudas destinadas al tránsito de las personas trabajadoras con discapacidad desde los centros especiales de empleo al empleo en empresas del mercado ordinario, a través de los enclaves laborales, incentivando su contratación con carácter indefinido, incluidas las medidas de adaptación de puestos, reguladas 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 discapacidad cuyas contrataciones hayan sido subvencionadas.

3. La entidad beneficiaria estará obligada a someterse a las actuaciones de control financiero previstas en los artículos 113 y siguientes de la Ley 1/2015, de 6 de febrero, y en los artículos 44 y siguientes de la Ley 38/2003, general de subvenciones, que puedan realizar la Intervención General o cualquier órgano autònom, nacional o internacional con competencias en control de subvenciones.

#### *Artículo 14. Régimen de justificación de las ayudas*

1. Los gastos se acreditan mediante nóminas, en el caso de salarios, y facturas, en el caso de servicios, suministros u obras, y el pago de los gastos consistentes en salarios del personal y las inversiones o gastos efectuados por las entidades beneficiarias objeto de subvención, se justifican mediante comprobante de transferencia bancaria o cualquier otra fórmula de pago, siempre que se acredite el correspondiente cargo en cuenta, todo ello debidamente autènticat, o en su defecto, mediante aportación de declaración responsable de la persona representante legal de la entidad acreditativa de que las imágenes de los recibos de salarios y de los justificantes del cargo en cuenta son copia fiel de los justificantes de gasto y de la documentación acreditativa del pago, según lo dispuesto para cada programa de ayudas, aunque su presentación ante la subdirección general de Empleo, de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación, dependa del tipo de cuenta justificativa del gasto regulada en cada programa.



2. La justificació del pagament requerirà la presentació, mitjançant un original o una còpia degudament autenticada, del justificant bancari acreditatiu de la identitat de qui efectua el pagament, del període a què fa referència el càrrec, el càrrec en compte dels imports i la persona treballadora en cas de salaris, així com la identificació de la persona o l'entitat beneficiària del pagament, el número de factura i el concepte en el cas d'altres gastos.

3. No obstant això, la subvenció del cost salarial de les persones amb discapacitat que treballen en centres especials d'ocupació es justificarà mitjançant la presentació d'un compte justificatiu, segons l'import d'ajuda concedit per expedient:

a) Per a expedients concedits per un import igual o superior a 60.000,00 €: compte justificatiu amb l'aportació d'un informe d'auditoria, d'acord amb el que estableix l'article 74 del Reglament de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions, aprovat pel Reial decret 887/2006, de 21 de juliol, i d'acord amb l'Orde EHA/1434/2007, de 17 de maig.

b) Per a expedients concedits per un import inferior a 60.000,00 €: compte justificatiu simplificat, d'acord amb el que estableix l'article 75 del Reial decret 887/2006.

En este supòsit d'expedients concedits per import inferior a 60.000 €, la Subdirecció General d'Ocupació, de Labora Servici Valencià d'Ocupació i Formació, comprovarà els justificants que estime oportuns i que permeten obtindre una evidència raonable sobre l'adequada aplicació de la subvenció, d'una mostra seleccionada d'expedients, i per a esta finalitat es requerirà la presentació dels justificants de gasto esmentats abans, juntament amb les baixes en el CEO.

4. Una vegada dictada la resolució de concessió, es lliurarà l'import de l'ajuda reconeguda a cada beneficiària, en la forma indicada per a cada mena d'acció en este decret, i sempre que s'acredite en l'expedient que l'entitat sol·licitant es troba al corrent en el compliment de les obligacions tributàries i davant de la Seguretat Social, així com al corrent d'obligacions per reintegrament de subvencions, en la data de cada un dels pagaments.

#### *Article 15. Causes de minoració i de reintegrament de les ajudes concedides, procediment de reintegrament, infraccions i sancions*

D'acord amb el que s'estableix en la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions, i altra legislació aplicable, les minoracions, el reintegrament de subvencions, el procediment de reintegrament i les infraccions i sancions es concreten en el que s'indica a continuació:

1. Causes de minoració i reintegrament de les ajudes concedides:

a) Tota alteració de les condicions tingudes en compte per a la concessió de la subvenció i, en qualsevol 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) Serà causa de pèrdua del dret al cobrament de la subvenció i de reintegrament d'esta que la subvenció siga destinada a la realització d'una activitat o al compliment d'una finalitat prohibida en el títol VI de la Llei 14/2017, de 10 de novembre, de memòria democràtica i per la convivència de la Comunitat Valenciana.

c) Serà procedent el reintegrament de les quantitats percebudes i l'exigència de l'interés de demora corresponent des del moment del pagament de la subvenció fins hui, en què s'acorde la procedència del reintegrament, en els supòsits que preveu l'article 37 de la Llei 38/2003, general de subvencions, en relació amb el que s'estableix en els articles 91 a 93 del Reglament de la Llei 38/2003, general de subvencions, aprovat pel Reial decret 887/2006, de 21 de juliol.

En particular, haurà de fer el reintegrament o la revocació total de la subvenció concedida en els supòsits següents:

1r. Incompliment de les obligacions, tant generals com específiques, imposades a les entitats beneficiàries en este decret, a excepció del que es disposa en l'apartat 1.d.4 d'este article, i concretament, l'obligació imposada en l'apartat 6 de l'article 7, relativa a la comunicació prèvia de qualsevol canvi produït respecte de la qualificació del projecte empresarial en CEO.

2n. Per al programa d'ajudes destinades al trànsit de les persones treballadores amb discapacitat des dels centres especials d'ocupació a l'ocupació en empreses del mercat ordinari, mitjançant els enclavaments laborals, regulades en el títol III d'este decret, serà procedent el reintegrament total de l'ajuda en els supòsits d'extinció de la relació laboral

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

3. No obstante ello, la Subvención del coste salarial de las personas con discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo, se justificará mediante la presentación de una cuenta justificativa, según importe de ayuda concedido por expediente:

a) Para expedientes concedidos por importe igual o superior a 60.000,00 €: Cuenta Justificativa con Informe Auditor, conforme a lo establecido en el artículo 74 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, general de subvenciones, aprobado por el Real decreto 887/2006, de 21 de julio, y de acuerdo con la Orden EHA/1434/2007, de 17 de mayo.

b) Para expedientes concedidos por importe inferior a 60.000,00 €: Cuenta Justificativa Simplificada, conforme a lo establecido en el artículo 75 del Real decreto 887/2006.

En este supuesto de expedientes concedidos por importe inferior a 60.000 €, la Subdirección General de Empleo, de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación, comprobará los justificantes que estime oportuno y que permitan obtener evidencia razonable sobre la adecuada aplicación de la subvención, de una muestra seleccionada de expedientes, a cuyo fin se requerirá la presentación de los justificantes de gasto arriba relacionados, junto con las bajas en el CEE.

4. Una vez dictada la resolución de concesión, se librerá el importe de la ayuda reconocida a cada beneficiaria, en la forma indicada para cada tipo de acción en este decreto, y siempre que se acredite en el expediente que la entidad 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 15. Causas de Minoración y de Reintegro de las ayudas concedidas, procedimiento de reintegro, infracciones y sanciones*

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

1. Causas de Minoración y 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) Será causa de pérdida del derecho al cobro de la subvención y de reintegro de la misma, que la subvención sea destinada a la realización de una actividad o al cumplimiento de una finalidad prohibida en el título VI de la Ley 14/2017, de 10 de noviembre, de memoria democrática y para la convivencia de la Comunitat Valenciana.

c) 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, de 21 de julio.

En particular, procederá el reintegro o revocación total de la subvención concedida en los siguientes supuestos:

1º Incumplimiento de las obligaciones, tanto generales como específicas impuestas a las entidades beneficiarias en este decreto, salvo lo dispuesto en el apartado 1.d.4 del presente artículo, y concretamente, la obligación impuesta en el apartado 6 del artículo 7, relativa a la comunicación previa de cualquier cambio producido respecto a la calificación del proyecto empresarial en CEE.

2º Para el programa de ayudas destinadas al tránsito de las personas trabajadoras con discapacidad desde los centros especiales de empleo al empleo en empresas del mercado ordinario, a través de los enclaves laborales, reguladas en el Título III de este decreto, procederá el reintegro total de la ayuda en los supuestos de extinción de la relación



abans de completar el període de manteniment exigít, amb excepció del que es disposa per a la substitució.

d) S'aplicarà el criteri de proporcionalitat amb reintegrament o revocació parcial de l'ajuda concedida, en els supòsits següents:

1r. Justificació del gasto per un import inferior a la subvenció concedida en les ajudes regulades dels capítols I i II, del títol II, d'este decret: haurà de fer el reintegrament parcial de les ajudes concedides i pagades que presenten una justificació inferior a la subvenció concedida.

Quant a la justificació de les ajudes, s'haurà de tindre en compte el que es disposa en l'apartat 3 de l'article 23, en el cas de subvencions salarials concedides per mesos, i no semestrals, per falta d'un pressupost suficient.

2n. Incumpliment de l'obligació imposada a les entitats beneficiàries en l'apartat 7 de l'article 7, corresponent a l'ajuda del cost salarial de les persones amb discapacitat que treballen en centres especials d'ocupació, relativa a l'obligació de mantindre els contractes subscrits amb el personal amb discapacitat un mínim de tres mesos (i en este cas procedirà únicament el reintegrament total de l'ajuda concedida per la persona treballadora afectada) i la comunicació de les variacions de la plantilla, i molt especialment les baixes produïdes amb anterioritat al període mínim exigible de tres mesos i les baixes per acomiadaments disciplinaris o per causes objectives, reconeguts o declarats improcedents, així com baixes per acomiadaments col·lectius.

3r. Extinció de la relació laboral del treballador o la treballadora amb l'empresa ordinària, amb anterioritat a la finalització del període de manteniment obligatori, quan esta finalització s'haja produït per causes objectives o per acomiadament disciplinari quan l'un o l'altre es declare o reconega com a procedent, i quan les extincions s'hagen produït per dimissió, mort o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa del personal, o per resolució durant el període de prova, i la persona treballadora no haja sigut substituïda; en estos casos, l'entitat beneficiària estarà obligada a reintegrar la subvenció percebuda de manera proporcional al període de manteniment del contracte pendent de complir.

4t. Incompliment de les obligacions imposades als CEO en relació amb la prestació dels servicis d'ajust personal i social, quan este incompliment no afecte tota la plantilla.

5t. Incompliment dels terminis de sol·licitud dels informes d'adequació al lloc de treball, als equips multiprofessionals del centre de valoració i orientació de discapacitats corresponent de la conselleria amb competències en matèria de servicis socials, establits en l'article 22.4 del present decret.

## 2. Procediment de reintegrament

El procediment de reintegrament se substanciarà d'acord amb el que estableix el capítol II, del títol II, de la 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.

3. Infraccions administratives i incoació de procediment sancionador.

El que disposen els apartats anteriors serà aplicable sense perjudi 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.

D'altra banda, i de conformitat amb el que es disposa en l'article 65 de la Llei 1/2022, de 13 d'abril, de transparència i bon govern de la Comunitat Valenciana, l'incompliment de les obligacions d'esta llei se sancionará d'acord amb el que determina el títol IV d'esta, sense perjudi del règim sancionador establert en el títol II de la Llei 19/2013, de 9 de desembre, i d'altres responsabilitats que puguen produir-se.

## TÍTOL II Centres especials d'ocupació Disposicions generals

### Article 16. Requisits generals

A més dels requisits exigits en els articles 5 i 6 d'este decret, els CEO hauran de complir amb caràcter general els que s'indiquen a continuació:

laboral antes de completar el periodo de mantenimiento exigido, salvo lo dispuesto para la sustitución.

d) Se aplicará el criterio de proporcionalidad con reintegro o revocación parcial de la ayuda concedida, en los siguientes supuestos:

1º. Justificación del gasto por importe inferior a la subvención concedida, en las ayudas reguladas en los capítulos I y II, del título II, de este decreto: procederá el reintegro parcial de las ayudas concedidas y pagadas que presenten una justificación inferior a la subvención concedida.

En cuanto a la justificación de las ayudas deberá tenerse en cuenta lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 23, en el caso de subvenciones salariales concedidas por meses y no semestrales, por falta de presupuesto suficiente.

2º. Incumplimiento de la obligación impuesta a las entidades beneficiarias en el apartado 7 del artículo 7, correspondiente a la Ayuda del coste salarial de las personas con discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo, relativa a la obligación de mantener los contratos suscritos con el personal con discapacidad un mínimo de tres meses (en cuyo caso procederá únicamente el reintegro total de la ayuda concedida por la persona trabajadora afectada) y la comunicación de las variaciones de la plantilla, y muy especialmente las bajas producidas con anterioridad al período mínimo exigible de tres meses y las bajas por despidos disciplinarios o por causas objetivas, reconocidos o declarados improcedentes, así como bajas por despidos colectivos.

3º. Extinción de la relación laboral del trabajador o trabajadora con la empresa ordinaria, con anterioridad a la finalización del periodo de mantenimiento obligatorio, cuando dicha finalización se hubiera producido por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, y cuando las extinciones se hayan producido por dimisión, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del personal, o por resolución durante el periodo de prueba, y la persona trabajadora no haya sido sustituida; en estos casos, la entidad beneficiaria estará obligada a reintegrar la subvención percibida de forma proporcional al periodo de mantenimiento del contrato pendiente de cumplir.

4º. Incumplimiento de las obligaciones impuestas a los CEE en relación con la prestación de los servicios de ajuste personal y social, cuando dicho incumplimiento no afecte a la totalidad de la plantilla.

5º. Incumplimiento de los plazos de solicitud de los Informes de Adecuación al puesto de trabajo, a los Equipos Multiprofesionales del correspondiente Centro de Valoración y Orientación de Discapacidades de la Conselleria con competencias en materia de servicios sociales, establecidos en el artículo 22.4 del presente decreto.

## 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.

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.

Por otro lado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 65 de la Ley 1/2022, de 13 de abril, de Transparencia y Buen Gobierno de la Comunitat Valenciana, el incumplimiento de las obligaciones de esta ley se sancionará de acuerdo con lo que determina el título IV de la misma, sin perjuicio del régimen sancionador establecido en el título II de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, y de otras responsabilidades que puedan producirse.

## TÍTULO II Centros Especiales de Empleo Disposiciones generales

### Artículo 16. Requisitos generales

Además de los requisitos exigidos en los artículos 5 y 6 del presente decreto, los CEE deberán cumplir con carácter general los siguientes:



1. Estar qualificats i inscrits com a tals en el Registre de centres especials d'ocupació de la Comunitat Valenciana. Este requisit serà comprovat per l'òrgan gestor de l'ajuda, que així mateix gestiona el registre autonòmic de centres especials d'ús de la Comunitat Valenciana.

2. Estar inscrits com a entitats ocupadores en els règims de la Seguretat Social en què hi haja una afiliació de personal per compte d'altri. Este requisit serà comprovat per l'òrgan gestor de l'ajuda.

## CAPÍTOL I

### *Programa d'inclusió laboral de persones amb discapacitat en el mercat de treball protegit*

#### *Article 17. Subvenció del cost salarial*

1. Les subvencions de cost salarial es graduaran tenint en compte el tipus i el grau de discapacitat de les persones destinatàries últimes d'este programa, així com l'estabilitat dels llocs de treball que ocupen, la condició de dona i l'edat, en els termes següents:

a) En el cas de les persones treballadores amb discapacitat que presenten més dificultats d'accés al mercat de treball, segons el que es preveu en l'article 2.7.b del present decret, la quantia mínima de la subvenció per cada persona treballadora serà equivalent al 55 % del salari mínim interprofessional vigent (60 % si és dona o major de 45 anys) quan tinga un contracte indefinit, i al 50 % quan tinga un contracte temporal amb la duració mínima que establisca, si és el cas, el servici públic d'ocupació.

b) En el cas de persones treballadores amb discapacitat física o sensorial amb un grau reconegut inferior al 65 %, la quantia mínima de la subvenció per cada persona treballadora serà equivalent al 50 % del salari mínim interprofessional vigent quan tinga un contracte indefinit, i al 40 % quan tinga un contracte temporal amb la duració mínima que establisca, si és el cas, el servici públic d'ocupació.

2. El percentatge d'SMI corresponent per a cada persona treballadora serà el que corresponga en funció del tipus i grau de la seua discapacitat, de la classe de contracte, temporal o indefinit, de la condició de dona o no i de l'edat, en data 1 d'abril o 1 d'octubre, segons el semestre al qual corresponga la sol·licitud, o data de la seua contractació, si és esta posterior.

3. El còmput de la subvenció es realitzarà pels dies efectivament treballats i es considerarà el mes equivalent a 30 dies per al càlcul diari de la subvenció.

Serà subvencionable la part corresponent de les pagues extraordinàries, així com els dies de vacances i de descans retribuïts i cotitzats.

En el supòsit de contractes de treball a temps parcial, la subvenció experimentarà una reducció proporcional a la jornada laboral realitzada.

4. Els períodes en què el contracte d'un treballador o treballadora es trobe en situació de suspensió, d'acord amb el que es disposa en l'article 45 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, no resultaran subvencionables, ja que no retribeixen treball efectiu en l'entitat subvencionada.

5. Tampoc resultarà subvencionable el cost salarial dels contractes del personal de duració inicial inferior a tres mesos, amb independència de la duració de cada una de les seues pròrrogues, excepte el contracte temporal de substitució regulat en l'apartat 3r de l'article 15 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

D'acord amb el que es disposa en l'article 16 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, el contracte de fix discontinu és un contracte de caràcter indefinit.

6. Les noves contractacions hauran de representar un increment net del nombre de persones ocupades en l'empresa en qüestió, en comparació amb la mitjana dels dotze mesos previs; en defecte d'això, el lloc o llocs hauran d'haver quedat vacants arran de la dimissió de la persona treballadora, de la seua discapacitat, del reconeixement d'incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa, de la seua jubilació, de la seua defunció, de la reducció voluntària del temps de treball o del seu acomiadament disciplinari procedent, així com en el cas de subrogacions, per les causes legals estipulades, o per transició de la persona

1. Estar calificados e inscritos como tales en el Registro de Centros Especiales de Empleo de la Comunitat Valenciana. Dicho requisito será comprobado por el órgano gestor de la ayuda, que así mismo gestiona el registro autonómico de centros especiales de empleo de la Comunitat Valenciana.

2. Estar inscritas como entidades empleadoras en los regímenes de la Seguridad Social en los que exista afiliación de personal por cuenta ajena. Dicho requisito será comprobado por el órgano gestor de la ayuda.

## CAPÍTULO I

### *Programa de inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido*

#### *Artículo 17. Subvención del coste salarial*

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

a) En el caso de personas trabajadoras con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, según lo previsto en el artículo 2.7.b del presente decreto, la cuantía mínima de la subvención por cada persona trabajadora será equivalente al 55 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente (60 por ciento si es mujer o de edad igual o mayor de 45 años) cuando tenga un contrato indefinido, y al 50 % cuando tenga un contrato temporal con la duración mínima que establezca, en su caso, el servicio público de empleo.

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

2. El porcentaje de S.M.I. correspondiente para cada persona trabajadora, será el que corresponda en función del tipo y grado de su discapacidad, del tipo de contrato, temporal o indefinido, y de la condición de mujer o no y de la edad, existentes a fecha 1 de abril o 1 de octubre, según el semestre al que corresponda la solicitud, o fecha de su contratación, de ser esta posterior.

3. El cómputo de la subvención se realizará por los días efectivamente trabajados, considerándose el mes equivalente a 30 días para el cálculo diario de la subvención.

Será subvencionable la parte correspondiente de las pagas extraordinarias, así como los días de vacaciones y de descanso retribuidos y cotizados.

En el supuesto de contratos de trabajo a tiempo parcial, la subvención experimentará una reducción proporcional a la jornada laboral realizada.

4. Los periodos en que el contrato de un trabajador o trabajadora se encuentre en situación de suspensión, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 45 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no resultarán subvencionables ya que no retribuyen trabajo efectivo en la entidad subvencionada.

5. Tampoco resultarà subvencionable el coste salarial de los contratos del personal de duración inicial inferior a tres meses, con independencia de la duración de cada una de sus prórrogas, excepto el contrato temporal de sustitución regulado en el apartado 3º del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de fijo discontinuo es un contrato de carácter indefinido.

6. Las nuevas contrataciones deberán representar un incremento neto del número de personas empleadas en la empresa en cuestión, en comparación con la media de los doce meses previos; en su defecto, el puesto o puestos deberán haber quedado vacantes a raíz de la dimisión de la persona trabajadora, de su discapacidad, del reconocimiento de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, de su jubilación, de su defunción, de la reducción voluntaria del tiempo de trabajo o de su despido disciplinario procedente, así como en el caso de subrogaciones, por las causas legales estipuladas, o por transición de la persona



amb discapacitat a l'ocupació ordinària, i no com a resultat del seu acomiadament disciplinari o per causes objectives, declarat o reconegut improcedent o acomiadament col·lectiu.

Les noves contractacions que no suposen un increment net de plantilla, segons el que es disposa en l'apartat anterior, havent-hi acomiadaments disciplinaris o per causes objectives, reconeguts o declarats improcedents, o acomiadament col·lectiu, no resultaran subvencionables.

7. Per a la subvenció del cost salarial del personal amb discapacitat que iniciï la seua activitat en l'exercici 2024, o que haja iniciat l'activitat en l'exercici anterior, però la seua contractació no haja sigut subvencionada en este, les persones contractades, en el moment previ a la seua contractació hauran de ser desocupades, inscrites com a demandants d'ocupació en el centre Espai Labora corresponent, excepte en el cas de personal subrogat. En el cas que la persona treballadora treballe a temps parcial, haurà d'estar inscrita com a demandant d'ocupació, com a mínim, el dia anterior a esta contractació.

*Article 18. Subvenció per a finançar els costos corresponents a l'informe auditor per a la justificació de l'ajuda salarial*

1. La subvenció per a finançar els costos corresponents a l'informe auditor per a la justificació de l'ajuda salarial es podrà sol·licitar en expedients d'ajuda salarial per import igual o superior a 60.000,00 €.

2. L'ajuda es concedirà per un import de fins al 2 % de l'import corresponent a l'ajuda al cost salarial, amb el límit màxim de 15.000,00 €, però finalment es liquidarà en funció del gasto realment justificat d'esta ajuda salarial.

3. La persona auditora de comptes que vaja a realitzar l'informe d'auditoria haurà d'estar inscrita com a exercent en el Registre oficial d'auditors de comptes dependent de l'Institut de Comptabilitat i Auditoria de Comptes.

4. No resultarà obligatori que la persona auditora de comptes que firme el compte justificatiu del cost salarial siga la mateixa que la persona que audite els comptes anuals de l'entitat, d'acord amb l'excepció establida en l'apartat 2 in fine de l'article 74 del Reial decret 887/2006, de 21 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions.

*Article 19. Subvenció per a adaptació de llocs*

1. La subvenció per adaptació de llocs de treball, incloent-hi les mesures d'accessibilitat universal física, sensorial, cognitiva i de comunicació i les mesures adequades en funció de les necessitats de cada situació concreta, llevat que eixes mesures suposen una càrrega excessiva per a l'entitat, així com la dotació de mitjans de protecció personal i l'eliminació de barreres arquitectòniques, tindrà una quantia màxima de 1.800 € per persona treballadora amb discapacitat en plantilla, sense que en cap cas depasse el cost real que, a este efecte, es justifique per l'esmentada adaptació, dotació o eliminació.

2. El sol·licitant haurà de justificar la necessitat de les mesures d'adaptació mitjançant l'oportuna memòria aportada per l'entitat, que haurà de comptar amb informe favorable de la Inspecció de Treball, sol·licitat per la Subdirecció General d'Ocupació, de Labora Servici Valencià d'Ocupació i Formació.

3. No resultaran subvencionables les adaptacions que venen 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, amb personal amb discapacitat o sense.

4. El personal amb discapacitat per al qual se sol·licita inicialment l'ajuda per a l'adaptació de lloc de treball ha 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.

5. No resultarà subvencionable l'adaptació per treballadora o treballador, o lloc de treball pel qual ja s'haja obtingut una subvenció pel mateix concepte en els quatre anys immediatament anteriors, llevat que es tracte d'adaptacions necessàries per empitjorament de les deficiències físiques, mentals, intel·lectuals o sensorials del personal o per desgast de l'anterior adaptació derivada de l'ús que se n'ha fet, degudament acreditat.

con discapacidad al empleo ordinario, y no de resultados de su despido disciplinario o por causas objetivas, declarado o reconocido improcedente o despido colectivo.

Las nuevas contrataciones que no supongan un incremento neto de plantilla, según lo dispuesto en el apartado anterior, existiendo despidos disciplinarios o por causas objetivas, reconocidos o declarados improcedentes, o despido colectivo, no resultarán subvencionables.

7. Para la subvención del coste salarial del personal con discapacidad que inicien su actividad en el ejercicio 2024, o que habiendo iniciado la actividad en el ejercicio anterior, su contratación no haya sido subvencionada en el mismo, las personas contratadas, en el momento previo a su contratación deberán ser desempleadas, inscritas como demandantes de empleo en el centro Espai Labora correspondiente, salvo en el caso de personal subrogado. En el caso de que la persona trabajadora trabaje a tiempo parcial, deberá estar inscrita como demandante de empleo, como mínimo, el día anterior a dicha contratación.

*Artículo 18. Subvención para financiar los costes correspondientes al informe auditor para la justificación de la ayuda salarial*

1. La subvención para financiar los costes correspondientes al informe auditor para la justificación de la ayuda salarial, se podrá solicitar en expedientes de ayuda salarial por importe igual o superior a 60.000,00 €.

2. La ayuda se concederá por un importe de hasta el 2 % del importe correspondiente a la ayuda al coste salarial, con el límite máximo de 15.000,00 €, pero finalmente se liquidará en función del gasto realmente justificado de dicha ayuda salarial.

3. La persona auditora de cuentas que vaya a realizar el informe de auditoría, deberá estar inscrita como ejerciente en el Registro oficial de Auditores de Cuentas dependiente del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas.

4. No resultarà obligatori que la persona auditora de cuentas que firme la cuenta justificativa del coste salarial sea la misma que la persona que audite las cuentas anuales de la entidad, de acuerdo a la excepción establecida en el apartado 2 in fine del artículo 74 del Real decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, general de subvenciones.

*Artículo 19. Subvención para adaptación de puestos*

1. La subvención por adaptación de puestos de trabajo, incluidas las medidas de accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación y las medidas adecuadas en función de las necesidades de cada situación concreta, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para la entidad, así como la dotación de medios de protección personal y eliminación de barreras arquitectónicas, tendrá una cuantía máxima de 1.800 euros por persona trabajadora con discapacidad en plantilla, sin que en ningún caso rebase el coste real que, al efecto, se justifique por la referida adaptación, dotación o eliminación.

2. El solicitante deberá justificar la necesidad de las medidas de adaptación mediante la oportuna memoria aportada por la entidad, que deberá contar con informe favorable de la Inspección de Trabajo, solicitado por la subdirección general de Empleo, de LABORa Servicio Valenciano de Empleo y Formación.

3. No resultarán subvencionables aquellas adaptaciones 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 personal con discapacidad o no.

4. El personal con discapacidad por los que se solicita inicialmente la ayuda, para adaptación de puesto de trabajo, 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.

5. No resultarà subvencionable la adaptació per treballadora o treballador, o puesto de trabajo por el que se hubiera ya obtenido subvención por el mismo concepto en los cuatro años inmediatamente anteriores, salvo que se trate de adaptaciones necesarias por empeoramiento de las deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales del personal o por desgaste de la anterior adaptación derivada de su propio uso, debidamente acreditado.

*Article 20. Documentació específica per a la presentació de les sol·licituds*

A més de la documentació general que s'ha de presentar d'acord amb l'article 8 d'este decret, caldrà presentar, juntament amb la sol·licitud inicial, els documents següents:

1. Per a la subvenció del cost salarial corresponent als llocs de treball ocupats per personal amb discapacitat, inclosos els costos d'informe auditor, Informe, en model normalitzat, en què conste la quantia de la subvenció sol·licitada, i dins d'esta, distingir la que correspon a treballadors ja contractats en la data d'inici del termini de presentació de sol·licituds de la subvenció, i la corresponent a previsió de possibles contractacions abans de la finalització del semestre, i causes d'esta previsió, amb identificació de possibles clients i períodes de contractació, així com la quantia sol·licitada de l'informe auditor, si és el cas.

2. Per a les subvencions per a adaptació de llocs de treball haurà de presentar-se:

a) Memòria descriptiva de les necessitats d'adaptació del lloc que es realitzarà, amb identificació del personal i el tipus de discapacitat, i indicació del seu cost.

b) Pressupostos o factures proforma de la inversió que es farà o projecte tècnic, si és el cas. De conformitat amb el que s'establix en l'article 31 de la Llei 38/2003, general de subvencions, quan l'import del gasto subvencionable supere les quanties establides en la normativa reguladora de contractes del sector públic per al contracte menor d'obres o subministraments, l'entitat beneficiària ha de sol·licitar com a mínim tres ofertes de diversos proveïdors, amb caràcter previ a la contracció del gasto, llevat que, per característiques especials dels gastos subvencionables —els quals s'han d'aportar amb la sol·licitud de subvenció—, no hi haja en el mercat un nombre suficient d'entitats que el subministren o presten. L'elecció entre les ofertes presentades, que s'ha de presentar amb la sol·licitud, s'ha de fer d'acord amb els criteris d'eficiència, economia i responsabilitat social, i l'elecció s'ha de justificar expressament en una memòria quan no recaiga en la proposta econòmica més avantatjosa.

c) En el cas de canvi de centre de treball, comunicació a l'organisme competent d'obertura del centre de treball.

d) Documentació acreditativa del tipus i grau de discapacitat, o acreditació de la condició de persona amb discapacitat, d'acord amb el que s'establix en la disposició adicional segona d'este decret.

e) En el cas d'adaptació per empitjorament de la discapacitat del personal, prevista en l'article 19 d'este decret, documentació acreditativa d'este empitjorament subscripta pels equips multiprofessionals corresponents.

*Article 21. Termini per a la presentació de les sol·licituds*

1. Per a la presentació de sol·licituds de subvenció del cost salarial de 2024, corresponent als llocs de treball ocupats per personal amb discapacitat i de subvenció per a finançar els costos de les auditories per a la justificació del gasto salarial, s'establixen dos terminis:

Primer termini. En els quinze dies naturals següents a la publicació del present decret en el DOGV, des de les 09.00 hores del primer dia fins a les 24:00 de l'últim, s'hauran de presentar les sol·licituds d'ajudes per a finançar parcialment els costos salarials del personal corresponent als mesos de gener a juny, inclosa la paga extra de juny, que incorporarà la sol·licitud d'ajuda per a finançar els costos d'auditoria, si és el cas.

Segon termini. Des de les 9.00 hores del dia 1 fins a les 24.00 del dia 15, els dos d'octubre de 2024, s'han de presentar les sol·licituds d'ajudes per a finançar parcialment els costos salarials corresponents als mesos de juliol a desembre, inclosa la paga extra de desembre, que incorporarà la sol·licitud d'ajuda per a finançar els costos d'auditoria, si és el cas.

2. Les subvencions per a adaptació de llocs de treball es podran sol·licitar en dos terminis diferents:

Amb caràcter general, en el termini dels 15 dies naturals següents a la publicació del present decret en el DOGV.

*Artículo 20. Documentación específica para la presentación de las solicitudes*

Además de la documentación general a presentar de acuerdo con el artículo 8 de este decreto, será necesario presentar junto con la solicitud inicial los siguientes documentos:

1. Para la subvención del coste salarial correspondiente a los puestos de trabajo ocupados por personal con discapacidad, incluyendo costes de informe auditor, Informe, en modelo normalizado, donde conste la cuantía de la subvención solicitada, y dentro de esta, distinguiendo la correspondiente a trabajadores ya contratados a la fecha de inicio del plazo de presentación de solicitudes de la subvención y la correspondiente a previsión de posibles contrataciones antes de la finalización del semestre, y causas de dicha previsión, identificando posibles clientes y periodos de contratación, así como la cuantía solicitada del informe auditor, en su caso.

2. Para las subvenciones para adaptación de puestos de trabajo deberá presentarse:

a) Memoria descriptiva de las necesidades de adaptación del puesto que se va a realizar, identificando el personal y el tipo de discapacidad, con indicación de su coste.

b) Presupuestos o facturas proforma de la inversión a realizar o proyecto técnico, en su caso. De conformidad con lo establecido en el artículo 31 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones, cuando el importe del gasto subvencionable supere las cuantías establecidas en la normativa reguladora de Contratos del sector público para el contrato menor de obras o suministros, la entidad beneficiaria deberá solicitar como mínimo tres ofertas de diferentes proveedores, con carácter previo a la contracción del gasto, salvo que por las especiales características de los gastos subvencionables no exista en el mercado suficiente número de entidades que lo suministren o presten, las cuales deberán aportarse junto a la solicitud de subvención. La elección entre las ofertas presentadas, que deberá presentarse junto a la solicitud, se realizará conforme a criterios de eficiencia, economía y responsabilidad social, debiendo justificarse expresamente en una memoria la elección cuando no recaiga en la propuesta económica más ventajosa.

c) En el caso de cambio de centro de trabajo, comunicación al organismo competente de apertura del centro de trabajo.

d) Documentación acreditativa del tipo y grado de discapacidad, o acreditación de la condición de persona con discapacidad de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional segunda del presente decreto.

e) En el caso de adaptación por empeoramiento de la discapacidad del personal prevista en el artículo 19 del presente decreto, documentación acreditativa de dicho empeoramiento suscrita por los equipos multiprofesionales correspondientes.

*Artículo 21. Plazo para la presentación de las solicitudes*

1. Para la presentación de solicitudes de subvención del coste salarial de 2024 correspondiente a los puestos de trabajo ocupados por personal con discapacidad y de subvención para financiar los costes de las auditorias para la justificación del gasto salarial, se establecen dos plazos:

Primer plazo. En los quince días naturales siguientes a la publicación del presente Decreto en el DOGV, desde las 09.00 horas del primer día hasta las 24:00 del último, se deberán presentar las solicitudes de ayudas para financiar parcialmente los costes salariales del personal correspondiente a los meses de enero a junio, incluida la paga extra de junio, que incluirá la solicitud de ayuda para financiar los costes de auditoría, en su caso.

Segundo plazo. Desde las 09.00 horas del día 1 a las 24:00 del día 15, ambos de octubre de 2024, se deberán presentar las solicitudes de ayudas para financiar parcialmente los costes salariales correspondientes a los meses de julio a diciembre, incluida la paga extra de diciembre, que incluirá la solicitud de ayuda para financiar los costes de auditoría, en su caso.

2. Las subvenciones para adaptación de puestos de trabajo se podrán solicitar en dos plazos distintos:

Con carácter general, en el plazo de los 15 días naturales siguientes a la publicación del presente decreto en el DOGV.

En cas de contracte nou, empitjorament de la discapacitat o canvi de seu del centre de treball, regirà el termini d'un mes, comptat des de la data d'inici del contracte nou, de la data de la certificació que acredite l'empitjorament o de la comunicació d'obertura del centre de treball a l'organisme competent, segons el cas. En tot cas, si es presenten estes sol·licituds en l'exercici actual, no podran ser posteriors al 31 d'octubre de 2024.

3. En el cas que el centre especial d'ocupació no haja iniciat les seues activitats en el moment d'obertura del termini semestral de presentació de sol·licituds, tindrà un mes de termini per a la presentació de la sol·licitud d'ajudes, a partir de la primera contractació de personal amb discapacitat, i serà el termini màxim per a la petició d'estes ajudes el dia 31 d'octubre de 2024.

Juntament amb la sol·licitud d'ajudes s'haurà d'aportar la documentació justificativa exigible segons el tipus d'ajuda.

*Article 22. Documentació justificativa relativa al personal amb discapacitat per a la subvenció del cost salarial i terminis de presentació i informe auditor*

En el termini de 15 dies naturals comptats des de l'endemà de la finalització del termini de presentació de sol·licituds, per a la plantilla contractada fins el 31 de març o el 30 de setembre, segons es tracte de primer o segon semestre, i en els deu primers dies naturals del mes següent al mes en què s'haja produït un nou contracte, pròrroga, crides en contractes de fixos discontinus, transformació de contracte temporal en indefinit o subrogació, es presentarà la documentació justificativa següent:

1. Relació del personal amb discapacitat amb llocs objecte de subvenció, segons model normalitzat.

a) Els CEO que hagen sigut beneficiaris d'ajudes en el semestre anterior hauran de presentar model normalitzat «Plantilla de persones treballadores – Llistat inicial semestre», en el qual s'inclouran, si és el cas, la «Plantilla de persones treballadores amb contracte temporal en CEO per a la substitució de persones amb discapacitat».

b) Els CEO que no hagen obtingut subvenció salarial en el semestre anterior hauran de presentar model normalitzat «Plantilla de persones treballadores i variacions mensuals» en el qual s'inclouran la «Plantilla de persones treballadores amb contracte temporal en CEO per a la substitució de persones amb discapacitat».

c) Per a les modificacions mensuals posteriors a les sol·licituds dels anteriors apartats, tant del primer com del segon semestre, en els deu primers dies naturals del mes següent al mes en què s'haja produït un nou contracte o subrogació, pròrroga, crides en contractes de fixos discontinus, o transformació de contracte temporal en indefinit, es presentarà model normalitzat «Plantilla de persones treballadores i variacions mensuals» en el qual s'inclouran la «Plantilla de persones treballadores en CEO amb contracte temporal per a la substitució de persones amb discapacitat», si és el cas. En estes plantilles s'inclouran únicament estes modificacions, sense que faça falta incloure novament la totalitat de la plantilla.

d) Les noves contractacions o subrogacions, pròrroques, crides en contractes fixos discontinus i transformacions de contractes temporals en indefinits, no incloses en els llistats normalitzats, ni inicials ni comunicació de variacions mensuals, no seran subvencionables i el seu cost salarial no serà considerat gasto justificat en la justificació final de l'expedient.

2. En el cas del personal que haja iniciat l'activitat en el centre especial d'ocupació corresponent en 2024, o l'haja iniciada en 2023, però no haja resultat subvencionat en este exercici, s'ha d'aportar:

a) Documentació acreditativa del tipus i grau de discapacitat, d'acord amb el que s'establix en la disposició addicional segona d'este decret, únicament per a treballadors i treballadores que, avaluada la seua discapacitat en altres comunitats autònomes, no hagen traslladat l'expedient a la Comunitat Valenciana, o noves sol·licituds presentades després de la caducitat de la resolució anterior, sense que s'haja emés una resolució de valoració nova.

Les modificacions que afecten la discapacitat del personal hauran de ser comunicades a la Subdirecció General d'Ocupació, de Labora Servici Valencià d'Ocupació i Formació.

b) Còpia del contracte o contractes de treball o conversió de contractes temporals, així com escrits de subrogació subscrits per les parts,

En el caso de nuevo contrato, empeoramiento de la discapacidad o cambio de sede del centro de trabajo, regirá el plazo de un mes, a contar desde la fecha de inicio del nuevo contrato, de la fecha de la certificación que acredite el empeoramiento o desde la comunicación de apertura del centro de trabajo al organismo competente, según el caso. En todo caso, estas solicitudes, en caso de presentarse en el ejercicio actual, no podrán ser posteriores al 31 de octubre de 2024.

3. En el caso de que el Centro Especial de Empleo no haya iniciado sus actividades en el momento de apertura del plazo semestral de presentación de solicitudes, tendrá un mes de plazo para la presentación de la solicitud de ayudas, a partir de la primera contratación de personal con discapacidad, siendo el plazo máximo para la petición de estas ayudas el día 31 de octubre de 2024.

Junto con la solicitud de ayudas se deberá aportar la documentación justificativa exigible según el tipo de ayuda.

*Artículo 22. Documentación justificativa relativa al personal con discapacidad para la subvención del coste salarial y plazos de presentación e informe auditor*

En el plazo de 15 días naturales a contar desde el día siguiente a la finalización del plazo de presentación de solicitudes, para la plantilla contratada hasta el 31 de marzo o el 30 de septiembre, según se trate de primero o segundo semestre, y en los diez primeros días naturales del mes siguiente al mes en que se hubiera producido un nuevo contrato, pròrroga, llamamientos en contratos de fijos discontinuos, transformación de contrato temporal en indefinido, o subrogación, se presentará la siguiente documentación justificativa:

1. Relación del personal con discapacidad cuyos puestos son objeto de subvención, en modelo normalizado.

a) Los CEE que hubieran sido beneficiarios de ayudas en el semestre anterior, deberán presentar modelo normalizado «Plantilla de personas trabajadoras -Listado inicial semestre», en el que se incluirán, en su caso, la «Plantilla de personas trabajadoras con contrato temporal en CEE para la sustitución de personas con discapacidad».

b) Los CEE que no hubieran obtenido subvención salarial en el semestre anterior, deberán presentar modelo normalizado «Plantilla de personas trabajadoras y Variaciones mensuales» en el que se incluirán la «Plantilla de personas trabajadoras con contrato temporal en CEE para la sustitución de personas con discapacidad».

c) Para las modificaciones mensuales posteriores a las solicitudes de los anteriores apartados, tanto del primer como del segundo semestre, en los diez primeros días naturales del mes siguiente al mes en que se hubiera producido un nuevo contrato o subrogación, pròrroga, llamamientos en contratos de fijos discontinuos, o transformación de contrato temporal en indefinido, se presentará modelo normalizado «Plantilla de personas trabajadoras y Variaciones mensuales» en el que se incluirán la «Plantilla de personas trabajadoras en CEE con contrato temporal para la sustitución de personas con discapacidad», en su caso. En estas plantillas se incluirán únicamente dichas modificaciones, sin que haga falta incluir nuevamente la totalidad de la plantilla.

d) Las nuevas contrataciones o subrogaciones, pròrrogas, llamamientos en contratos fijos discontinuos y transformaciones de contratos temporales en indefinidos, no incluidas en los listados normalizados, ni iniciales ni comunicación de variaciones mensuales, no serán subvencionables y su coste salarial no será considerado gasto justificado en la justificación final del expediente.

2. Para el personal cuya actividad en el correspondiente Centro Especial de Empleo se inicie en 2024, o se hubiese iniciado en 2023, pero no hubiese resultado subvencionada en dicho ejercicio, deberá aportarse:

a) Documentación acreditativa del tipo y grado de discapacidad, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional segunda del presente decreto, únicamente para trabajadores y trabajadoras que, habiendo resultado evaluada su discapacidad en otras Comunidades Autónomas, no hayan trasladado el expediente a la Comunitat Valenciana o nuevas solicitudes presentadas tras la caducidad de la resolución anterior, sin que se haya emitido nueva resolución de valoración.

Las modificaciones que afecten a la discapacidad del personal deberán ser comunicadas a la Subdirección General de Empleo, de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación.

b) Copia del/los contrato/s de trabajo o conversión/es de contratos temporales, así como escritos de subrogación suscritos por las partes o,



o crides en contractes fixos discontinus que donen lloc a l'ajuda, realitzats a persones amb discapacitat.

Així mateix, haurà de presentar-se còpia de les pròrrogues que donen dret a la subvenció o comunicació de les pròrrogues al programa Contrata.

En els supòsits de crides en contractes de fixos discontinus, haurà d'aportar-se informe de dades per a la cotització (Idc) – Treballadors per compte d'altri, en el qual aparega la data de la contractació inicial i la data de la crida.

En el supòsit de contractes que ja han sigut baixa, s'han d'aportar comunicats de baixa en Seguretat Social o l'informe de consulta general de treballadors e-SIL, acreditatiu d'estos.

3. En el cas del personal que haja iniciat la relació laboral amb el centre especial d'ocupació amb anterioritat al semestre subvencionable, però en el semestre de 2024 pel qual se sol·licita la subvenció s'haja produït qualsevol mena de modificació d'esta, com ara crides en contractes fixos discontinus, pròrroga de la contractació o transformació de contractes temporals en indefinits, s'ha d'aportar la documentació acreditativa d'estes modificacions, segons els casos:

- Còpia de les crides en contractes fixos discontinus, de les pròrrogues o comunicació de pròrrogues al programa Contrata.
- Còpia de la transformació de contractes temporals en indefinits.
- Idc – informe de dades per a la cotització – Treballadors per compte d'altri, en el qual aparega la data de la contractació inicial i la data de la crida, en el cas de crides en contractes de fixos discontinus.

4. Per a tots els contractes indefinits o per a la conversió de contractes temporals en indefinits, s'ha de presentar, tant a l'inici de la contractació o la transformació del contracte, com amb caràcter bianual, un informe d'adequació al lloc de treball, emés pels equips multiprofessionals del corresponent centre de valoració i orientació de discapacitats de la conselleria amb competències en matèria de servicis socials. A falta d'este informe, haurà d'aportar còpia de la sol·licitud presentada telemàticament en el centre de valoració i orientació de discapacitats corresponent; una sol·licitud que a partir de la publicació del present decret en el DOGV haurà de presentar-se en este centre de valoració en el termini màxim de 10 dies des de la subscripció del contracte indefinit o transformació de contracte temporal, o des de la finalització de la vigència de l'informe anterior d'adequació, i es descomptarà de l'ajuda subvencionable el període corresponent des de l'inici de l'obligació de presentació de la sol·licitud en el centre de valoració fins a la presentació real als treballadors les sol·licituds dels quals es presenten fora d'estos terminis.

5. Declaració responsable de la persona que representa legalment l'entitat sol·licitant d'ajudes acreditativa del fet que, en relació amb les dades relatives al tipus i grau de discapacitat, disposen del consentiment exprés de tot el personal amb discapacitat per a la cessió de dades a Labora Servici Valencià d'Ocupació i Formació, així com per a l'accés per este organisme a les bases de dades dels centres de valoració de discapacitats i perquè Labora pugua facilitar esta informació a l'organisme, si és el cas, perquè emeta els informes preceptius, i que han informat el personal treballador que la finalitat d'esta informació és únicament l'obtenció de subvencions públiques.

6. Pressupost del cost de l'informe auditor per a la justificació de l'ajuda salarial, si és el cas, tenint en compte el que es disposa en l'article 20.2.b segons el qual, de conformitat amb el que s'establix en l'article 31 de la Llei 38/2003, general de subvencions, quan l'import del gasto subvencionable supere les quanties establides en la normativa reguladora de contractes del sector públic per al contracte menor d'obres o subministraments, l'entitat beneficiària haurà de sol·licitar com a mínim tres ofertes de proveïdors diferents, amb caràcter previ a la contracció del gasto.

7. Per al pagament per mitjà del sistema de bestretes, si és el cas, acreditació d'estar al corrent de pagament d'obligacions per reintegrament de subvencions, d'acord amb el que disposa l'article 34.5 de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions.

### Article 23. Pagament i justificació del gasto de l'ajuda salarial

1. La subvenció del cost salarial corresponent als llocs de treball ocupats per personal amb discapacitat es lliurarà de la manera següent:

llamamientos en contratos fijos discontinuos que den lugar a la ayuda, realizados a personas con discapacidad.

Asimismo, deberá presentarse copia de las prórrogas que den derecho a la subvención o comunicación de las prórrogas al programa Contrata.

En los supuestos de llamamientos en contratos de fijos discontinuos, deberá aportarse Idc Informe de Datos para la Cotización-Trabajadores por cuenta ajena, en el que aparezca la fecha de la contratación inicial y la fecha del llamamiento.

En el supuesto de contratos que ya han causado baja, deberán aportarse partes de baja en Seguridad Social o Informe Consulta General de Trabajadores e-SIL, acreditativo de los mismos.

3. Para el personal cuya relación laboral con el Centro Especial de Empleo se hubiese iniciado con anterioridad al semestre subvencionable, pero en el semestre de 2024 por el que se solicita la subvención, se haya producido cualquier tipo de modificación de la misma, como llamamientos en contratos fijos discontinuos, prórroga de la contratación o transformación de contratos temporales en indefinidos, se deberá aportar documentación acreditativa de dichas modificaciones, según los casos:

- Copia de los llamamientos en contratos fijos discontinuos, de las prórrogas o comunicación prórrogas al programa Contrata.
- Copia de la transformación de contratos temporales en indefinidos.
- Idc – Informe de Datos para la Cotización-Trabajadores por cuenta ajena, en el que aparezca la fecha de la contratación inicial y la fecha del llamamiento, en el caso de llamamientos en contratos de fijos discontinuos.

4. Para todos los contratos indefinidos o conversión de contratos temporales en indefinidos, deberá presentarse, tanto al inicio de la contratación o transformación del contrato, como con carácter bianual, Informe de Adecuación al puesto de trabajo, emitido por los Equipos Multiprofesionales del correspondiente Centro de Valoración y Orientación de Discapacidades de la Conselleria con competencias en materia de servicios sociales. En defecto de dicho informe, deberá aportar copia de la solicitud presentada telemáticamente, en el correspondiente Centro de Valoración y Orientación de Discapacidades, solicitud que, a partir de la publicación del presente Decreto en el DOGV, deberá presentarse en dicho Centro de Valoración en el plazo máximo de 10 días desde la suscripción del contrato indefinido o transformación de contrato temporal, o desde la finalización de la vigencia del informe anterior de adecuación, descontándose de la ayuda subvencionable el periodo correspondiente desde el inicio de la obligación de presentación de la solicitud en el Centro de Valoración hasta la presentación real, a aquellos trabajadores cuyas solicitudes se presenten fuera de dichos plazos.

5. Declaración responsable de la persona representante legal de la entidad solicitante de ayudas acreditativa de que, en relación con los datos relativos al tipo y grado de discapacidad, disponen de consentimiento expreso de todo el personal con discapacidad para la cesión de datos a Labora Servicio Valenciano de Empleo y Formación, así como para el acceso por este organismo a las bases de datos de los Centros de Valoración de Discapacidades y para que Labora pueda facilitar dicha información a organismo público, en su caso, para la emisión de informes preceptivos, y que han informado al personal trabajador que la finalidad de dicha información es únicamente la obtención de subvenciones públicas.

6. Presupuesto del coste del informe auditor para la justificación de la ayuda salarial, en su caso, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 20.2.b según el cual, de conformidad con lo establecido en el artículo 31 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones, cuando el importe del gasto subvencionable supere las cuantías establecidas en la normativa reguladora de Contratos del sector público para el contrato menor de obras o suministros, la entidad beneficiaria deberá solicitar como mínimo tres ofertas de diferentes proveedores, con carácter previo a la contracción del gasto.

7. Para el pago por el sistema de anticipos, en su caso, acreditación de estar al corriente de pago de obligaciones por reintegro de subvenciones, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34.5 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, general de subvenciones.

### Artículo 23. Pago y justificación del gasto de la Ayuda Salarial

1. La subvención del coste salarial correspondiente a los puestos de trabajo ocupados por personal con discapacidad se librarà de la siguiente forma:





a) Una vegada concedida l'ajuda sobre la base de la documentació general de l'article 8 i de l'específica establida en l'article 20 d'este decret, s'anticiparà el pagament de fins al 80 % de la subvenció segons el que es disposa en l'article 44.4 de la Llei 8/2023, de 27 de desembre, de pressupostos de la Generalitat per a l'exercici 2024.

b) Per al pagament pel règim de bestretes, els centres especials d'ocupació estan exempts de l'obligació de prestar garanties per al pagament d'acomptes, en relació amb les subvencions en matèria de foment de l'ocupació, destinades a la inserció sociolaboral de persones amb discapacitat, per als costos salarials amb discapacitat, d'acord amb el que disposa l'article 44.18.f de la Llei 8/2023, de 27 de desembre, de pressupostos de la Generalitat per a l'exercici 2024.

2. Esta ajuda s'ha de justificar mitjançant la presentació d'un compte justificatiu, segons l'import d'ajuda concedit per expedient:

a) Per a expedients concedits per un import igual o superior a 60.000,00 €: compte justificatiu amb l'aportació d'un informe d'auditoria, d'acord amb el que estableix l'article 74 del Reglament de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions, aprovat pel Reial decret 887/2006, de 21 de juliol, i d'acord amb l'Orde EHA/1434/2007, de 17 de maig.

El compte justificatiu consistirà en:

1r. Memòria econòmica abreujada. Informe generat per l'aplicació eSidec o per l'aplicació que en el seu moment puga facilitar la Direcció General de Labora Servici Valencià d'Ocupació i Formació, a falta de l'anterior, amb la relació classificada dels gastos referenciats al percentatge de l'SMI de 2024 corresponent a cada persona treballadora en funció del tipus i grau de la seua discapacitat, de la classe de contracte, temporal o indefinit, i de la condició de dona o no i de l'edat, tenint en compte totes estes condicions existents l'1 d'abril o l'1 d'octubre, segons semestre, o data de la seua contractació, si és esta posterior, en relació amb els dies i les jornades treballades cada mes, firmat digitalment per la persona representant legal del CEO.

2n. Memòria d'actuacions justificativa del compliment de les condicions imposades en la concessió de la subvenció, amb la indicació de les activitats dutes a terme i els resultats obtinguts, mitjançant model normalitzat.

3r. Informe de la persona auditora, firmat digitalment, que després del desenvolupament dels procediments de caràcter general i específics establits en l'article 3 de l'Orde EHA/1434/2007, de 17 de maig, haurà d'emetre's d'acord amb el contingut establert en l'article 7 d'esta, acompanyat d'una còpia del compte justificatiu de la subvenció, segellada per l'auditor a l'efecte d'identificació, com a annex a l'informe.

4t. A més, i en aplicació del punt f de l'apartat 2 de l'article 3 de l'Orde EHA/1434/2007, de 17 de maig, la persona auditora haurà de comprovar la justificació del pagament de bestretes de nòmines i de les modificacions de jornada i descomptar del gasto justificat els següents:

- Qualsevol circumstància que supose minoracions del pagament dels conceptes retributius que hi haja en les nòmines del personal, com ara descomptes per suspensió dels contractes de treball, d'acord amb el que es disposa en l'article 45 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, conceptes no subvencionables i reduccions de jornada.

- Baixes dels contractes, tant per fi de contracte com les produïdes amb anterioritat a les dates previstes en estos, i molt especialment, les baixes produïdes amb anterioritat al compliment del període mínim de contractació de tres mesos establert en l'article 17 d'este decret.

- Contractacions que no suposen un increment net de plantilla segons el que disposa l'article 17 d'este decret i hi haja acomiadaments disciplinaris o per causes objectives, reconeguts o declarats impropis, o acomiadament col·lectiu: quedaran exclosos de l'ajuda tants llocs com acomiadaments queden acreditats.

b) Per a expedients concedits per un import inferior a 60.000,00 €: compte justificatiu simplificat, d'acord amb el que estableix l'article 75 del Reial decret 887/2006.

El compte justificatiu consistirà en:

1r. Relació classificada dels gastos: informe generat per l'aplicació eSidec o per l'aplicació que en el seu moment puga facilitar la Direcció General de Labora Servici Valencià d'Ocupació i Formació, a falta de

a) Una vez concedida la ayuda basándose en la documentación general del artículo 8 y en la específica establecida en el artículo 20 de este decreto, se anticipará el pago de hasta el 80 % de la subvención según lo dispuesto en el artículo 44.4 de la Ley 8/2023, de 27 de diciembre, de presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2024.

b) Para el pago por el régimen de anticipos, los centros especiales de empleo están exentos de la obligación de prestar garantías para el pago de anticipos, en relación con las subvenciones en materia de fomento del empleo, destinadas a la inserción sociolaboral de personas con discapacidad, para los costes salariales del personal con discapacidad, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 44.18.f de la Ley 8/2023, de 27 de diciembre, de presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2024.

2. Dicha ayuda se justificará mediante la presentación de una cuenta justificativa, según importe de ayuda concedido por expediente:

a) Para expedientes concedidos por importe igual o superior a 60.000,00 €: Cuenta Justificativa con Informe Auditor, conforme a lo establecido en el artículo 74 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, general de subvenciones, aprobado por el Real decreto 887/2006, de 21 de julio, y de acuerdo con la Orden EHA/1434/2007, de 17 de mayo.

La cuenta justificativa consistirá en:

1º Memoria económica abreviada: Informe generado por la aplicación eSidec, o por la aplicación que en su momento pudiera facilitar la dirección general de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación, en defecto de la anterior, con la relación clasificada de los gastos referenciados al porcentaje del S.M.I. de 2024 correspondiente a cada persona trabajadora en función del tipo y grado de su discapacidad, del tipo de contrato, temporal o indefinido, y de la condición de mujer o no y de la edad, teniendo en cuenta todas estas condiciones existentes el 1 de abril o el 1 de octubre, según semestre, o fecha de su contratación, de ser esta posterior, en relación con los días y jornadas trabajadas cada mes, firmado digitalmente por la persona representante legal del CEE.

2º Memoria de actuaciones justificativa del cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la subvención, con indicación de las actividades realizadas y de los resultados obtenidos, mediante modelo normalizado.

3º Informe de la persona auditora, firmado digitalmente, que tras el desarrollo de los procedimientos de carácter general y específicos establecidos en el artículo 3 de la Orden EHA/1434/2007, de 17 de mayo, deberá emitirse de acuerdo con el contenido establecido en el artículo 7 de la misma, acompañado de una copia de la cuenta justificativa de la subvención, sellada por el auditor a efectos de identificación, como anexo al informe.

4º Además, y en aplicación del punto f) del apartado 2 del artículo 3 de dicha Orden EHA/1434/2007, de 17 de mayo, la persona auditora deberá comprobar la justificación del pago de anticipos de nóminas y de las modificaciones de jornada y descontar del gasto justificado los siguientes:

- Cualquier circunstancia que suponga minoraciones del pago de los conceptos retributivos existentes en las nóminas del personal, como descuentos por suspensión de los contratos de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 45 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, conceptos no subvencionables y reducciones de jornada.

- Bajos de los contratos, tanto por fin de contrato como las producidas con anterioridad a las fechas previstas en los mismos, y muy especialmente, las bajas producidas con anterioridad al cumplimiento del periodo mínimo de contratación de tres meses establecido en el artículo 17 del presente decreto.

- Contrataciones que no supongan un incremento neto de plantilla según lo dispuesto en el artículo 17 de este decreto, existiendo despidos disciplinarios o por causas objetivas, reconocidos o declarados impropios, o despido colectivo: deberán excluirse de la ayuda, tantos puestos como despidos queden acreditados.

b) Para expedientes concedidos por importe inferior a 60.000,00 €: Cuenta Justificativa Simplificada, conforme a lo establecido en el artículo 75 del Real decreto 887/2006.

La cuenta justificativa consistirá en:

1º Relación clasificada de los gastos: Informe generado por la aplicación eSidec, o por la aplicación que en su momento pudiera facilitar la dirección general LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Forma-



l'anterior, amb la relació classificada dels gastos referenciats al percentatge de l'SMI de 2024 corresponent a cada persona treballadora en funció del tipus i grau de la seua discapacitat, de la classe de contracte, temporal o indefinit, i de la condició de dona o no i de l'edat, tenint en compte totes estes condicions existents l'1 d'abril o l'1 d'octubre, segons semestre, o data de la seua contractació, si és esta posterior, en relació amb els dies i les jornades treballades cada mes, firmat digitalment per la persona representant legal del CEO.

2n. Una memòria d'actuacions justificativa del compliment de les condicions imposades en la concessió de la subvenció, amb la indicació de les activitats realitzades i els resultats obtinguts. Informe firmat digitalment per la persona representant legal del CEO mitjançant model normalitzat.

3r. No obstant això, la Subdirecció General d'Ocupació, de Labora Servici Valencià d'Ocupació i Formació, comprovarà els justificants que considere i que permeten obtindre evidència raonable sobre l'aplicació adequada de la subvenció, i per a esta finalitat es requerirà la presentació dels justificants de gasto que consistiran en:

- Rebuts de salaris i justificants del càrrec en compte, mitjançant l'original o la còpia degudament autenticada.

- Declaració responsable de la persona representant legal de l'entitat acreditativa que les imatges dels rebuts de salaris i dels justificants del càrrec en compte són còpia fidel dels justificants de gasto i de la documentació acreditativa del pagament.

- Baixes.
- Justificació de comptabilitat separada d'ingressos.
- Justificació de l'increment net de les noves contractacions, segons el que es disposa en l'article 17 del present decret.

Els expedients seleccionats per a comprovar-los, es determinaran mitjançant un mètode de mostreig probabilístic i s'utilitzarà un mostreig aleatori simple.

Este procediment exigix numerar, per cada convocatòria, tots els expedients concedits per un import inferior a 60.000,00 €, i s'obtidran «N» expedients, dels quals se seleccionarà una mostra de «n» expedients a l'atzar, de manera aleatòria, així cada expedient tindrà la mateixa probabilitat «n/N» de ser seleccionat.

Per a este programa s'ha determinat una grandària mostral  $n=10\%$  dels expedients, és a dir, « $n=10\%N$ », que podrà ser ampliat per la persona titular de la Direcció General de Labora Servici Valencià d'Ocupació i Formació.

3. En el cas que la concessió de l'ajuda s'haja efectuat per mesos en funció del pressupost disponible, i no per un semestre complet, les entitats beneficiàries podran imputar el gasto de mesos posteriors si no arribaren a justificar l'ajuda total concedida a causa de baixes per incapacitat temporal degudament justificades i pels mateixos imports que els hagen pogut correspondre, amb les mensualitats tingudes en compte per a la concessió de l'ajuda.

4. Així mateix, quant a les baixes produïdes després de la justificació semestral de les ajudes, i per tant, sense que s'hagen tingut en compte en la memòria econòmica i en la memòria d'actuacions, corresponents a contractes que finalment hagen durat menys de tres mesos, els CEO hauran de presentar mensualment, en els deu primers dies naturals de cada mes, segons si s'ha de completar la justificació del primer o del segon semestre anual, les baixes en la Seguretat Social de totes les persones treballadores que no hagen superat el període mínim de contractació de tres mesos exigít en l'article 17.5 d'este decret.

5. Els terminis per a la presentació del compte justificatiu són:

- a) La justificació dels gastos del primer semestre es presentarà del 10 de juliol al 10 d'agost, els dos de 2024.
- b) La justificació dels gastos del segon semestre es presentarà del 10 de gener al 10 de febrer, els dos de 2025.

6. En el cas de compte justificatiu amb informe auditor del cost salarial, la documentació que dona suport al compte justificatiu i que consistix en els rebuts de salaris i en els justificants del càrrec en compte, ambdós ordenats alfabèticament que, d'acord amb el que s'establix en l'article 14 d'este decret, acrediten el pagament d'estos, incloes les baixes en la Seguretat Social, si és el cas, del personal subvencionat, haurà d'estar a la disposició de la Subdirecció General d'Ocupació, de Labora Servici Valencià d'Ocupació i Formació, i de qualsevol òrgan auditor, a l'objecte de control directe pel sistema de mostreig que es pugua establir en qualsevol moment o per requeriment d'auditories.

ción, en defecto de la anterior, con la relación clasificada de los gastos referenciados al porcentaje del S.M.I. de 2024 correspondiente a cada persona trabajadora en función del tipo y grado de su discapacidad, del tipo de contrato, temporal o indefinido, y de la condición de mujer o no y de la edad, teniendo en cuenta todas estas condiciones existentes el 1 de abril o el 1 de octubre, según semestre, o fecha de su contratación de ser esta posterior, en relación con los días y jornadas trabajadas cada mes, firmado digitalmente por la persona representante legal del CEE.

2º Memoria de actuaciones justificativa del cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la subvención, con indicación de las actividades realizadas y de los resultados obtenidos: Informe firmado digitalmente por la persona representante legal del CEE mediante modelo normalizado.

3º No obstante, la subdirección general de Empleo, de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación comprobará los justificantes que estime oportuno y que permitan obtener evidencia razonable sobre la adecuada aplicación de la subvención, a cuyo fin se requerirá la presentación de los justificantes de gasto que consistirán en:

- Recibos de salarios y justificantes del cargo en cuenta, mediante original o copia debidamente autenticada.

- Declaración responsable de la persona representante legal de la entidad acreditativa de que las imágenes de los recibos de salarios y de los justificantes del cargo en cuenta son copia fiel de los justificantes de gasto y de la documentación acreditativa del pago.

- Bajos.
- Justificación contabilidad separada de ingresos.
- Justificación del incremento neto de las nuevas contrataciones, según lo dispuesto en el artículo 17 del presente decreto.

Los expedientes seleccionados para su comprobación, se determinarán mediante método de muestreo probabilístico, utilizándose un muestreo aleatorio simple.

Este procedimiento exige numerar, por cada convocatoria, todos los expedientes concedidos por importe inferior a 60.000,00 €, obteniendo «N» expedientes de los que se seleccionará una muestra de «n» expedientes al azar de forma aleatoria, teniendo cada expediente la misma probabilidad «n/N» de ser seleccionado.

Para este programa se ha determinado un tamaño muestral  $n=10\%$  de los expedientes, es decir, « $n=10\%N$ », que podrá ser ampliado por la persona titular de la dirección general de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación

3. En el caso de que la concesión de la ayuda se haya efectuado por meses en función del presupuesto disponible, y no por un semestre completo, las entidades beneficiarias podrán imputar gasto de meses posteriores si debido a bajas por incapacidad temporal, debidamente justificadas, y por los mismos importes que les hubieran podido corresponder, con las mensualidades tenidas en cuenta para la concesión de la ayuda no alcanzasen a justificar la ayuda total concedida.

4. Asimismo, y en cuanto a las bajas producidas después de la justificación semestral de las ayudas, y por tanto, no tenidas en cuenta en la Memoria Económica y en la Memoria de Actuaciones, correspondientes a contratos que finalmente hayan durado menos de tres meses, los CEE deberán presentar mensualmente, en los diez primeros días naturales de cada mes, según se trate de completar la justificación del primero o del segundo semestre anual, las bajas en Seguridad Social de todas aquellas personas trabajadoras que no hayan superado el periodo mínimo de contratación de tres meses exigido en el artículo 17.5 del presente decreto.

5. Los plazos para la presentación de la cuenta justificativa son:

- a) La justificación de los gastos del primer semestre se presentará del 10 de julio al 10 de agosto, ambos de 2024.
- b) La justificación de los gastos del segundo semestre se presentará del 10 de enero al 10 de febrero, ambos de 2025.

6. En el caso de cuenta justificativa con informe auditor del coste salarial, la documentación que da soporte a la cuenta justificativa y que consiste en los recibos de salarios y en los justificantes del cargo en cuenta, ambos ordenados alfabèticament que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del presente decreto, acrediten el pago de los mismos, incluidas las bajas en Seguridad Social, en su caso, del personal subvencionado, deberá estar a disposición de la Subdirección General de Empleo, de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación y de cualquier órgano auditor, al objeto de control directo por el sistema de muestreo que pueda establecerse en cualquier momento o por requerimiento de auditorías.



7. Així mateix, i juntament amb el compte justificatiu que es presente del 10 de juliol al 10 d'agost de 2024 i del 10 de gener al 10 de febrer de 2025, l'entitat beneficiària haurà de presentar l'acreditació del compliment de les obligacions de transparència establides en l'article 7, apartat 1, del present decret en model normalitzat.

8. Si la presentació de la documentació justificativa es fa fora dels terminis assenyalats en este article, es podrà llevar, si és el cas, de la subvenció que s'ha de pagar, la quantia corresponent al nombre de dies que hagen originat el retard.

9. En tot cas, abans que es dicte la proposta de resolució de pagament, l'entitat beneficiària s'ha de trobar al corrent en el compliment de les obligacions tributàries que té i davant de la Seguretat Social, d'acord amb el que disposa l'apartat 4 de l'article 8 d'este decret, i acreditar estar al corrent del pagament d'obligacions per reintegrament de subvencions, d'acord amb el que disposa l'article 34.5 de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions.

10. Correspon a la persona titular de la Direcció General de Labora Servici Valencià d'Ocupació i Formació, o la persona en què delegue, el reconeixement de l'obligació i la proposta de pagament de la subvenció.

#### *Article 24. Justificació i pagament de l'ajuda per a informe auditor i ajudes per a adaptació de llocs*

1. L'ajuda per a finançar els costos d'informe d'auditoria, en el cas d'expedients de quantia igual o superior a 60.000,00 €, es justificarà juntament amb l'última justificació de l'ajuda corresponent als costos salarials de cada semestre, és a dir, del 10 de juliol al 10 d'agost de 2024 i del 10 de gener al 10 de febrer de 2025, mitjançant l'aportació de factura emesa per la persona auditora i la documentació acreditativa del pagament d'esta, d'acord amb el que es disposa en l'article 14 del present decret.

L'ajuda es lliurarà una vegada comprovada la justificació del gasto i pel percentatge del 2 % corresponent al gasto de l'ajuda salarial realment justificada, per un màxim de 15.000,00 €.

2. Els costos per a les ajudes corresponents a l'adaptació de llocs es justificaran mitjançant la presentació de la documentació següent:

a) Una relació classificada dels gastos i/o les inversions de l'activitat, amb la identificació del creditor i del document, l'import, la data d'emissió i, si és el cas, la data de pagament. En cas que la subvenció s'haja atorgat d'acord amb un pressupost, s'han d'indicar les desviacions esdevingudes, si és el cas.

b) Les factures i, si és el cas, les certificacions d'obra corresponents a inversions efectivament realitzades, i els documents acreditatius del pagament dels subministraments i obres, justificats d'acord amb el que s'establix en l'article 14.

c) Informe favorable de la Inspecció Provincial de Treball, que serà requerit per la Subdirecció General d'Ocupació, de Labora Servici Valencià d'Ocupació i Formació.

Les ajudes per adaptació de llocs o eliminació de barreres es lliuraran alhora, segons la documentació presentada, i la data límit per a justificar-la serà el 31 d'octubre.

3. Juntament amb la justificació del gasto, s'ha de presentar:

a) Declaració sobre l'import i la destinació de l'ajuda. En el cas d'ajudes per a informe auditor, la declaració és independent i addicional a la corresponent per a l'ajuda salarial.

b) Acreditació del compliment de les obligacions de transparència establides en l'article 7, apartat 1, d'este decret.

4. En tot cas, abans que es dicte la proposta de resolució de pagament, l'entitat beneficiària s'ha de trobar al corrent en el compliment de les obligacions tributàries que té i davant de la Seguretat Social, d'acord amb el que disposa l'apartat 4 de l'article 8 d'este decret, i acreditar estar al corrent del pagament d'obligacions per reintegrament de subvencions, d'acord amb el que disposa l'article 34.5 de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions.

5. Correspon a la persona titular de la Direcció General de Labora Servici Valencià d'Ocupació i Formació, o la persona en què delegue, el reconeixement de l'obligació i la proposta de pagament de la subvenció.

7. Asimismo, y junto con la cuenta justificativa que se presente del 10 de julio al 10 de agosto de 2024 y del 10 de enero al 10 de febrero de 2025, la entidad beneficiaria deberá presentar la Acreditación del cumplimiento de las obligaciones de transparencia establecidas en el artículo 7, apartado 1 del presente decreto, en modelo normalizado.

8. Si la presentación de la documentación justificativa se realizara fuera de los plazos señalados en el presente artículo, se podrá detracer, en su caso, de la subvención a pagar, la cuantía correspondiente al número de días que hayan originado el retraso.

9. En todo caso, con anterioridad a dictarse la propuesta de resolución de pago, la entidad beneficiaria deberá hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 8 del presente decreto, y acreditar estar al corriente de pago de obligaciones por reintegro de subvenciones, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34.5 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, general de subvenciones.

10. Corresponde a la persona titular de la Dirección General de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación, o persona en quien delegue, el reconocimiento de la obligación y la propuesta de pago de la subvención.

#### *Artículo 24. Justificación y pago de la Ayuda para Informe Auditor y Ayudas para Adaptación de Puestos*

1. La ayuda para financiar los costes de informe de auditoría, en el caso de expedientes de cuantía igual o superior a 60.000,00 €, se justificará junto con la última justificación de la ayuda correspondiente a los costes salariales de cada semestre, es decir, del 10 de julio al 10 de agosto de 2024 y del 10 de enero al 10 de febrero de 2025, mediante la aportación de factura emitida por la persona auditora y la documentación acreditativa del pago de la misma, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 del presente decreto.

La ayuda se librarà una vez comprobada la justificación del gasto y por el porcentaje del 2 % correspondiente al gasto de la Ayuda Salarial realmente justificado, por un máximo de 15.000,00 €

2. Los costes para las ayudas correspondientes a la adaptación de puestos, 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 14.

c) Informe favorable de la Inspección Provincial de Trabajo, que será requerido por la subdirección general de Empleo, de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación.

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

3. Junto con la justificación del gasto, se deberá presentar:

a) Declaración sobre el importe y destino de la ayuda. En el caso de Ayudas para Informe Auditor, la declaración es independiente y adicional a la correspondiente para la Ayuda Salarial.

b) Acreditación del cumplimiento de las obligaciones de transparencia establecidas en el artículo 7, apartado 1 del presente decreto.

4. En todo caso, con anterioridad a dictarse la propuesta de resolución de pago, la entidad beneficiaria deberá hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 8 de este decreto, y acreditar estar al corriente de pago de obligaciones por reintegro de subvenciones, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34.5 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, general de subvenciones.

5. Corresponde la persona titular de la Dirección General de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación, o persona en quien delegue, el reconocimiento de la obligación y la propuesta de pago de la subvención.

## CAPÍTOL II

### *Programa d'ajudes a projectes d'inserció en empreses ordinàries per mitjà de CEO*

#### *Article 25. Objectiu de les ajudes*

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

No resultaran subvencionables per al CEO les 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 26. Requisits i compatibilitat*

1. Requisits: els requisits per a esta mena d'ajudes són:

a) Els CEO, a més de complir els requisits establits en els articles 5 i 6 d'este decret, han de fomentar la inserció de personal amb discapacitat del CEO en empreses del mercat ordinari, per a la qual cosa cal seguir un procés previ d'itinerari d'inserció.

b) Perquè la inserció laboral en empresa ordinària resulte subvencionable al CEO, l'itinerari d'inserció sociolaboral que necessàriament ha de fer el personal amb discapacitat, amb caràcter previ a esta inserció, haurà de tindre una durada mínima de 3 mesos en el CEO.

c) L'activitat que s'ha de realitzar en l'itinerari d'inserció ha de guardar relació directa amb l'activitat del CEO i amb l'activitat que s'ha d'exercir en l'empresa ordinària la contractació de la qual és objecte de la present subvenció.

2. Compatibilitat: esta ajuda resulta compatible amb l'ajuda a les unitats de suport, sempre que la suma de les dos no supere el 100 % dels costos salarials i de Seguretat Social de les persones integrants de la unitat de suport responsables de la inserció.

#### *Article 27. Quanties*

1. Per cada persona treballadora que, en acabar l'itinerari d'inserció, siga contractada per l'empresa ordinària per un temps indefinit i a jornada completa, el CEO tindrà dret a una subvenció per un import de 3.000,00 €, sempre que s'acredite el gasto corresponent a este import mitjançant gastos salarials de personal de suport relacionats amb el desenvolupament de l'itinerari d'inserció.

2. Quan el contracte per temps indefinit es concerte a temps parcial, la subvenció de 3.000,00 € es reduirà proporcionalment a la jornada pactada.

#### *Article 28. Documentació per a la presentació de les sol·licituds*

La sol·licitud, en model normalitzat, s'ha de presentar acompanyada de la documentació següent:

1. Informe, en model normalitzat, en què consten les dades de la persona amb discapacitat contractada i les dades del personal tècnic de la unitat de suport del centre especial d'ús de procedència els costos salarials, de la qual justificaran el gasto de la present subvenció.

2. Còpia del/s contracte/s de treball que donen lloc a l'ajuda, fets a persones amb discapacitat procedents del centre especial d'ocupació, i els comunicats d'alta en la Seguretat Social i/o l'informe de consulta general de treballadors e-SIL, acreditatiu d'estos.

3. Declaració responsable subscripta per qui exercisca la representació legal del CEO sol·licitant per a acreditar que l'itinerari d'inserció sociolaboral de la persona treballadora amb discapacitat, amb caràcter previ a la seua inserció, ha tingut una duració mínima de 3 mesos en el CEO, així com que l'activitat realitzada en l'itinerari té relació directa amb l'activitat del CEO i amb l'activitat que ha d'exercir en l'empresa ordinària.

4. Justificació documental de la realització de l'itinerari d'inserció efectuat per la persona treballadora, firmada per esta i pel personal tècnic de suport (incloent-hi les actuacions dutes a terme, la data i la duració d'estes).

5. Avaluació final realitzada pel personal tècnic de suport de l'itinerari d'inserció dut a terme pel treballador o la treballadora.

6. Declaracions responsables acreditatives del fet que la contractació s'ha realitzat amb la intermediació del centre especial d'ocupació,

## CAPÍTULO II

### *Programa de ayudas a proyectos de inserción en empresa ordinaria a través de CEE*

#### *Artículo 25. 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 discapacidad que previamente han seguido un itinerario de inserción en las dependencias del CEE.

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 26. Requisitos y compatibilidad*

1. Requisitos: los requisitos para este tipo de ayudas son:

a) Los CEE además de cumplir los requisitos establecidos en los artículos 5 y 6 del presente decreto, deberán fomentar la inserción de personal con discapacidad del CEE en empresas del mercado ordinario, utilizando para ello un proceso previo de itinerario de inserción.

b) Para que la inserción laboral en empresa ordinaria resulte subvencionable al CEE, el itinerario de inserción sociolaboral que necesariamente deberá realizar el personal con discapacidad, con carácter previo a dicha inserción, deberá tener una duración mínima 3 meses en el CEE.

c) La actividad a realizar en el itinerario de inserción debe guardar relación directa con la actividad del CEE y con la actividad a desempeñar en la empresa ordinaria cuya contratación es objeto de la presente subvención.

2. Compatibilidad: esta ayuda resulta compatible con la ayuda a las Unidades de Apoyo, siempre que la suma de ambas no supere el 100 % de los costes salariales y de Seguridad Social de las personas integrantes de la Unidad de apoyo responsables de la inserción.

#### *Artículo 27. Cuantías*

1. Por cada persona trabajadora que al finalizar el itinerario de inserción sea contratada por la empresa ordinaria por tiempo indefinido y a jornada completa, el CEE tendrá derecho a una subvención por importe de 3.000,00 €, siempre que se acredite el gasto correspondiente a dicho importe mediante gastos salariales de personal de apoyo relacionados con el desarrollo del itinerario de inserción.

2. Cuando el contrato a tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención de 3.000,00 € se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

#### *Artículo 28. Documentación para la presentación de las solicitudes*

La solicitud, en modelo normalizado, deberá presentarse acompañada de la siguiente documentación:

1. Informe, en modelo normalizado, donde consten los datos de la persona con discapacidad contratada y los datos del personal técnico de la unidad de apoyo del centro especial de empleo de procedencia cuyos costes salariales van a justificar el gasto de la presente subvención.

2. Copia del/los contrato/s de trabajo que den lugar a la ayuda, realizados a personas con discapacidad procedentes del Centro Especial de Empleo y los partes de alta en la Seguridad Social y/o Informe Consulta General de Trabajadores e-SIL, acreditativo de los mismos.

3. Declaración responsable suscrita por quien ostente la representación legal del CEE solicitante acreditativa de que el itinerario de inserción sociolaboral de la persona trabajadora con discapacidad, con carácter previo a su inserción, ha tenido una duración mínima de 3 meses en el CEE, así como de que la actividad realizada en el itinerario tiene relación directa con la actividad del CEE y con la actividad a desempeñar en la empresa ordinaria.

4. Justificación documental de la realización del itinerario de inserción efectuado por la persona trabajadora, firmada por esta y por el personal técnico de apoyo (incluyendo actuaciones realizadas, fecha de las mismas y duración).

5. Evaluación final realizada por el personal técnico de apoyo del itinerario de inserción llevado a cabo por la trabajadora o trabajador.

6. Declaraciones responsables acreditativas de que la contratación se ha realizado con la intermediación del Centro Especial de Empleo,

subscrita per qui el represente legalment, per qui represente legalment l'empresa contractant i per la persona treballadora.

7. Nòmines del personal integrant de la unitat de suport relacionat amb el desenvolupament de l'itinerari d'inserció.

8. Rebuts de liquidació de cotitzacions (RLC) i relació nominal de treballadors i treballadores (RNT) de cada mensualitat, acreditatius dels gastos consistents en la paga de quotes de Seguretat Social.

9. Transferències bancàries acreditatives del pagament efectiu, tant dels gastos salarials com de Seguretat Social, o qualsevol altra forma de pagament, sempre que s'acredite el càrrec en compte d'estos imports.

La justificació del gasto requerirà la presentació mitjançant un original o una còpia degudament autenticada del justificant bancari acreditatiu de la identitat de qui efectua el pagament, del període a què fa referència el càrrec, el càrrec en compte dels imports i les persones beneficiàries del pagament.

10. Declaració sobre l'import i la destinació de l'ajuda.

11. Acreditació del compliment de les obligacions de transparència establides en l'article 7, apartat 1, d'este decret.

#### *Article 29. Termini per a la presentació de les sol·licituds*

Els terminis per a la presentació de les sol·licituds seran els següents:

1. Les sol·licituds d'ajudes s'han de presentar en el termini màxim d'un mes, comptat des de la data de contractació en empresa ordinària objecte de l'ajuda, i tindran com a data límit el 31 d'octubre de 2024.

2. Les sol·licituds d'ajudes per contractacions produïdes en l'exercici 2024, però abans de la publicació d'este decret, s'han de presentar en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la publicació d'este en el DOGV.

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

1. Una vegada dictada la resolució de concessió de les ajudes i/o subvencions per la realització de contractes de treball a què es referix este capítol, es lliurarà l'import total de l'ajuda reconeguda a cada entitat beneficiària, sobre la base de la documentació justificativa aportada juntament amb la sol·licitud i d'acord amb el que estableix l'article 28 d'este decret.

2. Abans que es dicte la proposta de resolució de pagament, l'entitat beneficiària s'ha de trobar al corrent en el compliment de les obligacions tributàries que té i davant de la Seguretat Social, d'acord amb el que disposa l'apartat 4 de l'article 8 d'este decret, i acreditar estar al corrent del pagament d'obligacions per reintegrament de subvencions, d'acord amb el que disposa l'article 34.5 de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions.

3. Correspon a la persona titular de la Direcció General de Labora Servici Valencià d'Ocupació i Formació, o la persona en qui delegue, el reconeixement de l'obligació i la proposta de pagament d'estes.

### **TÍTOL III**

#### **Programa d'ajudes a empreses ordinàries per la contractació indefinida de personal amb discapacitat procedents d'enclavaments laborals**

#### *Article 31. Objecte*

Les ajudes previstes en este títol tenen com a objecte establir incentius per a afavorir la inserció de les persones amb discapacitat en el mercat ordinari de treball, a través d'enclavaments laborals, amb la qual cosa s'afavorix el trànsit des de l'ocupació en els CEO a l'empresa ordinària i s'hi possibilita l'accés de noves persones treballadores amb discapacitat.

#### *Article 32. Concepte i requisits de l'enclavament i de les subvencions*

1. S'entén 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 servicis que tinguen relació directa amb l'activitat normal d'esta i per a la realització de la qual el personal amb discapacitat del CEO es desplaça temporalment al centre de treball de l'empresa col·laboradora, amb els requisits i les condicions que

suscrita por quien ostente la representación legal del mismo, por quien ostente la representación legal de la empresa contratante y por la persona trabajadora.

7. Nóminas del personal integrante de la unidad de apoyo relacionado con el desarrollo del itinerario de inserción.

8. Recibos de Liquidación de Cotizaciones (RLC) y Relación Nominal de Trabajadores y Trabajadoras (RNT) de cada mensualidad, acreditativos de los gastos consistentes en pago de cuotas de Seguridad Social.

9. 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 autenticada 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 personas beneficiarias del pago.

10. Declaración sobre el importe y destino de la ayuda.

11. Acreditación del cumplimiento de las obligaciones de transparencia establecidas en el artículo 7, apartado 1 del presente decreto.

#### *Artículo 29. Plazo para la presentación de las solicitudes*

Los plazos para la presentación de las solicitudes serán los siguientes:

1. Las solicitudes de ayudas deberán presentarse en el plazo máximo de un mes contado desde la fecha de contratación en empresa ordinaria objeto de la ayuda y tendrán como fecha límite el 31 de octubre de 2024.

2. Las solicitudes de ayudas por contrataciones producidas en el ejercicio 2024, pero con anterioridad a la publicación de este decreto, se presentarán en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del mismo en el DOGV.

#### *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 Capítulo, se librará el importe total de la ayuda reconocida a cada entidad beneficiaria, sobre la base de la documentación justificativa aportada junto con la solicitud y de acuerdo a lo establecido en el artículo 28 de este decreto.

2. Con anterioridad a dictarse la propuesta de resolución de pago, la entidad beneficiaria deberá hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 8 de este decreto, y acreditar estar al corriente de pago de obligaciones por reintegro de subvenciones, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34.5 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, general de subvenciones.

3. Corresponde a la persona titular de la Dirección General de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación, o persona en quien delegue, el reconocimiento de la obligación y la propuesta de pago de las mismas.

### **TÍTULO III**

#### **Programa de ayudas a empresas ordinarias por la contratación indefinida de personal con discapacidad procedentes de enclaves laborales**

#### *Artículo 31. Objeto*

Las ayudas contempladas en el presente título tienen como objeto establecer incentivos para favorecer la inserción de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, a través de enclaves laborales, favoreciendo el tránsito desde el empleo en los CEE a la empresa ordinaria, y posibilitando el acceso a estos de nuevas personas trabajadoras con discapacidad.

#### *Artículo 32. Concepto y Requisitos del enclave y de las subvenciones*

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 personal con discapacidad del CEE se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora, con los requisitos y condiciones



establix 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.

2. Perquè la contractació per una empresa ordinària de personal procedent d'un enclavament resulte subvencionable, caldrà que la incorporació d'este treballador o treballadora a l'enclavament laboral s'haja comunicat a Labora Servei Valencià d'Ocupació i Formació en el termini d'un mes des de la seua contractació.

3. Les noves contractacions han de representar un increment net del nombre de persones ocupades en l'empresa en qüestió, en comparació amb la mitjana dels dotze mesos previs; en defecte d'això, el lloc o els llocs hauran d'haver quedat vacants arran de la dimissió de la persona treballadora, de la seua discapacitat, incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa, de la seua jubilació, de la seua defunció, de la reducció voluntària del temps de treball o del seu acomiadament disciplinari procedent, així com en el cas de subrogacions, per les causes legals estipulades, i no de resultes del seu acomiadament disciplinari o per causes objectives, declarat o reconegut improcedent, o acomiadament col·lectiu.

#### Article 33. Ajudes

1. Les empreses col·laboradores que, d'acord amb el que regula el Reial decret 290/2004, de 20 de febrer, contracten amb caràcter indefinit i a jornada completa el personal amb discapacitat procedent d'un enclavament laboral, tindran dret a les ajudes següents:

a) Subvenció per cada contractació indefinida inicial o transformació de contracte temporal en indefinit, a temps complet, de 7.500 euros amb caràcter general (8.000 euros si la persona a la qual es contracta de manera indefinida inicial és dona o major de 45 anys).

b) Quan la contractació indefinida inicial, a temps complet, es produïska amb persones amb discapacitat que presenten més dificultats d'accés al mercat de treball, segons el que es preveu en la disposició addicional segona del present decret, la subvenció serà de 9.000 euros (9.500 euros si la persona contractada és dona o major de 45 anys).

Si el contracte és a temps parcial, la subvenció es reduirà proporcionalment segons la jornada de treball pactada.

Per a l'obtenció de l'ajuda regulada en l'apartat anterior, es requerirà que l'empresa col·laboradora duga a terme la contractació sense solució de continuïtat i quan haja transcorregut, almenys, un termini de tres mesos des de la incorporació del treballador o treballadora a l'enclavament.

2. Les empreses ordinàries que contracten treballadors amb discapacitat procedents d'un CEO tindran també dret a percebre la subvenció per adaptació de llocs de treball destinada a finançar les mesures d'accessibilitat universal física, sensorial, cognitiva i de comunicació, i les mesures adequades en funció de les necessitats de cada situació concreta, llevat que estes mesures suposen una càrrega excessiva per a l'entitat, així com la dotació de mitjans de protecció personal per a evitar riscos laborals a les persones treballadores amb discapacitat contractades i/o eliminació de barreres arquitectòniques o obstacles que impedisquen o dificulten el seu treball.

La quantia de referència de la subvenció esmentada serà de 1.800 euros per persona treballadora contractada durant el període mínim que establisca cada servei públic d'ocupació, sense que en cap cas depasse el cost real que, a este efecte, es justifique per l'adaptació, dotació o eliminació esmentades.

3. La intensitat de les ajudes anteriors no podrà excedir del 75 % dels costos subvencionables en les ajudes arreglades en l'apartat 1 del present article i del 100 % en les ajudes regulades en l'apartat 2.

#### Article 34. Documentació en la presentació de sol·licituds

La sol·licitud ha de presentar-se acompanyada de la documentació següent:

1. Còpia del contracte o contractes de treball subscrits amb persones amb discapacitat, degudament comunicat a l'Espai Labora corresponent.

2. Comunicat d'alta del personal amb discapacitat contractat en la Seguretat Social. En cas de transformació de contractes, comunicat de variació de dades del personal contractat.

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 personal procedente de un enclave resulte subvencionable, será necesario que la incorporación de dicho trabajador o trabajadora al enclave laboral haya sido comunicada a LABORa Servicio Valenciano de Empleo y Formación en el plazo de un mes desde su contratación en el mismo.

3. Las nuevas contrataciones deberán representar un incremento neto del número de personas empleadas en la empresa en cuestión, en comparación con la media de los doce meses previos; en su defecto, el puesto o puestos deberán haber quedado vacantes a raíz de la dimisión de la persona trabajadora, de su discapacidad, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, de su jubilación, de su defunción, de la reducción voluntaria del tiempo de trabajo o de su despido disciplinario procedente, así como en el caso de subrogaciones, por las causas legales estipuladas, y no de resultas de su despido disciplinario o por causas objetivas, declarado o reconocido improcedente o despido colectivo.

#### Artículo 33. 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 y a jornada completa al personal con discapacidad procedente de un enclave laboral, tendrán derecho a las siguientes ayudas:

a) Subvención por cada contratación indefinida inicial o transformación de contrato temporal en indefinido, a tiempo completo, de 7.500 euros con carácter general (8.000 euros si la persona a la que se realiza la contratación indefinida inicial es mujer o mayor de 45 años).

b) Cuando la contratación indefinida inicial, a tiempo completo, se celebre con personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, según lo previsto en la disposición adicional segunda del presente decreto, la subvención será de 9.000 euros (9.500 euros si la persona contratada es mujer o mayor de 45 años).

Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada.

Para la obtención de la ayuda regulada en el apartado anterior se requerirá que la empresa colaboradora realice la contratación sin solución de continuidad y transcurrido, al menos, un plazo de tres meses desde la incorporación del trabajador o trabajadora al enclave.

2. Las empresas ordinarias que contraten trabajadores con discapacidad procedentes de un CEE tendrán también derecho a percibir la subvención por adaptación de puestos de trabajo destinada a financiar las medidas de accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación y las medidas adecuadas en función de las necesidades de cada situación concreta, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para la entidad, así como la dotación de medios de protección personal para evitar riesgos laborales a las personas trabajadoras con discapacidad contratadas y/o eliminación de barreras arquitectónicas u obstáculos que impidan o dificulten su trabajo.

La cuantía de referencia de la citada subvención será de 1.800 euros por persona trabajadora contratada durante el período mínimo que establezca cada servicio público de empleo, sin que en ningún caso rebase el coste real que, al efecto, se justifique por la referida adaptación, dotación o eliminación.

3. La intensidad de las ayudas anteriores no podrá exceder del 75 % de los costes subvencionables en las ayudas recogidas en el apartado 1 del presente artículo y del 100 % en las ayudas reguladas en el 2 del mismo.

#### Artículo 34. Documentación en la presentación de solicitudes

La solicitud, deberá presentarse acompañada de la siguiente documentación:

1. Copia del/los contrato/s de trabajo celebrados con personas con discapacidad, debidamente comunicado al Espai LABORa correspondiente.

2. Parte de alta del personal con discapacidad contratado en la Seguridad Social. En caso de transformación de contratos, parte de variación de datos del personal contratado.

3. a) Documentació acreditativa del tipus i grau de discapacitat, d'acord amb el que s'establix en la disposició addicional segona d'este decret, únicament per a treballadors i treballadores que, havent sigut avaluada la seua discapacitat en altres comunitats autònomes, no hagen traslladat l'expedient a la Comunitat Valenciana, o noves sol·licituds presentades després de la caducitat de la resolució anterior, sense que s'haja emés una resolució de valoració nova.

4. Informe d'adequació al lloc de treball, emés pels equips multiprofessionals del corresponent centre de valoració i orientació de discapacitats de la conselleria amb competències en matèria de servicis socials.

A falta d'este informe, s'ha d'aportar la còpia de la sol·licitud presentada telemàticament en el centre de valoració i orientació de discapacitats corresponent.

5. Declaració responsable que la contractació no incorre en cap de les causes d'exclusió i incompatibilitats recollides en l'article 36 d'este decret.

6. Per a les ajudes d'adaptació de llocs de treball, memòria descriptiva de les necessitats d'adaptació, amb indicació del seu cost, així com pressupostos o factures proforma i, si és el cas, projecte tècnic.

De conformitat amb el que s'establix en l'article 31 de la Llei 38/2003, general de subvencions, quan l'import del gasto subvencionable supere les quanties establides en la normativa reguladora de contractes del sector públic per al contracte menor d'obres o subministraments, l'entitat beneficiària ha de sol·licitar com a mínim tres ofertes de diversos proveïdors prèviament a la contractació del gasto, llevat que, per característiques especials dels gastos subvencionables, no hi haja en el mercat un nombre suficient d'entitats que el subministren o presten. Les ofertes s'han d'aportar juntament amb la sol·licitud de subvenció.

L'elecció entre les ofertes presentades, que s'han de presentar amb la sol·licitud, s'ha de fer d'acord amb els criteris d'eficiència, economia i responsabilitat social, i l'elecció s'ha de justificar expressament en una memòria quan no recaiga en la proposta econòmica més avantajosa.

7. Declaració responsable del compliment de la normativa sobre inclusió laboral de persones amb discapacitat o l'exempció d'esta 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.

8. Informe de plantilla mitjana del personal en situació d'alta (TGSS) acreditatiu que la contractació objecte d'ajuda representa un increment net del nombre de persones ocupades en l'empresa col·laboradora en comparació amb la mitjana dels dotze mesos previs, si és el cas (informe de plantilla del mes de la contractació objecte de l'ajuda, així com l'informe de plantilla mitjana dels dotze mesos immediatament anteriors al mes de la contractació).

9. Contracte subscrit entre l'empresa col·laboradora i el centre especial d'ocupació, en els termes i les condicions que establix l'article 5 del Reial decret 290/2004, de 20 de febrer, mitjançant el qual es formalitza l'enclavament laboral, així com les pròrrogues d'este.

10. Còpia de la comunicació a la Subdirecció General d'Ocupació de Labora Servici Valencià d'Ocupació i Formació d'este contracte i les seues possibles pròrrogues, en el termini d'un mes des de la firma.

11. Relació de personal amb discapacitat seleccionat pel centre especial d'ocupació per a la incorporació a l'enclavament laboral en què consten les dades del treballador o treballadora per la contractació del qual se sol·licita l'ajuda, i data d'esta incorporació.

12. Comunicació a la Subdirecció General d'Ocupació de Labora Servici Valencià d'Ocupació i Formació de la incorporació d'este personal a l'enclavament laboral, i data d'esta, en el termini d'un mes des de l'inici.

#### *Article 35. Terminis de presentació de les sol·licituds*

1. Les sol·licituds d'ajudes s'han de presentar en el termini màxim d'un mes, comptat des de la data de contractació objecte de l'ajuda, i tindran com a data límit el 31 d'octubre de 2024.

2. Les sol·licituds d'ajudes per contractacions produïdes en l'exercici 2024, però abans de la publicació d'este decret, s'han de presentar en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la publicació d'este en el DOGV.

3. Documentación acreditativa del tipo y grado de discapacidad, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional segunda del presente decreto, únicamente para trabajadoras y trabajadores que, habiendo resultado evaluada su discapacidad en otras Comunidades Autónomas, no hayan trasladado el expediente a la Comunitat Valenciana. o nuevas solicitudes presentadas tras la caducidad de la resolución anterior, sin que se haya emitido nueva resolución de valoración.

4. Informe de adecuación al puesto de trabajo, emitido por los Equipos Multiprofesionales del correspondiente Centro de Valoración y Orientación de Discapacidades de la Conselleria con competencias en materia de servicios sociales.

En defecto de dicho informe, deberá aportar copia de la solicitud presentada telemáticamente, en el correspondiente Centro de Valoración y Orientación de Discapacidades.

5. Declaración responsable de que la contratación no incurre en ninguna de las causas de exclusión e incompatibilidades recogidas en el artículo 36 de este decreto.

6. Para las ayudas de adaptación de puestos, memoria descriptiva de las necesidades de adaptación, con indicación de su coste, así como presupuestos o facturas pro-forma y, en su caso, proyecto técnico.

De conformidad con lo establecido en el artículo 31 de la Ley 38/2003, general de subvenciones, cuando el importe del gasto subvencionable supere las cuantías establecidas en la normativa reguladora de Contratos del sector público para el contrato menor de obras o suministros, la entidad beneficiaria deberá solicitar como mínimo tres ofertas de diferentes proveedoras, con carácter previo a la contratación del gasto, salvo que por las especiales características de los gastos subvencionables no exista en el mercado suficiente número de entidades que lo suministren o presten, las cuales deberán aportarse junto a la solicitud de subvención.

La elección entre las ofertas presentadas, que deberá presentarse junto a la solicitud, se realizará conforme a criterios de eficiencia, y economía y responsabilidad social, debiendo justificarse expresamente en una memoria la elección cuando no recaiga en la propuesta económica más ventajosa.

7. Declaración responsable del cumplimiento de la normativa sobre inclusión laboral de personas con discapacidad 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.

8. Informe de plantilla media del personal en situación de alta (TGSS) acreditativo de que la contratación objeto de ayuda representa un incremento neto del número de personas empleadas en la empresa colaboradora en comparación con la media de los doce meses previos, en su caso (Informe de plantilla media del mes de la contratación objeto de la ayuda, así como Informe de plantilla media de los doce meses inmediatamente anteriores al mes de la contratación).

9. Contrato celebrado entre la empresa colaboradora y el centro especial de empleo, en los términos y condiciones establecidas por el artículo 5 del Real decreto 290/2004, de 20 de febrero, mediante el cual se formalice el enclave laboral, así como prórrogas del mismo.

10. Copia de la comunicación a la Subdirección General de Empleo de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación de este contrato y sus posibles prórrogas, en el plazo de un mes desde su firma.

11. Relación de personal con discapacidad seleccionado por el Centro Especial de Empleo para la incorporación al enclave laboral donde consten los datos del trabajador o trabajadora por cuya contratación se solicita la ayuda, y fecha de dicha incorporación.

12. Comunicación a la Subdirección General de Empleo de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación de la incorporación de dicho personal al enclave laboral, y fecha de la misma, en el plazo de un mes desde su inicio.

#### *Artículo 35. Plazos de presentación de las solicitudes*

1. Las solicitudes de ayudas deberán presentarse en el plazo máximo de un mes contado desde la fecha de contratación objeto de la ayuda y tendrán como fecha límite el 31 de octubre de 2024.

2. Las solicitudes de ayudas por contrataciones producidas en el ejercicio 2024, pero con anterioridad a la publicación de este decreto, se presentarán en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del mismo en el DOGV.



### Article 36. Exclusions i incompatibilitats

1. No resulten subvencionables:

a) Les contractacions efectuades per empreses de treball temporal per a la posada a disposició de la persona treballadora en empreses usuàries en les quals prestaran els seus serveis.

b) Les contractacions fetes per empreses que, a causa de la comissió d'infraccions molt greus, hagen sigut excloses com a beneficiàries de programes d'ocupació.

c) Les contractacions realitzades per empreses que en els dotze mesos anteriors a la sol·licitud de l'ajuda hagen extingit contractes en virtut d'acomiadament col·lectiu o per causes disciplinàries o objectives declarades o reconegudes improcedents.

2. Les ajudes establides en este 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 37. Obligacions de les entitats beneficiàries

A més de les obligacions establides amb caràcter general en l'article 7 d'este decret, les entitats beneficiàries de les ajudes regulades en este títol han de:

1. Formalitzar els contractes per escrit.

2. Mantindre l'estabilitat en l'ocupació del personal amb discapacitat contractat a l'empara d'esta disposició per un període mínim de dos anys.

En el cas que el personal amb discapacitat siga baixa durant este període, podrà ser substituït per personal amb les mateixes característiques. La substitució s'ha de fer i comunicar a la Subdirecció General d'Ocupació de Labora Servici Valencià d'Ocupació i Formació, en un termini de quinze dies, i s'ha d'afegir al període de manteniment obligatori del contracte el termini transcorregut des de la baixa fins a la seua substitució.

Si la baixa es produïx amb anterioritat a la resolució de la concessió, es perdrà el dret a la sol·licitud presentada.

No es consideraran incumplides les obligacions de manteniment de l'ocupació a les quals es referix este 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, ni les extincions causades per la dimissió de la persona treballadora, de la seua discapacitat, incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa, de la seua jubilació, de la seua defunció, de la reducció voluntària del temps de treball o del seu acomiadament disciplinari procedent, així com en el cas de subrogacions per les causes legals estipulades, per la qual cosa en el cas que les vacants no es cobrisquen, l'entitat beneficiària estarà obligada a reintegrar la subvenció percebuda de manera 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.

3. Acreditar el manteniment del lloc amb caràcter anual i durant els dos anys següents, mitjançant la presentació de l'informe de vida laboral corresponent.

4. Acreditar el compliment de les obligacions de transparència establides en l'article 7, apartat 1, d'este decret, juntament amb l'acreditació del manteniment del lloc a l'any següent al de la seua contractació.

### Article 38. Justificació i pagament

1. Una vegada dictada la resolució de concessió de les ajudes per la subscripció de contractes de treball a què es referix el present títol, es lliurarà l'import total de l'ajuda reconeguda a cada entitat beneficiària.

2. El pagament de les ajudes per adaptació de llocs de treball requerirà l'aportació, abans del 31 d'octubre de 2023, dels justificants que acrediten l'efectivitat del gasto i del pagament realitzat, en els mateixos termes que estableix l'apartat 3 de l'article 24.

3. Abans que es dicte la proposta de resolució de pagament, l'entitat beneficiària s'ha de trobar al corrent en el compliment de les obligacions tributàries que té i davant de la Seguretat Social, d'acord amb el que disposa l'apartat 4 de l'article 8 d'este decret, i acreditar estar al corrent del pagament d'obligacions per reintegrament de subvencions, d'acord

### Artículo 36. Exclusiones e incompatibilidades

1. No resultarán subvencionables:

a) Las contrataciones realizadas por empresas de trabajo temporal para la puesta a disposición de la persona trabajadora en empresas usuarias en las que prestarán sus servicios.

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

c) Las 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 o reconocidas improcedentes.

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 37. Obligaciones de las entidades beneficiarias

Además de las obligaciones establecidas con carácter general en el artículo 7 de este decreto, las entidades beneficiarias de las ayudas reguladas en el presente título deberán:

1. Formalizar los contratos por escrito.

2. Mantener la estabilidad en el empleo del personal con discapacidad contratado al amparo de la presente disposición por un período mínimo de dos años.

En el caso de que el personal con discapacidad cause baja durante dicho periodo, podrá ser sustituido por personal con iguales características; la sustitución deberá realizarse y comunicarse a la Subdirección General de Empleo de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación, en un plazo de quince días, debiendo añadirse al periodo de mantenimiento obligatorio del contrato, el plazo transcurrido desde la baja 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 causadas por la dimisión de la persona trabajadora, de su discapacidad, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, de su jubilación, de su defunción, de la reducción voluntaria del tiempo de trabajo o de su despido disciplinario procedente, así como en el caso de subrogaciones por las causas legales estipuladas, 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.

3. Acreditar el mantenimiento del puesto con carácter anual y durante los dos años siguientes, mediante la presentación del informe de vida laboral correspondiente.

4. Acreditar el cumplimiento de las obligaciones de transparencia establecidas en el artículo 7 apartado 1 de este decreto, junto con la acreditación del mantenimiento del puesto al año siguiente al de su contratación

### Artículo 38. Justificación y pago

1. Una vez dictada la resolución de concesión de las ayudas 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 entidad beneficiaria.

2. El pago de las ayudas por adaptación de puestos de trabajo requerirá la aportación antes del 31 de octubre de 2023, de los justificantes que acrediten la efectividad del gasto y del pago realizado, en los mismos términos establecidos en el apartado 3 del artículo 24.

3. Con anterioridad a dictarse la propuesta de resolución de pago, la entidad beneficiaria deberá hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 8 de este decreto, y acreditar estar al corriente de pago de obligaciones por reintegro de



amb el que disposa l'article 34.5 de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions.

4. Així mateix, s'ha de presentar una declaració sobre l'import i la destinació de l'ajuda.

5. Correspon a la persona titular de la Direcció General de Labora Servici Valencià d'Ocupació i Formació, o la persona en qui delegue, el reconeixement de l'obligació i la proposta de pagament d'estes.

#### DISPOSICIONS ADDICIONALS

##### *Primera. Règim jurídic*

1. Les ajudes regulades en este decret tenen la consideració de subvencions públiques.

2. El programa d'inclusió laboral de persones amb discapacitat en el mercat de treball protegit, regulat en el capítol I del títol II d'este decret, i el Programa d'ajudes a empreses ordinàries per la contractació indefinida de personal amb discapacitat procedents d'enclavaments laborals, regulat en el títol III d'este decret, arpleguen les bases establides pel Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social per a les ajudes la gestió i el 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.

– 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.

– 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.

– 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.

– Reial decret 357/2006, de 24 de març, pel qual es regula la concessió directa de determinades subvencions en els àmbits de l'ocupació i de la formació professional per a l'ocupació.

– El Reial decret 818/2021, de 28 de setembre, pel qual es regulen els programes comuns d'activació per a l'ocupació del Sistema Nacional d'Ocupació, modificat pel Reial decret 1069/2021, de 4 de desembre, pel qual s'aprova l'Estratègia espanyola de suport actiu a l'ocupació 2021-2024.

3. Per als programes referits en els apartats anteriors, i a causa del finançament estatal, és de total aplicació la Llei 38/2003, general de subvencions, així com el Reglament de la Llei 38/2003, aprovat pel Reial decret 887/2006.

4. Les ajudes destinades a finançar els costos corresponents a l'informe auditor per a la justificació de l'ajuda salarial, regulades en el capítol I del títol II, i les ajudes destinades a projectes d'inserció en empresa ordinària a través de CEO, regulats en el capítol II del títol II d'este decret, constitueixen programes propis de la Comunitat Valenciana, per la qual cosa se'ls aplica la Llei 38/2003, general de subvencions, així com el Reglament de la Llei 38/2003, aprovat pel Reial decret 887/2006, en els seus preceptes bàsics. A la resta, se'ls aplica plenament la Llei 1/2015, de 6 de febrer, de la Generalitat, d'hisenda pública, del sector públic instrumental i de subvencions.

5. Respecte al procediment administratiu, serà aplicable la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, o la norma que la substituïska.

##### *Segona. Compatibilitat amb el mercat comú: requisits i exclusions*

1. Les ajudes regulades en este decret, excepte l'ajuda pels costos corresponents a l'informe auditor necessari per a la justificació del gasto d'ajuda salarial per import igual o superior a 60.000 €, regulada en el capítol I del títol II, són compatibles amb el mercat comú, ja que es regixen per l'RGEC.

a) Subvencions salarials: article 33 del reglament.

Requisits:

Primer. Quan la contractació no represente un increment net del nombre de persones ocupades en l'empresa en qüestió, en comparació amb la mitjana dels dotze mesos previs, el lloc o els llocs hauran d'ha-

subvenciones, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34.5 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, general de subvenciones.

4. Asimismo, deberá presentarse Declaración sobre el importe y destino de la ayuda.

5. Corresponde la persona titular de la Dirección General de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación, o persona en quien delegue, el reconocimiento de la obligación y la propuesta de pago de las mismas.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### *Primera. Régimen jurídico*

1. Las ayudas reguladas en el presente decreto tienen la consideración de subvenciones públicas.

2. El programa de inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido, regulado en el Capítulo I del Título II del presente decreto y el Programa de ayudas a empresas ordinarias por la contratación indefinida de personal con discapacidad procedentes de enclaves laborales, regulado en el Título III del presente decreto, 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.

– 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.

– 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.

– Real decreto 357/2006, de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional

– El Real decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, modificado por el Real decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024.

3. 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.

4. Las ayudas destinadas a financiar los costes correspondientes al informe auditor para la justificación de la ayuda salarial, reguladas en el Capítulo I del Título II, y las ayudas destinadas a proyectos de inserción en empresa ordinaria a través de CEE, regulados en el Capítulo II del Título II del presente decreto, constituyen programas propios de la Comunitat Valenciana, por lo que le resulta de aplicación la Ley 38/2003, General de Subvenciones, así como el Reglamento de la Ley 38/2003, aprobado por Real decreto 887/2006, en sus preceptos básicos. Para el resto resulta de plena aplicación la Ley 1/2015, de 6 de febrero, de la Generalitat, de hacienda pública, del sector público instrumental y de subvenciones.

5. Respecto al procedimiento administrativo, será de aplicación la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, o norma que la sustituya.

##### *Segunda. Compatibilidad con el Mercado Común: requisitos y exclusiones*

1. Las ayudas reguladas en este decreto, salvo la Ayuda por los costes correspondientes al informe auditor necesario para la justificación del gasto de Ayuda salarial por importe igual o superior a 60.000 €, regulada en el capítulo I del título II, son compatibles con el Mercado Común, ya que se rigen por el RGEC.

a) Subvenciones salariales: artículo 33 del Reglamento.

Requisitos:

Primero. Cuando la contratación no represente un incremento neto del número de personas empleadas en la empresa en cuestión, en comparación con la media de los doce meses previos, el puesto o puestos



ver quedat vacants arran de la dimissió de la treballadora o del treballador, de la seua discapacitat, de la seua jubilació, de la seua defunció, de la reducció voluntària del temps de treball o del seu acomiadament disciplinari procedent, així com en el cas de subrogacions, per les causes legals estipulades, i no de resultes del seu acomiadament disciplinari o per causes objectives, declarat o reconegut improcedent, o acomiadament col·lectiu.

Segon. La intensitat de les ajudes no pot superar el 75 % dels costos subvencionables.

b) Les ajudes destinades a l'adaptació de llocs, que es regixen pels apartats 2.a i c de l'article 34:

Requisits:

Primer. Les ajudes per adaptació de llocs de treball estaran destinades a finançar les mesures d'accessibilitat universal física, sensorial, cognitiva i de comunicació, i les mesures adequades en funció de les necessitats de cada situació concreta, llevat que estes mesures suposen una càrrega excessiva per a l'entitat, així com la dotació de mitjans de protecció personal per a evitar riscos laborals a les persones treballadores amb discapacitat contractades i/o eliminació de barreres arquitectòniques o obstacles que impedisquen o dificulten el seu treball, i que tenen com a finalitat cobrir els costos que no hauria hagut de suportar la beneficiària si haguera contractat personal sense discapacitat.

Segon. La intensitat d'ajuda no podrà superar el 100 % dels costos subvencionables.

c) Les ajudes destinades a la inserció a través dels CEO mitjançant el finançament parcial dels costos salarials de personal de suport, que es regixen en l'apartat 2.b de l'article 34:

Requisits:

Primer. L'ajuda està dirigida a finançar els costos d'ocupació de personal exclusivament durant el temps que dedique a assistir el personal amb discapacitat i de formació d'este personal per a ajudar el personal amb discapacitat.

Segon. La intensitat d'ajuda no podrà superar el 100 % dels costos subvencionables.

d) Exclusions a l'aplicació de l'RGEC.

1<sup>o</sup> Les ajudes regulades en este decret, acollides al Reglament d'exempció, no es podran concedir en els supòsits establits en els apartats 2 a 5 de l'article 1 d'este reglament, entre els quals cal destacar els següents:

- Les ajudes a activitats relacionades amb l'exportació, concretament les ajudes directament vinculades a les quantitats exportades; les ajudes a l'establiment i el funcionament d'una xarxa de distribució, o les ajudes a altres costos corrents vinculats a l'activitat exportadora.

- Les ajudes condicionades a la utilització de productes nacionals en lloc d'importats.

- Les ajudes concedides en el sector de la transformació i la comercialització de productes agrícoles, en els casos següents:

1. Quan l'import de l'ajuda es determine en funció del preu o de la quantitat de productes d'esta mena adquirits a productors primaris o comercialitzats per les empreses interessades, o

2. Quan l'ajuda depenga del fet que es repercutisca totalment o parcialment sobre els productors primaris.

- Els règims d'ajudes que no exclouen explícitament el pagament d'ajudes individuals a empreses que estiguen subjectes a una orde de recuperació pendent després d'una decisió prèvia de la Comissió que haja declarat una ajuda il·legal i incompatible amb el mercat interior, a excepció dels règims d'ajudes destinats a reparar els perjudicats causats per determinats desastres naturals.

- Les ajudes ad hoc en favor d'empreses previstes en l'apartat anterior.

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

- Les mesures d'ajuda la concessió de les quals estiga supeditada a l'obligació que la beneficiària tinga la seua seu en l'estat membre pertinent o que estiga establida predominantment en este estat membre; no obstant això, s'autoritza el requisit de disposar d'un establiment o una sucursal en l'estat membre que concedix les ajudes en el moment en què es facen efectives.

deberán haber quedado vacantes a raíz de la dimisión de la trabajadora o trabajador, de su discapacidad, de su jubilación, de su defunción, de la reducción voluntaria del tiempo de trabajo o de su despido disciplinario procedente, así como en el caso de subrogaciones, por las causas legales estipuladas, y no de resultas de su despido disciplinario o por causas objetivas, declarado o reconocido improcedente o despido colectivo.

Segundo. La intensidad de las ayudas no podrá superar el 75 % de los costes subvencionables.

b) Las ayudas destinadas a la adaptación de puestos, que se rigen por los apartados 2.a y c del artículo 34:

Requisitos:

Primero. Las ayudas por adaptación de puestos de trabajo estarán destinadas a financiar las medidas de accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación y las medidas adecuadas en función de las necesidades de cada situación concreta, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para la entidad, así como la dotación de medios de protección personal para evitar riesgos laborales a las personas trabajadoras con discapacidad contratadas y/o eliminación de barreras arquitectónicas u obstáculos que impidan o dificulten su trabajo, y tienen como finalidad cubrir los costes que no habría debido soportar la beneficiaria si hubiera contratado a personal sin discapacidad.

Segundo. La intensidad de ayuda no podrá superar el 100 % de los costes subvencionables.

c) Las ayudas destinadas a la inserción a través de los CEE mediante la financiación parcial de los costes salariales de personal de apoyo, que se rigen por el apartado 2.b del artículo 34:

Requisitos:

Primero. La ayuda está dirigida a financiar Los costes de empleo de personal exclusivamente durante el tiempo que dedique a asistir al personal con discapacidad y de formación de dicho personal para ayudar al personal con discapacidad.

Segundo. La intensidad de ayuda no podrá superar el 100 % de los costes subvencionables.

d) Exclusiones a la aplicación del RGEC.

1<sup>o</sup>. Las ayudas reguladas en el presente decreto, acogidas al Reglamento de exención, no podrán concederse, en los supuestos establecidos en los apartados 2 a 5 del artículo 1 de dicho Reglamento, entre los que caben destacar los siguientes:

- Las ayudas a actividades relacionadas con la exportación, concretamente las ayudas directamente vinculadas a las cantidades exportadas, las ayudas al establecimiento y funcionamiento de una red de distribución o las ayudas a otros costes corrientes vinculados a la actividad exportadora.

- Las ayudas condicionadas a la utilización de productos nacionales en lugar de importados.

- Las ayudas concedidas en el sector de la transformación y comercialización de productos agrícolas, en los casos siguientes:

1. Cuando el importe de la ayuda se determine en función del precio o de la cantidad de dichos productos adquiridos a productores primarios o comercializados por las empresas interesadas, o

2. Cuando la ayuda dependa de que se repercuta total o parcialmente sobre los productores primarios.

- Los regímenes de ayudas que no excluyan explícitamente el pago de ayudas individuales a empresas que estén sujetas a una orden de recuperación pendiente tras una decisión previa de la Comisión que haya declarado una ayuda ilegal e incompatible con el mercado interior, a excepción de los regímenes de ayudas destinados a reparar los perjuicios causados por determinados desastres naturales.

- Las ayudas ad hoc en favor de empresas contempladas en el apartado anterior.

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

- Las medidas de ayuda cuya concesión esté supeditada a la obligación de que la beneficiaria tenga su sede en el Estado miembro pertinente o de que esté establecido predominantemente en ese Estado miembro; sin embargo, se autoriza el requisito de disponer de un establecimiento o de una sucursal en el Estado miembro que concede las ayudas en el momento en que se hagan efectivas.



• Les mesures d'ajuda la concessió de les quals estiga supeditada a l'obligació que la beneficiària utilitze béns de producció nacional o servicis nacionals.

• Les mesures d'ajuda que restringisquen la possibilitat que les beneficiàries exploten els resultats de la investigació, el desenvolupament i la innovació en altres estats membres.

2n Dels supòsits anteriors, i en relació amb l'exclusió de «Les ajudes a empreses en crisi», es considerarà empresa en crisi, segons el que es disposa en l'apartat 18 de l'article 2 d'este reglament, l'empresa en la qual concórrega 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 o, a l'efecte dels criteris per a poder optar a les ajudes al finançament de risc, una pime que complisca els requisits de l'article 21, apartat 3, lletra b, i que complisca les condicions per a rebre inversions de finançament de risc després de les comprovacions de diligència pertinents per part de l'intermediari financer seleccionat), quan haja desaparegut més de la mitat del seu capital social subscrit a conseqüència de les pèrdues acumulades; és el que succeïx 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) conduïx a un resultat negatiu superior a la mitat del capital social subscrit; a l'efecte d'esta disposició, «societat de responsabilitat limitada» es referix, en particular, als tipus de societats mencionades en l'annex I de la Directiva 2013/34/UE, del Parlament Europeu i del Consell, i «capital social» inclou, quan siga procedent, tota prima d'emissió.

b) Si es tracta d'una societat en la qual almenys alguns socis o sòcies tenen una responsabilitat il·limitada sobre el deute de la societat (diferent d'una pime amb menys de tres anys d'antiguitat o, a l'efecte dels criteris per a poder optar a les ajudes al finançament de risc, una pime que complisca els requisits de l'article 21, apartat 3, lletra b, i que complisca les condicions per a rebre inversions de finançament de risc després de les comprovacions de diligència pertinents per part de l'intermediari financer seleccionat), quan haja desaparegut per les pèrdues acumulades més de la mitat dels fons propis que figuren en la seua comptabilitat; a l'efecte d'esta disposició, «societat en la qual almenys alguns socis o sòcies tenen una responsabilitat il·limitada sobre el deute de la societat» es referix, en particular, als tipus de societats que esmenta l'annex II de la Directiva 2013/34/UE.

c) Quan l'empresa estiga immersa en un procediment de fallida o insolvència o reunisca els criteris establits en el seu dret nacional per a ser sotmesa a un procediment de fallida o insolvència a petició dels seus creditors.

d) Quan l'empresa haja rebut una ajuda de salvament i encara no haja reembossat el préstec o haja posat fi a la garantia, o haja rebut una 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».

3r Quant a la concessió d'ajudes a empreses que estiguen subjectes a una orde de recuperació pendent després d'una decisió prèvia de la Comissió que haja declarat una ajuda il·legal i incompatible amb el mercat interior, es fa constar que en aplicació de la jurisprudència Deggendorf, la Comissió pot suspendre el pagament d'una ajuda a una empresa amb una orde de recuperació pendent d'executar.

4t Tampoc seran subvencionables per esta orde les ajudes que superen els llindars que estableix l'article 4 del Reglament (UE) núm. 651/2014, que en l'apartat q, i per a les ajudes per a compensar els costos addicionals de l'ocupació de treballadors amb discapacitat, queden establits en 11 milions d'euros per empresa i per any.

e) Acumulació d'ajudes segons l'RGEC.

De conformitat amb l'article 8 de l'RGEC, una ajuda amb costos subvencionables identificables, exempta en virtut de l'RGEC, podrà acumular-se amb qualsevol altra ajuda estatal, sempre que estes mesures d'ajuda es referisquen a costos subvencionables identificables diferents o amb qualsevol altra ajuda estatal, corresponent —parcialment

• Las medidas de ayuda cuya concesión esté supeditada a la obligación de que la beneficiaria utilice bienes de producción nacional o servicios nacionales.

• Las medidas de ayuda que restrinjan la posibilidad de que las beneficiarias exploten los resultados de la investigación, el desarrollo y la innovación en otros estados miembros.

2º. De los supuestos anteriores, y en relación con la exclusión de «Las ayudas a empresas en crisis», se considerará empresa en crisis, según lo dispuesto en el apartado 18 del artículo 2 de dicho Reglamento, la empresa en la que concurra 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 o, a efectos de los criterios para poder optar a las ayudas a la financiación de riesgo, una pyme que cumpla los requisitos del artículo 21, apartado 3, letra b), y que cumpla las condiciones para recibir inversiones de financiación de riesgo tras las comprobaciones de diligencia debida por parte del intermediario financiero seleccionado), 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 del Parlamento Europeo y del Consejo, y «capital social» incluye, cuando proceda, toda prima de emisión;

b) si se trata de una sociedad en la que al menos algunos socios o socias tienen una responsabilidad ilimitada sobre la deuda de la sociedad (distinta de una pyme con menos de tres años de antigüedad o, a efectos de los criterios para poder optar a las ayudas a la financiación de riesgo, una pyme que cumpla los requisitos del artículo 21, apartado 3, letra b), y que cumpla las condiciones para recibir inversiones de financiación de riesgo tras las comprobaciones de diligencia debida por parte del intermediario financiero seleccionado), 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 o socias 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 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».

3º. En cuanto a la concesión de ayudas a empresas que estén sujetas a una orden de recuperación pendiente tras una decisión previa de la Comisión que haya declarado una ayuda ilegal e incompatible con el mercado interior, se hace constar que en aplicación de la jurisprudencia «Deggendorf», la Comisión puede suspender el pago de una ayuda a una empresa con una orden de recuperación pendiente de ejecutar.

4º. Tampoco resultará subvencionable por la presente orden, las ayudas que superen los umbrales, establecidos en el artículo 4 del Reglamento (UE) núm. 651/2014 que en su apartado q, y para las ayudas para compensar los costes adicionales del empleo de trabajadores con discapacidad quedan establecidos en 11 millones de euros por empresa y por año.

e) Acumulación de ayudas según el RGEC.

De conformidad con el artículo 8 del RGEC, una ayuda con costos subvencionables identificables, exenta en virtud del mismo podrá acumularse con cualquier otra ayuda estatal siempre que dichas medidas de ayudas se refieran a costes subvencionables identificables diferentes o con cualquier otra ayuda estatal, correspondiente -parcial o totalmente-



o totalment— als mateixos costos subvencionables, únicament si esta acumulació no supera la intensitat d'ajuda o l'import d'ajuda més elevat aplicable a esta ajuda en virtut de l'RGEC. No obstant això, en relació amb les ajudes a favor del personal amb discapacitat (art. 33 i 34), es podran acumular amb altres ajudes exemptes en virtut d'este reglament, en relació amb els mateixos costos subvencionables per damunt del llindar més elevat aplicable en virtut del reglament d'exempció esmentat, sempre que esta acumulació no done lloc a una intensitat d'ajuda superior al 100 % dels costos pertinents durant qualsevol període en el qual s'ocupe estes persones treballadores.

f) Càlcul de la intensitat de l'ajuda i dels costos subvencionables.

A l'efecte del càlcul de la intensitat d'ajuda i dels costos subvencionables, totes les xifres emprades s'entendran abans de qualsevol deducció fiscal o altres càrregues.

2. L'ajuda pels costos corresponents a l'informe auditor necessari per a la justificació del gasto d'ajuda salarial per import igual o superior a 60.000,00 €, regulada en el capítol I del títol II, és compatible amb el mercat comú, ja que es regix pel Reglament (UE) 2023/2831, de la Comissió, de 13 de desembre de 2023, relatiu a l'aplicació dels articles 107 i 108 del Tractat de funcionament de la Unió Europea a les ajudes de minimis.

a) Estes ajudes sotmeses al règim de minimis no es podran concedir a empreses dels sectors següents:

a. Les ajudes concedides a les empreses dedicades a la producció primària de productes de la pesca i de l'aqüicultura.

b. Les ajudes concedides a les empreses dedicades a la transformació i la comercialització de productes de la pesca i de l'aqüicultura, quan l'import de l'ajuda es determine en funció del preu o de la quantitat de productes adquirits o comercialitzats.

c. Les ajudes concedides a les empreses dedicades a la producció primària de productes agrícoles.

d. Les ajudes concedides a les empreses dedicades a la transformació i la comercialització de productes agrícoles, en un dels supòsits següents:

i) Quan l'import de l'ajuda es determine en funció del preu o de la quantitat d'estos productes adquirits a productors primaris o comercialitzats per les empreses interessades.

ii) Quan l'ajuda se supedite a la seua repercussió, total o parcial, als productors primaris.

e. Les ajudes concedides a activitats relacionades amb l'exportació a tercers països o a estats membres, en concret, les ajudes vinculades directament a les quantitats exportades, l'establiment i l'explotació d'una xarxa de distribució o altres gastos corrents relacionats amb l'activitat exportadora.

f. Les ajudes condicionades a la utilització de productes i servicis nacionals davant dels productes i els servicis importats.

b) D'altra banda, l'aplicació del règim de minimis suposa que l'ajuda total de minimis concedida a una «única empresa» no podrà ser superior a 300.000 euros durant qualsevol període de tres anys.

c) Les ajudes de minimis concedides conformement al Reglament (UE) 2023/2831, de la Comissió, de 13 de desembre de 2023, podran acumular-se fins al límit màxim establert en l'article 3.2 d'este reglament, amb les ajudes següents:

Les ajudes de minimis concedides conformement al Reglament (UE) núm. 2832/2023 de la Comissió, de 13 de desembre de 2023, relatiu a l'aplicació dels articles 107 i 108 del Tractat de funcionament de la Unió Europea a les ajudes de minimis concedides a empreses que presten servicis d'interés econòmic general.

Les ajudes de minimis concedides conformement al Reglament (UE) núm. 1408/2013, de la Comissió, de 18 de desembre de 2013, relatiu a l'aplicació dels articles 107 i 108 del Tractat de funcionament de la Unió Europea a les ajudes de minimis en el sector agrícola.

Les ajudes de minimis concedides conformement al Reglament (UE) núm. 717/2014, de la Comissió, de 27 de juny de 2014, relatiu a l'aplicació dels articles 107 i 108 del Tractat de funcionament de la Unió Europea a les ajudes de minimis en el sector de la pesca i de l'aqüicultura.

Les ajudes de minimis concedides en virtut d'este reglament no s'acumularan amb cap ajuda estatal en relació amb els mateixos gastos subvencionables ni amb ajudes estatals per a la mateixa mesura de finançament de risc si esta acumulació excedix la intensitat d'ajuda o l'import d'ajuda més elevat que corresponga fixat en les circumstàncies

a los mismos costos subvencionables, únicamente si tal acumulación no supera la intensidad de ayuda o el importe de ayuda más elevados aplicables a dicha ayuda en virtud de este RGEC. No obstante, en relación con las ayudas a favor del personal con discapacidad (art. 33 y 34) podrán acumularse con otras ayudas exentas en virtud de este reglamento en relación con los mismos costos subvencionables por encima del umbral más elevado aplicable en virtud del citado Reglamento de exención, siempre que tal acumulación no dé lugar a una intensidad de ayuda superior al 100 % de los costos pertinentes durante cualquier período en el que se emplee a dichas personas trabajadoras.

f) Cálculo de la intensidad de la ayuda y los costos subvencionables

A efectos del cálculo de la intensidad de ayuda y los costos subvencionables, todas las cifras empleadas se entenderán antes de cualquier deducción fiscal u otras cargas.

2. La ayuda por los costos correspondientes al informe auditor necesario para la justificación del gasto de ayuda salarial por importe igual o superior a 60.000,00 €, regulada en el capítulo I del título II, es compatible con el Mercado Común, ya que se rige por el Reglamento (UE) 2023/2831 de la Comisión, de 13 de diciembre de 2023 relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis

a) Dichas ayudas sometidas al régimen de minimis, no podrán concederse a empresas de los siguientes sectores:

a. las ayudas concedidas a las empresas dedicadas a la producción primaria de productos de la pesca y de la acuicultura;

b. las ayudas concedidas a las empresas dedicadas a la transformación y comercialización de productos de la pesca y de la acuicultura, cuando el importe de la ayuda se determine en función del precio o de la cantidad de productos adquiridos o comercializados;

c. las ayudas concedidas a las empresas dedicadas a la producción primaria de productos agrícolas;

d. las ayudas concedidas a las empresas dedicadas a la transformación y comercialización de productos agrícolas, en uno de los supuestos siguientes:

i) cuando el importe de la ayuda se determine en función del precio o de la cantidad de dichos productos adquiridos a productores primarios o comercializados por las empresas interesadas,

ii) cuando la ayuda se supedite a su repercusión, total o parcial, a los productores primarios;

e. las ayudas concedidas a actividades relacionadas con la exportación a terceros países o a Estados miembros, en concreto las ayudas directamente vinculadas a las cantidades exportadas, al establecimiento y la explotación de una red de distribución o a otros gastos corrientes relacionados con la actividad exportadora;

f. las ayudas condicionadas a la utilización de productos y servicios nacionales frente a los productos y servicios importados.

b) Por otra parte, la aplicación del régimen de minimis supone que la ayuda total de minimis concedida a una «única empresa» no será superior a 300.000 euros durante cualquier periodo tres años.

c) Las ayudas de minimis concedidas con arreglo al Reglamento (UE) 2023/2831 de la Comisión, de 13 de diciembre de 2023, podrán acumularse, hasta el límite máximo establecido en el artículo 3.2 de dicho Reglamento, con las siguientes ayudas:

Las ayudas de minimis concedidas con arreglo al Reglamento (UE) núm. 2832/2023 de la Comisión, de 13 de diciembre de 2023, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis concedidas a empresas que prestan servicios de interés económico general.

Las ayudas de minimis concedidas con arreglo al Reglamento (UE) núm. 1408/2013 de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis en el sector agrícola.

Las ayudas de minimis concedidas con arreglo al Reglamento (UE) núm. 717/2014, de la Comisión, de 27 de junio de 2014, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis en el sector de la pesca y de la acuicultura.

d) Las ayudas de minimis concedidas en virtud del presente Reglamento no se acumularán con ninguna ayuda estatal en relación con los mismos gastos subvencionables ni con ayudas estatales para la misma medida de financiación de riesgo si dicha acumulación excediera la intensidad de ayuda o del importe de ayuda más elevado que corresponda

concretes de cada cas per un reglament d'exempció per categories o una decisió adoptats per la Comissió. Les ajudes de mínims que no es concedisquen per a costos subvencionables específics ni es puguen atribuir a costos subvencionables específics es podran acumular a ajudes estatals concedides en virtut d'un reglament d'exempció per categories o una decisió adoptats per la Comissió.

e) Obligacions establides en els articles 6 i 7 del Reglament núm. 2023/2831:

Informar cada beneficiari per escrit de l'import previst de l'ajuda en equivalent de subvenció brut, així com del seu caràcter de mínims, fent referència expressa al reglament de mínims d'aplicació, citant-ne el títol i la referència de la publicació en el *Diari Oficial de la Unió Europea* que s'ha indicat anteriorment (article 7.4 del Reglament).

Presentar a la Comissió, a tot tardar el 30 de juny de cada any, dades agregades sobre les ajudes de mínims concedides durant l'any anterior. Estes dades agregades inclouran el nombre de beneficiaris, l'import global de les ajudes de mínims concedides i l'import global de les ajudes de mínims concedides per sector (utilitzant la «nomenclatura NACE»). La primera notificació de les dades es referirà a les ajudes de mínims concedides entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 2026.

Els estats membres podran informar la Comissió sobre períodes anteriors sobre els quals es dispose de dades agregades (article 6.6 del Reglament).

Registrar i recopilar tota la informació relativa a l'aplicació dels reglaments, per la qual cosa haurà de mantindre un registre detallat d'esta i de totes les altres subvencions que s'acullen a la regla de mínims durant un període de deu exercicis fiscals des de la seua concessió (article 6.3 del Reglament).

A través de la Direcció General de Fons Europeus, i amb la sol·licitud per escrit prèvia, el centre gestor està obligat a facilitar a la Comissió Europea, en un termini de 20 dies hàbils o en el termini superior que s'establisca en la sol·licitud, tota la informació que la Comissió considere necessària per a determinar si s'han complert les condicions establides en cada reglament de mínims d'aplicació i, especialment, per a determinar l'import total de les ajudes de mínims rebudes per una empresa d'acord amb els límits establits en estos reglaments de mínims (article 6.7 del Reglament).

### *Tercera. Protecció de dades*

1. El tractament de dades personals que es faça en execució d'este decret s'haurà d'ajustar al que disposa el règim jurídic europeu i estatal en matèria de protecció de dades de caràcter personal.

2. De conformitat amb el que es disposa en l'article 13 del Reglament (UE) 2016/679, del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'estes dades, i pel qual es deroga la Directiva 95/46/CE, així com en l'article 11 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals d'informació relativa al tractament de dades de caràcter personal, la informació bàsica en matèria de protecció de dades objecte d'este acte administratiu és la següent:

a. Té la condició de responsable del tractament l'organisme autònom dependent de la Conselleria d'Educació, Universitats i Ocupació, Labora Servici Valencià d'Ocupació i Formació.

b. La finalitat per al tractament de dades personals és la concessió d'ajudes públiques als centres especials d'ocupació per al manteniment de llocs de treball, adaptació de llocs de treball i suport per al trànsit de persones amb discapacitat des dels centres especials d'ocupació a l'ocupació ordinària, i ajudes a l'empresa ordinària que contracte treballadors procedents d'un enclavament laboral en un centre especial d'ocupació.

c. La persona interessada té dret a sol·licitar l'accés, la rectificació i la supressió de les seues dades de caràcter personal, així com a sol·licitar la limitació o l'oposició al seu tractament i a no ser objecte de decisions individuals automatitzades, de manera presencial o telemàtica, de conformitat amb el que preveu l'enllaç següent:

[https://www.gva.es/va/inicio/procedimientos?id\\_proc=19970&version=amp](https://www.gva.es/va/inicio/procedimientos?id_proc=19970&version=amp)

3. La resta d'informació corresponent al tractament de dades personals (base jurídica del tractament, el termini de conservació de les dades, el dret a presentar una reclamació davant la Delegació de Protecció de Dades de la Generalitat o davant l'autoritat de control, les

firmado en las circunstancias concretas de cada caso por un reglamento de exención por categorías o una decisión adoptados por la Comisión. Las ayudas de mínimas que no se concedan para costes subvencionables específicos ni puedan atribuirse a costes subvencionables específicos podrán acumularse con ayudas estatales concedidas en virtud de un reglamento de exención por categorías o una decisión adoptados por la Comisión.

e) Obligaciones establecidas en los artículos 6 y 7 del Reglamento Núm. 2023/2831:

Informar a cada beneficiario por escrito del importe previsto de la ayuda en equivalente de subvención bruto, así como de su carácter de mínimas, haciendo referencia expresa al Reglamento de mínimas de aplicación, citando su título y la referencia de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea* que se ha indicado anteriormente (art. 7.4 del Reglamento).

Presentar a la Comisión, a más tardar el 30 de junio de cada año, datos agregados sobre las ayudas de mínimas concedidas durante el año anterior. Dichos datos agregados incluirán el número de beneficiarios, el importe global de las ayudas de mínimas concedidas y el importe global de las ayudas de mínimas concedidas por sector (utilizando la «nomenclatura NACE»). La primera notificación de los datos se referirá a las ayudas de mínimas concedidas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2026.

Los Estados miembros podrán informar a la Comisión sobre períodos anteriores sobre los que se disponga de datos agregados (art. 6.6 del Reglamento).

Registrar y recopilar toda la información relativa a la aplicación de los reglamentos, por lo que deberá mantener un registro detallado de esta y de todas las demás subvenciones que se acojan a la regla de mínimas durante un periodo de diez ejercicios fiscales desde su concesión (art. 6.3 del Reglamento).

A través de esta Dirección General de Fondos Europeos y previa solicitud por escrito, el centro gestor está obligado a facilitar a la Comisión Europea, en un plazo de 20 días hábiles o en el plazo superior que se establezca en la solicitud, toda la información que la Comisión considere necesaria para determinar si se han cumplido las condiciones establecidas en cada Reglamento de mínimas de aplicación y, especialmente, para determinar el importe total de las ayudas de mínimas recibidas por una empresa a tenor de los límites establecidos en dichos Reglamentos de mínimas (art. 6.7 del Reglamento).

### *Tercera. Protección de datos*

1. El tratamiento de datos personales que se realice en ejecución de este decreto se ajustará a lo dispuesto en el régimen jurídico europeo y estatal en materia de protección de datos de carácter personal.

2. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, así como en el artículo 11 de la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales información relativa al tratamiento de datos de carácter personal, la información básica en materia de protección de datos objeto de este acto administrativo es la siguiente:

a) Tiene la condición de responsable del tratamiento el organismo autónomo dependiente de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación.

b) La finalidad para el tratamiento de datos personales es la concesión de ayudas públicas a los centros especiales de empleo para el mantenimiento de puestos de trabajo, adaptación de puestos de trabajo, y apoyo para el tránsito de personas con discapacidad desde los centros especiales de empleo al empleo ordinario y ayudas a la empresa ordinaria que contrate a trabajadores procedentes de un enclave laboral en un centro especial de empleo.

c) La persona interesada tiene derecho a solicitar el acceso, rectificación y supresión de sus datos de carácter personal, así como solicitar la limitación u oposición a su tratamiento y a no ser objeto de decisiones individuales automatizadas, de forma presencial o telemática, de conformidad con lo previsto en el siguiente enlace:

[https://www.gva.es/va/inicio/procedimientos?id\\_proc=19970&version=amp](https://www.gva.es/va/inicio/procedimientos?id_proc=19970&version=amp)

3. El resto de información correspondiente al tratamiento de datos personales (base jurídica del tratamiento, el plazo de conservación de los datos, el derecho a presentar una reclamación ante la Delegación de Protección de Datos de la Generalitat o ante la autoridad de control, les

possibles cessions de dades, les comunicacions internacionals, així com les dades de contacte de la Delegació) es troba disponible en el RAT2 de Labora Servei Valencià d'Ocupació i Formació, disponible en la pàgina web de l'organisme.

4. «Quan la persona sol·licitant, o el seu representant legal, aporte dades de caràcter personal de terceres persones en el procediment administratiu, i especialment dades de discapacitat, tindrà l'obligació d'informar dels aspectes següents:

– La comunicació d'estes dades a l'Administració per al tractament en l'àmbit de les competències pròpies i d'acord amb les finalitats del procediment.

– La possibilitat que l'Administració faça consultes relacionades amb les seues dades per a comprovar, entre altres aspectes, la veracitat d'estes. Si una llei requereix per a esta consulta autorització de la persona les dades de la qual es consulten, la persona sol·licitant, o qui la represente legalment, haurà d'haver recaptat esta autorització, que estarà disponible a petició de l'Administració en qualsevol moment.

– La possibilitat i la manera d'exercir els drets d'accés, rectificació, supressió, limitació del tractament o oposició que l'assistixen en relació amb el tractament de les seues dades personals».

## DISPOSICIONS FINALS

### *Primera. Facultats d'execució*

1. Es faculta la persona titular de la Direcció General de Labora Servei Valencià d'Ocupació i Formació per a dictar les instruccions i adoptar les mesures que considere oportunes per a aplicar i executar este decret.

2. Es delega en la persona titular de la Direcció General de Labora Servei Valencià d'Ocupació i Formació la competència per a ampliar els terminis de justificacions, amb caràcter excepcional, quan concórreguen circumstàncies degudament motivades que n'impossibiliten la presentació en els terminis assenyalats.

3. En el cas que la dotació publicada en este decret no resulte suficient per a atendre tots els imports sol·licitats, i hi haja crèdit disponible que permeta incrementar este finançament (nous crèdits addicionals distribuïts en conferències sectorials o desafectacions dels mateixos programes o d'altres), mitjançant acord del Consell podrà ampliar-se este crèdit, sense necessitat d'establir nou termini de presentació de sol·licituds.

### *Segona. Efectes*

Este decret tindrà efectes des de l'endemà de la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

### *Tercera. Consideració del decret*

D'acord amb el que disposa l'article 168.1.c de la Llei 1/2015, de 6 de febrer, este decret no té la consideració de disposició de caràcter general.

Contra este decret, que esgota la via administrativa, es podrà interposar un recurs contenciós administratiu en el termini de dos mesos, a comptar de l'endemà de publicar-se, davant de la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Superior de Justícia, d'acord amb el que estableix l'article 10 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa, o, potestativament, un recurs de reposició davant d'este mateix òrgan en el termini d'un mes, computat en els mateixos termes, d'acord amb el que disposen els articles 123 i 124 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques. Tot això sense perjudi que les persones interessades puguen presentar qualsevol altre recurs que estimen pertinent.

València, 13 de maig de 2024

El president de la Generalitat,  
CARLOS MAZÓN GUIXOT

las posibles cesiones de datos, las comunicaciones internacionales, así como los datos de contacto de la Delegación) se encuentra disponible en el RAT2 de la LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación, disponible en la página web del organismo.

4. «Cuando la persona solicitante o quien le represente legalmente, aporte datos de carácter personal de terceras personas en el procedimiento administrativo, y especialmente datos de discapacidad, tendrá la obligación de informarles de los siguientes extremos:

– La comunicación de dichos datos a la Administración para su tratamiento en el ámbito de sus competencias y de acuerdo con los fines del procedimiento.

– La posibilidad de que la Administración realice consultas relacionadas con sus datos para comprobar, entre otros extremos, su veracidad. Si una ley requiere para esta consulta autorización de la persona cuyos datos se van a consultar, la persona solicitante o quien le represente legalmente deberá haber recabado dicha autorización, que estará disponible a requerimiento de la Administración en cualquier momento.

– La posibilidad y forma de ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento u oposición que le asisten en relación con el tratamiento de sus datos personales».

## DISPOSICIONES FINALES

### *Primera. Facultades de ejecución*

1. Se faculta a la persona titular de la Dirección General de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación para dictar las instrucciones y adoptar las medidas que considere oportunas para la aplicación y ejecución de este decreto.

2. Se delega en la persona titular de la Dirección General de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación la competencia para ampliar los plazos de justificaciones, con carácter excepcional, cuando concurren circunstancias debidamente motivadas que imposibiliten su presentación en los plazos señalados.

3. En el caso de que la dotación publicada en el presente decreto no resultase suficiente para atender la totalidad de los importes solicitados, y existiese crédito disponible que permitiera incrementar dicha financiación (nuevos créditos adicionales distribuidos en conferencias sectoriales o desafectaciones de los mismos o de otros programas), mediante acuerdo del Consell podrà ampliar-se dicho crédito, sin necesidad de establecer nuevo plazo de presentación de solicitudes.

### *Segunda. Efectos*

Este decreto tendrá efectos el día siguiente al de su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

### *Tercera. Consideración del decreto*

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 168.1.C de la Ley 1/2015, de 6 de febrero, este decreto no tiene la consideración de disposición de carácter general.

Contra este decreto, que agota la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de su publicación, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa, o potestativamente recurso de reposición ante este mismo órgano en el plazo de un mes, computado en los mismos términos, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas. Todo ello sin perjuicio de que las interesadas puedan presentar cualquier otro recurso que estimen pertinente.

València, 13 de mayo de 2024

El president de la Generalitat,  
CARLOS MAZÓN GUIXOT