

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO
Núñez de Balboa 116 planta 3ª dpcho. 22 - 28006 Madrid
conacee@conacee.org / tlf.- 93.263.56.91

EDITORIAL



CONTENIDO

EDITORIAL	1
LA CONFEDERACIÓN AL DÍA.....	2
ASESORÍA JURÍDICA	4
CONSULTAS	7
NOTICIAS Y ACTUALIDAD	12

VUESTROS INTERESES, NUESTRA PRIORIDAD.

Estimados compañeros:

En primer lugar deseamos que hayáis tenido una buena entrada de año.

Como os hemos ido informando, durante este 2014, CONACEE ha mantenido un intenso contacto con la Administración Central.

La incertidumbre de los posibles cambios en la situación de los Centros nos obliga a estar muy alerta, máximo cuando los mensajes que nos transmiten en las diferentes entrevistas, en las reuniones, jornadas y congresos es que los CEE's tendremos que subsistir en breve con menos subvenciones porque al Estado cada vez le es más problemático mantener las actuales ayudas.

En este trajín no hemos olvidado la defensa política pues para trabajar en cualquier modificación legislativa es necesario el impulso de altos cargos públicos.

Mostrarnos unidos, preocupados por nuestro futuro, por formarnos y hacer bien las cosas es fundamental, el éxito de asistencia del pasado congreso fue determinante para que la Administración oyera con más atención nuestro mensaje, reforzado por el importante estudio de Baker & McKenzie. Celebramos que hoy por hoy, el gobierno nos ha confirmado que los cambios no vendrán por la diferencia de trato entre la Iniciativa Social o Privada.

En cuanto a una posible disminución de las ayudas al coste salarial, creo que todos somos conocedores de que la situación presupuestaria llevará más pronto que tarde a una revisión del actual sistema de ayudas, nuestro horizonte más inmediato será intentar aplazar cualquier decisión del gobierno al respecto hasta la próxima legislatura y paralelamente intentar vernos favorecidos en otros aspectos accesorios, como la recuperación de la Bonificación de las Cuotas Empresariales de la Seguridad Social, la correcta baremación de las Ayudas referentes a las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional de las Personas con Especiales Dificultades o nuevas ayudas ligadas a la formación o a la inserción en empresa ordinaria.

Estamos atentos. Sabed que hemos efectuado requerimientos a algunas órdenes autonómicas que ya nos hemos entrevistado con nuevas fuerzas políticas emergentes como Podemos,...

Empezamos pues un año con el claro objetivo de velar como siempre por vuestros intereses, que también son los nuestros.

Recibid un fuerte abrazo.

Àngels Llongueras



LA CONFEDERACIÓN AL DÍA

✓ **TRASLADO DOMICILIO Y CAMBIO LOGO**

CONACEE necesitaba un cambio de look, así que hemos recogido la importancia del trébol "discapacitado", los dos corazones que tiene a cambio.... y con una tipografía muy especial, hecha por Anna Vives, una chica con Síndrome de Down (www.annavives.com), hemos obtenido la que será nuestra nueva imagen: esperamos que os sintáis identificados con ella.



Asimismo traslada su domicilio social a Madrid. La nueva dirección es: C/ Núñez de Balboa, 116, Planta 3ª, Despacho 22 28006 Madrid.

✓ **WORKABILITY INTERNACIONAL**

El 18/12/2014 CONACEE es aceptada en Workability International que representa a los proveedores de servicios de trabajo y de empleo para las personas con discapacidad. Más de tres millones de personas con discapacidad participan en los programas de trabajo, el acceso al empleo y el trabajo, a cargo de más de 130 organizaciones miembros en más de 40 países.

✓ **COLABORACIÓN EUROPEA**

CONACEE presenta junto a Irlanda y Austria un proyecto de desarrollo de técnicas de evaluación y procesos para identificar las habilidades / capacidades de las personas autistas con el fin de determinar sus posibilidades de empleo y facilitar su inclusión laboral.

✓ **REUNIÓN CON PODEMOS**

Varios miembros de la Junta nos reunimos con miembros del Círculo de la Discapacidad de PODEMOS para charlar sobre el modelo y desterrar muchas de las ideas preconcebidas que tenían de nosotros.



✓ **ENTREVISTA CON BAKER & MCKENZIE**

Nos entrevistamos con D. Alex Valls socio de la Firma y con Dña. Esther Sánchez, autora del Informe para trabajar en dos futuros informes: una redacción alternativa a la actual normativa de Enclaves y por otra parte trabajar en la posibilidad de calificarnos como ETT especializadas en discapacidad.

✓ **JUNTA DIRECTIVA EN MADRID**

El 22 de Enero se celebró la Junta y se trataron entre otros, la entrevista con miembros del círculo de la Discapacidad de PODEMOS, la Reunión con D. Jesús Barroso y resto de responsables, Ley Enclaves y Solicitar ser ETT, Nueva Imagen y Web, la programación de reuniones con políticos para presentar propuestas para sus programas electorales, Workability international, cuentas del 2014, presupuesto 2015,...

✓ **SEGURIDAD SOCIAL**

Mantuvimos una reunión de sumo interés con el Subdirector General de Ordenación e Impugnaciones de la Tesorería General de la Seguridad Social, el Subdirector General de Afiliación, Cotización y Gestión del Sistema Red y el Jefe de Área de Procesos integrados.

Conacee presentó un amplio Informe con los problemas de gestión que tenemos los CEE en nuestro día a día con la Tesorería General, que fueron atendidos con gran interés, en especial por la pronta aplicación del Sistema CRETA, que les obliga a tener el sistema altamente depurado antes de su implantación.

Esta entrevista nos abre la puerta a poder dar traslado directo de todas las anomalías que nos topemos en nuestra gestión, por lo que si percibís alguna y nos la comunicáis será inmediatamente trasladada a los implicados.

✓ **REUNIÓN CON LA SUBDIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO.:**

A la reunión asistieron dos responsables de Seguridad Social, El responsable de las Unidades de Apoyo, y el de agencias de colocación, además de D. Manuel Ruiz, Responsable de la Unidad Jurídica. Se trataron:

- ✓ La Bonificación de las Cuotas Empresariales de la Seguridad Social de los Centros Especiales de Empleo.
- ✓ La Baremación de las Ayudas referentes a las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional de las Personas con Especiales Dificultades en los Centros Especiales de Empleo.
- ✓ La igualdad de trato, por parte del gobierno, entre la Iniciativa Social y Privada.
- ✓ La posible disminución de las subvenciones del coste salarial correspondientes a los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad en dichos Centros.



ASESORÍA JURÍDICA

Informe sobre jubilación de trabajador con discapacidad.

Según datos y normativa de la Seguridad Social, *la edad ordinaria de jubilación exigida en cada momento puede ser reducida, mediante la aplicación de coeficientes reductores, en el caso de trabajadores con una discapacidad igual o superior al 65% en el primer caso. O, también, para aquellos con una discapacidad igual o superior al 45%, siempre que, en este último supuesto se trate de discapacidades reglamentariamente determinadas en las que concurran evidencias que una reducción de la esperanza de vida de esas personas.*

Discapacidad igual o superior al 65%

Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General y en los Regímenes Especiales de Trabajadores del Mar y de la Minería del Carbón que realicen una actividad retribuida y durante ésta acrediten el grado de discapacidad establecido y siempre que cumplan los demás requisitos exigidos, por ejemplo sobre el período de cotización, pueden ver reducida la edad ordinaria exigida para acceder a su pensión pública de jubilación. **Esta norma, que excluye a los discapacitados autónomos**, dice que la edad se reducirá en periodo equivalente “al que resulte de aplicar al tiempo efectivamente trabajado los coeficientes del 0,25, en los casos en que el trabajador tenga acreditado un grado de discapacidad igual o superior al 65%, y del 0,50, en los casos en que el trabajador tenga acreditado un grado de discapacidad igual o superior al 65% y acredite la necesidad de otra persona para la realización de los actos esenciales de la vida ordinaria”.

Es decir, si un trabajador con esa discapacidad ha trabajado durante 10 años, la edad ordinaria de jubilación se rebajará en 2,5 años (64,5 años en 2027) y si tiene esa discapacidad y es dependiente de otra persona, la edad se rebajará en cinco años (62 años en 2027). La ley dice también que a estos trabajadores que deseen jubilarse anticipadamente, a partir de la edad establecida, se les aplicarán esos coeficientes reductores. En todo caso, **la ley fija una edad mínima de 52 años para jubilarse**, si bien esta limitación no afecta a los trabajadores de los regímenes especiales de la minería del carbón o del mar que antes de 2008 tuvieron derechos reconocidos sobre coeficientes reductores de la edad de jubilación, a los que se aplicaría la anterior normativa.

Discapacidad igual o superior al 45%

Para aquellos con discapacidad entre el 45% y el 65% también existe una reducción de la edad ordinaria de jubilación. Este caso aplica, y a diferencia del anterior, tanto a los **trabajadores por cuenta ajena como a los autónomos incluidos en cualquiera de los regímenes** que integran el Sistema de la Seguridad Social, que acrediten estar en alta o en situación asimilada a la de alta en la fecha de la jubilación y que a lo largo de su vida laboral hayan trabajado un tiempo efectivo equivalente, al menos, al período mínimo de cotización que se exige para poder acceder a la pensión de jubilación (15 años), afectados por ciertas discapacidades y

que hayan determinado durante todo ese tiempo un grado de discapacidad igual o superior al 45%. **En ese caso, la edad mínima de jubilación se establece en 56 años.** En este caso, el período de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación del trabajador se computará como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable a la correspondiente base reguladora para calcular el importe de la pensión de jubilación.

Los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia incluidos en cualquiera de los regímenes que integran el Sistema de la Seguridad Social, que acrediten:

- Estar en alta en situación asimilada a la de alta en la fecha del hecho causante.
- Haber trabajado, a lo largo de su vida Laboral, un tiempo efectivo equivalente, al menos, al período mínimo de cotización que se exige para poder acceder a la pensión de jubilación, afectados por alguna de las discapacidades enumeradas en el apartado siguiente y que hayan determinado durante todo ese tiempo un grado de discapacidad igual o superior al 45 por ciento

DISCAPACIDADES QUE PUEDEN DAR LUGAR A LA REDUCCION

Las discapacidades en las que concurren evidencias que determinan de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida y que podrán dar lugar a la anticipación de la edad de jubilación, son las enumeradas en el artículo 2 del RD 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161 bis de la LGSS en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45%.

La edad mínima de jubilación de las personas afectadas, en grado igual o superior al 45 por ciento, por una discapacidad de las enumeradas en el apartado anterior, será, excepcionalmente, la de **56 años** (a partir de 01-01-12).

CÓMPUTO DEL TIEMPO TRABAJADO

Para el cómputo del tiempo efectivo trabajado, se descontarán todas las ausencias al trabajo, excepto las siguientes:

- Las que tengan por motivo la baja médica por enfermedad común o profesional, o accidente sea o no de trabajo.
- Las que tengan por motivo la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.
- Las ausencias del trabajo con derecho a retribución.

CÁLCULO DE LA PENSIÓN

El período de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación del trabajador, se computará como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable a la correspondiente base reguladora para calcular el importe de la pensión de jubilación.

Los trabajadores que reúnan las condiciones exigidas para acogerse a lo establecido en el RD 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161 bis de la LGSS en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45%, y en el RD 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de discapacidad, podrán optar por la aplicación del que les resulte más favorable.

COMPATIBILIDAD DE PENSION DE JUBILACION Y PENSION DE INVALIDEZ PERMANENTE

- **Es incompatible con la pensión de jubilación del mismo régimen**, debiéndose optar por una de ellas.
- **La pensión de incapacidad permanente puede ser compatible con una pensión de jubilación de otro régimen distinto**, excepto que, para acreditar el derecho, o para el perfeccionamiento del mismo, se tenga que acudir al régimen que reconozca la jubilación (situación de alta o asimilada, acreditación de la carencia, importe de la base reguladora), en cuyo caso, hay que optar por una de ellas.

No obstante, si las cotizaciones del régimen por el que se reconoce la jubilación sirvieron únicamente para cuantificar el importe de la incapacidad permanente, pudiendo prescindirse de ellas para generar el derecho, es posible el reconocimiento de dos pensiones compatibles entre sí, calculando cada una de ellas con las cotizaciones de cada uno de los regímenes. Para ello, sería necesario recalcular la pensión de incapacidad, sin tener en cuenta las cotizaciones del régimen que reconoce la jubilación.

CONCLUSIONES

1º. **Es incompatible una Pensión de Invalidez Permanente, con la pensión de jubilación del mismo régimen**, debiéndose optar por una de ellas.

2º. El período de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación del trabajador, se computará como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable a la correspondiente base reguladora para calcular el importe de la pensión de jubilación. Es decir el trabajador al reducirle la edad, el tiempo se le computa como trabajado a la misma base, no va a percibir una pensión superior por jubilarse a la edad ordinaria sin considerar la situación de discapacidad.

3º. Dado que la Seguridad Social calcula a petición de los interesados las prestaciones de jubilación, aconsejaría solicitar por el beneficiario el cálculo de prestación con la edad reducida en base a la discapacidad, para hacer una posterior comparación con jubilación ordinaria, pero a priori no va a haber diferencia.



CONSULTAS



Excepciones en las bonificaciones en las nuevas contrataciones

Exclusiones de la Ley 43/2006

- 1.) Contrataciones realizadas con trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido. Mantenida en la Ley 27/2009.
- 2.) Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo. Modificada por la Ley 27/2009.
- 3.) Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un periodo de doce meses de las bonificaciones establecidas en este Programa. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas. Mantenida en la Ley 27/2009.
- 4.) Está excluida la bonificación del 100% en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales a excepción de la transformación de los contratos de fomento de empleo de personas con discapacidad o de los contratos formativos suscritos con trabajadores con discapacidad. Suprimida por la Ley 27/2009.

Exclusiones de la Ley 27/2009

- 1.) Contrataciones realizadas con trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido.
- 2.) Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.

No se aplica en el supuesto de contratación de trabajadores con discapacidad procedentes de centros especiales de empleo, tanto en lo que se refiere a su incorporación a una empresa ordinaria, como en su **posible retorno al centro especial de empleo de procedencia o a otro centro especial de empleo.**

- 3.) Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un periodo de doce meses de las bonificaciones establecidas en este Programa. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas.

En todo caso, las exclusiones 1 y 2 citadas anteriormente **no se aplicarán** si se trata **de trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral**. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:

- a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100.

b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100.»

Hoy en día, como medida antifraude, la contratación temporal tiene el límite de 24 meses, tanto continuos como discontinuos, dentro de un periodo de 30 meses (excluyendo los de interinidad). (RD 10/2010).

Como quedan las bonificaciones desde 2010:

Contratación de indefinidos

- Después de 3 meses: BONIF
- Antes de 3 meses:
 - De un CEE a otro CEE → BONIF
 - De CEE a E.O. → BONIF
 - Retorno al CEE → BONIF
 - En Empleo con Apoyo → BONIF
 - Enclaves Laborales → BONIF
 - Discapacidad severa → BONIF
 - Resto: NO BONIF

Recontratación de indefinidos

- Después de 24 meses: BONIF
- Antes de 24 meses:
 - Discapacidad severa → BONIF
 - Resto: NO BONIF

Ojo recordar:

- **que es vigente la exclusión de 12 meses por despido declarado improcedente**
- **la contratación temporal tiene el límite de 24 meses, tanto continuos como discontinuos, dentro de un periodo de 30 meses.**



¿Cuándo debe contabilizarse las subvenciones salariales?

En atención a su consulta sobre cuándo debe contabilizarse las subvenciones salariales esta Confederación le informa que estamos defendiendo en el TEAC, por motivos que aquí no detallamos, que se reconozca la posibilidad de aplicación del criterio de caja, pero mientras ésta posibilidad no sea reconocida, nuestro criterio y recomendación es que el ingreso por las Subvenciones Salariales debería registrarse cuando se le reconozca el derecho a cobrarla, por tanto a la recepción de la pertinente resolución por parte de la Administración.

La devolución por ingresos indebidos ¿en qué supuestos han pasado de 3 años a 4 meses?

Se trata de las *devoluciones de ingresos indebidos si no es causa imputable a la Administración reflejado en la disposición final 7ª de la Ley 17/2012 de 27 de diciembre que modifica el artículo 77.3 de la Ley 13/1996 de 30 de diciembre.*

«Séptima. Modificación del artículo 77 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. Con efectos de 1 de enero de 2013 y vigencia indefinida, se añade un nuevo apartado Tres al artículo 77 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, con la siguiente redacción:

«Tres. Cuando, por causa no imputable a la Administración, los beneficios en la cotización no se hubieran deducido en los términos reglamentariamente establecidos, podrá solicitarse el reintegro de su importe dentro del plazo de tres meses, a contar desde la fecha de presentación de la liquidación en que el respectivo beneficio debió descontarse. De no efectuarse la solicitud en dicho plazo se extinguirá este derecho. De proceder el reintegro en este supuesto, si el mismo no se efectuase dentro de los tres meses siguientes a la fecha de presentación de la respectiva solicitud, el importe a reintegrar se incrementará con el interés de demora previsto en el artículo 28.3 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que se aplicará al del beneficio correspondiente por el tiempo transcurrido desde la fecha en que se presente la solicitud hasta la de la propuesta de pago.»

¿Qué horas de convenio se han aprobado para 2014 en Cataluña?

Durante el años 2014 la jornada aplicable a los trabajadores que presten servicios para los centros especiales de trabajo será:

- a) para los grupos 1 a 7: 1.730 horas de trabajo efectivo para el personal a jornada completa
- b) para los grupos 8 a 11; 1.623,5 horas de trabajo efectivo para el personal a jornada completa

En el caso del personal con contrato parcial la jornada pactada se adaptará en función del porcentaje de parcialidad. Asimismo se acuerda que, para este mismo personal y durante el año 2014, los días de permiso retribuido de los artículos 17 y 19 se reducen a 10 sin que el disfrute de estos 10 días cuente como trabajo efectivo a efectos del cumplimiento de la jornada anual.

RESOLUCIÓN EMO/2672/2013, de 5 de diciembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del acuerdo sobre jornada y permisos del Convenio colectivo de trabajo del sector de talleres para disminuidos psíquicos de Catalunya (código de Convenio nº 79000805011995).

En el supuesto de que la actividad inicial del centro haya cambiado, es suficiente con darse de alta en puesto de Actividades Económicas o hay que informar? Si hay distintas actividades es posible darse de alta únicamente en una que sea realmente la actividad social del centro?

En principio se debe solicitar ampliación de calificación pero depende mucho de cada CCAA. Algunas sólo requieren que se informe y otras piden proyecto nuevo de calificación.

Respecto a un IAE o varios antes se utilizaba *servicios sociales para discapacitados en centros no residenciales* pero ahora la administración prefiere un IAE por actividad.

Es fundamental el específico para concursos públicos.

Reclamación de cantidad pagada de más a un trabajador con jornada reducida durante 3 años

Se podrán reclamar y ajustar como mucho el último año pero habrá que ver la situación en concreto no vaya a ser que se pueda apreciar derecho adquirido como mejora en sueldo y por lo tanto nada se puede hacer y además no pueden reducirle unilateralmente el sueldo ya que se trataría de una modificación sustancial de condiciones. Que pasen nóminas y describan la situación o si ha habido algún acuerdo al respecto con el trabajador para poder darles la respuesta definitiva.

La Seguridad Social, al comunicársele la resolución de la concesión de CEE dice que aunque la misma tenga carácter retroactivo, ellos ya no aplican dicha retroactividad como si hacían antes. ¿Hay alguna norma escrita que diga que eso es así?

La Orden del 98 dice que estas bonificaciones serán deducidas directamente por los centros especiales de empleo, previa autorización de la Administración, de las cuotas a liquidar mensualmente a la Seguridad Social.

Entendemos que mientras no seas CEE no puedes deducírtelas, por tanto la fecha óptima sería la de resolución.

No se nos ha presentado ningún caso con dicha retroactividad desde hace mucho tiempo. Las calificaciones de las que tenemos constancia no han sido retroactivas.

¿Cuándo se debe aplicar el 25% del SB y cuándo el complemento hora de nocturnidad?

El complemento por nocturnidad previsto en el artículo 37 del Convenio Colectivo de forma general se traslada a las tablas salariales y por lo tanto es el mismo concepto aplicable a todos los trabajadores que realizan su jornada total o parcial durante el intervalo allí especificado. También se aplica en el caso en el que el trabajador realice horas extraordinarias durante dicho intervalo, lo único que su cálculo se realizaría en base a salario/hora correspondiente a hora extraordinaria. Sí que es verdad que hubo un desajuste en 2012 pero se corrigió y en las tablas de 2013-2014 cuadra ya que el salario base allí fijado se multiplica por 14 y luego dividido entre el número de horas anuales previstas en el Convenio y el resultado multiplicado con el 0,25.



¿Requisitos de plantilla para formalizar un enclave?

El REAL DECRETO 290/2004, de 20 de febrero, regula los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, en especial los artículos 5 y 6..

Artículo 5. Contrato entre el centro especial de empleo y la empresa colaboradora.

1. Para la realización del enclave laboral, el centro especial de empleo y la empresa colaboradora suscribirán un contrato, que deberá formalizarse por escrito, con el siguiente contenido mínimo:

- a) Identificación de ambas partes, haciendo constar la denominación social, domicilio, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
- b) Determinación precisa de la obra o servicio objeto del contrato y de la actividad en la que, dentro de la organización general de la empresa colaboradora, vayan a ser ocupados los trabajadores destinados al enclave.
- c) Datos identificativos del centro de trabajo donde se va a realizar la obra o prestar el servicio.
- d) Duración prevista para el enclave.
- e) Número de trabajadores con discapacidad que se ocuparán en el enclave.
- f) Precio convenido.

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

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

- a) Cuando se trate de enclaves que ocupen hasta 20 trabajadores, un trabajador, como mínimo.
- b) Cuando se trate de enclaves que ocupen a un número superior de trabajadores, dos trabajadores, como mínimo.

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

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

3. El enclave deberá estar formado al menos por cinco trabajadores si la plantilla de empresa colaboradora es de 50 o más trabajadores, o al menos por tres trabajadores si dicha plantilla fuera inferior.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se incluirá en el cómputo como trabajadores del enclave a los encargados a que se refiere el artículo 8.2, salvo que ellos mismos fueran trabajadores con discapacidad.

4. Será nula la cláusula del contrato que prohíba la contratación por la empresa colaboradora del trabajador con discapacidad que esté prestando servicios en el enclave o los haya prestado con anterioridad.

5. El enclave laboral podrá comenzar su actividad desde la fecha de celebración del contrato a que se refiere este artículo.

Artículo 6. Trabajadores destinados al enclave.

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

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

2. A los efectos establecidos en este real decreto, se consideran trabajadores con discapacidad que presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo:

- a) Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por cien.
- b) Las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por cien.
- c) Las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por cien. Este grupo podrá alcanzar hasta un 50 por cien del porcentaje a que se refiere el párrafo segundo del apartado anterior.

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

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





NOTICIAS Y ACTUALIDAD

Cantabria adelantará las ayudas a centros especiales de empleo

Europa Press



empleo-bonificara-donaciones-personas-discapacidad-20141203134658.html

El Gobierno de Cantabria creará una nueva bonificación del 100% en las donaciones al patrimonio protegido de las personas con discapacidad para aportaciones de hasta 100.000 euros y adelantará el pago de las subvenciones a los centros especiales de empleo para cubrir la mitad de los costes laborales. Éstos recibirán a primeros de cada año la cantidad correspondiente al primer semestre más la paga extra. Anunciado por el presidente de Cantabria el pasado 3 de diciembre.

<http://www.europapress.es/cantabria/noticia-cantabria-adelantara-ayudas-centros-especiales->

El 44,3% de las personas con discapacidad tiene empleo en España, tres puntos menos que la media europea, según Eurostat

Europa Press

El 44,3% de los discapacitados entre 15 y 64 años tiene empleo en España, una tasa que se encuentra tres puntos por debajo de la media comunitaria (47,3%). Además, la tasa de empleo entre los discapacitados es 16,2 puntos inferior a la de las personas sin discapacidad (60,5%), según un informe con datos de 2011 publicado este martes por la oficina estadística de la UE, Eurostat

<http://www.20minutos.es/noticia/2313699/0/44-3-personas-con-discapacidad-tiene-empleo-espana-tres-puntos-menos-que-media-europea-segun-eurostat/#xtor=AD-15&xts=467263>

El 29,4% de las personas con discapacidad en España se encuentra en una situación de riesgo de pobreza, un porcentaje ligeramente inferior al promedio de la UE (29,9%), pero que supera en 3,7 puntos la tasa de pobreza entre las personas sin discapacidad (25,7%). En todo caso, España es uno de los Estados miembros con menores diferencias en riesgo de pobreza entre discapacitados y no discapacitados. Los países de la UE donde las personas con discapacidad tienen una mayor tasa de empleo son Suecia (66,2%), Luxemburgo (62,5%), Finlandia (60,8%) y Austria (60,3%). En el extremo contrario se sitúan Hungría (23,7%), Irlanda (29,8%), Bulgaria (30,7%), Rumanía (31,8%), Eslovaquia (31,9%) y Croacia (33%). Las mayores diferencias entre la tasa de personas discapacitadas y no discapacitadas en riesgo de pobreza o exclusión social se registraron en Bulgaria (63,7% para discapacitados y 44,1% para no discapacitados, es decir, una diferencia de +19,6 puntos porcentuales), Bélgica (+17,7), Lituania (+16,3), Estonia (+15,9) y Reino Unido (+15). Las menores diferencias corresponden a Grecia (+2,3 puntos), España (+3,7), Luxemburgo (+4,3) e Italia (+4,4)