



COMITÉ DE ENTIDADES REPRESENTANTES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Entidades asociadas: COCEMFE-CV, PREDIF-CV, FESORD-CV, FISD-CV, ASPACE-CV, PLENA INCLUSIÓN CV, HELIX-CV, ONCE, FEDERACIÓ SALUT MENTAL CV, FAEB CV, FESA, FEDER-CV, CALCSICOVA y FEVADAGE



Alegaciones al PROYECTO DE ORDEN / 2018, de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a la creación o mantenimiento de las unidades de apoyo a la actividad profesional, como medida de fomento del empleo para la inserción de personas con diversidad funcional/discapacidad en Centros Especiales de Empleo.

TRÁMITE DE AUDIENCIA CIUDADANA-
CERMI-CV

AL SERVICIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO SERVEF

D [REDACTED] en nombre y representación legítima, en su calidad de presidente, de CERMI-CV, entidad sin ánimo de lucro provista de con [REDACTED] / domiciliada [REDACTED] ante esta [REDACTED] comparezco y como mejor proceda DIGO:

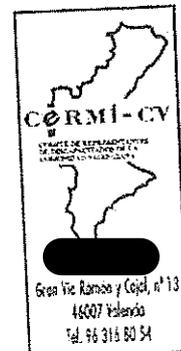
Que ante la apertura del trámite de Audiencia Ciudadana, en relación al PROYECTO DE ORDEN / 2018, de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a la creación o mantenimiento de las unidades de apoyo a la actividad profesional, como medida de fomento del empleo para la inserción de personas con diversidad funcional/discapacidad en Centros Especiales de Empleo.

Adjuntamos documento de alegaciones:

Atentamente,

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Presidente de CERMI CV



Alegaciones al PROYECTO DE ORDEN / 2018, de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a la creación o mantenimiento de las unidades de apoyo a la actividad profesional, como medida de fomento del empleo para la inserción de personas con diversidad funcional/discapacidad en Centros Especiales de Empleo.

1. Cuestión General:

Es necesario separar dos conceptos referentes a las Unidades de Apoyo a la actividad profesional de los Centros Especiales de Empleo:

a) De acuerdo con el artículo 43 de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad, *“...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.”*

b) La composición y dimensionamiento de las Unidades de Apoyo se regula actualmente por el Real Decreto 469/2006 de 21 de abril a efectos de la subvención para la financiación de las unidades de apoyo, sin que por el momento se haya desarrollado esta disposición de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad a nivel general.

2. Alegaciones al contenido del Proyecto de Bases Reguladoras:

Artículo 4.-Obligaciones generales de los beneficiarios/as

PROPUESTA:

Que la empresa no sea la encargada de presentar la documentación relativa a la discapacidad, sino tan solo pedir una autorización al trabajador para que el SERVEF consulte su expediente en la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas y pueda bonificar el contrato

Para la bonificación de los contratos se solicita el dictamen técnico facultativo (donde aparecen grado y tipo) que contiene datos de carácter personal relativos a la salud de la persona. La solicitud del Dictamen Técnico Facultativo podría suponer la vulneración de la protección que para este tipo de datos establece la LOPD, al no poder asegurar que vayan a acceder a estos datos solamente profesionales médicos o sanitarios que se encuentren sujetos al

deber de secreto profesional y, por tanto, al no poder asegurar que el acceso a estos datos no conlleve a situaciones de discriminación hacia la persona trabajadora, dados los prejuicios sociales que algunas enfermedades llevan asociados.

Artículo 6.-Procedimiento y Criterios para la concesión de las ayudas

PROPUESTA:

Los CEE debería promover la contratación de personas con especiales dificultades de inserción en los CEEs. En este sentido, articular medidas para que los CEEs se impliquen en la contratación de personas con discapacidad severa con apoyo de la administración, por ejemplo, aumentando las ayudas a la contratación en estos casos.

Artículo 7-Tramitación y resolución

PROPUESTA (GENERAL):

Es de vital importancia, abonar las Ayudas a la Contratación de Personas Con Discapacidad de los CEEs en los plazos establecidos para evitar el cierre de este tipo de empresas.

Artículo 12.-Unidades de Apoyo a la actividad profesional: Concepto, composición y requisitos.

Apartado 2. Composición de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional

La mención en este apartado 2.1º letra a) al art. 13, ha de entenderse referida al art. 11.1 (este error se repite en numeroso preceptos del Borrador).

Para CEE con menos de 15 trabajadores la jornada de la encargada de apoyo podrá ser parcial.

Párrafo 3º: las bajas, a los efectos de este apdo, han de incluir los supuestos de paternidad (conciliación familiar y laboral) en idénticos términos que la maternidad.

Apartado 3.- Requisitos del personal integrante de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional

“b) Los técnicos/as de las Unidades de Apoyo deberán estar en posesión de titulación mínima de técnico/a de Grado Medio o Superior, preferentemente en los ámbitos educativo, asistencial, sanitario, pedagógico, psicosocial, terapéutico o sociolaboral, y experiencia, de al menos un año, en actividades de integración social o laboral de personas con diversidad funcional/discapacidad, a través de una relación laboral, profesional o de voluntariado. En su defecto, los técnicos deberán poseer conocimientos y experiencia equiparables.”

Entre los requisitos de los técnicos de la unidad de apoyo se incluye un periodo de tiempo mínimo de experiencia. Ante esto, debemos hacer las consideraciones siguientes:

- La normativa estatal, Real Decreto 469/2006, no incluye un requisito equivalente de experiencia para los técnicos en posesión de grado medio o superior.
- Las Bases Reguladoras de financiación de las unidades de apoyo de la Comunidad Valenciana de años anteriores (ORDEN 17/2014, de 23 de junio y ORDEN 9/2016, de 11 de julio) tampoco pedían la acumulación de Grado más experiencia.
- Pedir una experiencia mínima para optar a la ayuda constituye un obstáculo para la contratación de personas jóvenes que, habiendo obtenido el grado, aún no posean la experiencia laboral suficiente.

Por ello, **solicitamos** que no se pida una experiencia mínima a las personas en posesión de Grado medio o superior, aunque se pueda exigir a las personas que necesiten acreditar conocimientos equivalentes.

Artículo 13.- Subvenciones, cuantía e incompatibilidades.

Apdo 2: La mención al art. 13.1 ha de entenderse hecha al art. 11.1.

Apdo. 4: Las contrataciones NO INCLUIDAS(...): ha de referirse al apdo 2 y no al 3 de este artículo.

Por otra parte, deben considerarse cuanto menos subvencionables los supuestos de contratación por sustitución en los casos de maternidad/paternidad.

*“6. La ayuda salarial y de Seguridad Social correspondiente al personal integrante de las unidades de apoyo, se financiará a través del presente programa y es incompatible con la “Ayuda a los costes salariales de personas con diversidad funcional/discapacidad en Centros Especiales de Empleo”, **resultando por tanto irrenunciable.**”*

De este precepto entendemos que, en los casos en que formen parte de la Unidad de Apoyo trabajadores con discapacidad, con derecho a la ayuda de coste salarial, se excluye la posibilidad de optar a esta ayuda y solo sería posible acudir a la ayuda de Unidad de Apoyo.

Consideramos que ambas ayudas (Coste Salarial y Unidad de Apoyo) puedan llegar a ser incompatibles, pero debería ser el CEE, en todo caso quien opte por solicitar una u otra ayuda en lugar de declararse la irrenunciabilidad de la ayuda de Unidad de Apoyo.

En especial, se deben considerar las situaciones siguientes:

- Que la ayuda de coste salarial se convoque antes que la ayuda de unidad de apoyo, sin que exista certeza de que esta última se llegue a convocar.
- Que el CEE, por el motivo que sea, decida no solicitar la ayuda de unidad de apoyo.
- Que al CEE se le deniegue la ayuda de unidad de apoyo.

Estas circunstancias, y otras similares, justificarían que un Centro Especial de Empleo decidiera decantarse por solicitar la ayuda de coste salarial para los trabajadores con discapacidad integrantes de la unidad de apoyo, en lugar de la ayuda de Unidad de Apoyo.

Por ello **solicitamos** que, aunque se pueda mantener la incompatibilidad entre ambas ayudas, el centro especial de empleo pueda optar a la ayuda de coste salarial para los miembros de la Unidad de Apoyo, personas con discapacidad, en los casos en que no reciban la ayuda de financiación de unidad de apoyo.

ARTÍCULO 16.- Reintegro

Al supuesto de reintegro de la letra b), se propone adicionar a la declaración administrativa la calificación de FIRME, a fin de contemplar aquellos supuestos en que los interesados hayan podido formular recurso.

DA SEGUNDA.-

Párrafo Segundo: Incluir en la calificación de personas con discapacidad severa la discapacidad cognitiva (DCA) superior al 33%, como categoría diferenciada: "discapacidad intelectual, cognitiva o problemas de salud mental con un grado reconocido igual o superior al 33%"

Igualmente a los casos de pluridiscapacidad.

Párrafo Tercero letra c): la mención al art. 13.1 debe hacerse al art. 11.1 (destinatarios finales de las ayudas).

Nota al apdo 3b): **La ley 51/2003 es una ley DEROGADA.** En la actualidad el texto legal de validez es la ley 1/2013, texto refundido del 29 de noviembre.

FINALMENTE:

Debería contemplarse la posibilidad de eliminar los procesos de concurrencia competitiva en este tipo de ayudas destinadas a garantizar y mejorar el acceso, permanencia y progresión en el empleo de las personas con discapacidad, habida cuenta que el disponer de servicios de ajuste personal y social es una obligación de los CEE pero también un derecho de los trabajadores. La situación actual de estos Centros, derivada en gran medida de sus dificultades de financiación, exige un compromiso de las Administraciones no limitado por razones presupuestarias.