



GRADO EN ADMISTRACION Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

CURSO ACADÉMICO

TRABAJO FIN DE GRADO

LAS AYUDAS A LA CREACIÓN DE EMPLEO EN EL ÁMBITO DEL SERVICIO CÁNTABRO DE EMPLEO

AUTORA: OLGA ARCE MARIÑO

TUTORA: DRA. ANA FERNÁNDEZ LAVIADA

SEPTIEMBRE 2013

ÍNDICE.

RESUMEN (ABSTRACT).

INTRODUCCIÓN.

1. EL PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN DE SUBVENCIONES DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO DIRIGIDAS A EMPRESAS.

1.1 LA CONCURRENCIA COMPETITIVA.

1.2. LA CONCESIÓN DIRECTA: DIFERENCIAS CON LA CONCURRENCIA COMPETITIVA.

2. LAS LÍNEAS DE SUBVENCIÓN A EMPRESAS DEL SERVICIO DE PROMOCIÓN DE EMPLEO DEL SCE.

2.1. SUBVENCIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO AUTÓNOMO.

2.2. SUBVENCIONES PARA ABONO DE LAS CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL DERIVADAS DE LAS SUBVENCIONES DE PAGO ÚNICO.

2.3. SUBVENCIONES A LA ECONOMÍA SOCIAL.

2.4. SUBVENCIONES PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

2.5. EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

2.5.1. Subvenciones para el fomento del empleo de las personas con discapacidad.

2.5.2 El empleo con apoyo como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

CONCLUSIÓN.

BIBLIOGRAFÍA.

RESUMEN

La actual situación de crisis tiene entre otras consecuencias, por una parte, una gran dificultad para que las empresas puedan acceder a la financiación y, por otro lado, unos niveles insostenibles de desempleo. Además de las distintas líneas de actuación establecidas por el Estado para favorecer la incorporación al mercado de trabajo, el Gobierno de Cantabria, a través del Servicio Cántabro de Empleo, ha configurado sus propias estrategias con este mismo objetivo, bien a través del fomento del autoempleo como del empleo por cuenta ajena, facilitando el acceso a la financiación de la empresa en momentos clave para la misma, como son el inicio de la actividad y la incorporación de nuevo personal.

Entre las subvenciones para iniciar la actividad se encuentran las que facilitan el inicio de la actividad, como son (1) las subvenciones del empleo autónomo y (2) las subvenciones para el abono de las cuotas de la Seguridad Social derivadas de las subvenciones de pago único, enfocándose ambas al abono de cuotas de la Seguridad Social.

Por otro lado, las subvenciones para incorporar a nuevo personal son (1) las que subvencionan la contratación inicial indefinida, con una nueva concepción en la convocatoria de 2013, (2) las dirigidas a la promoción de las empresas vinculadas a la economía social para la incorporación de socios y (3) dos líneas que facilitan la integración de los trabajadores con discapacidad en la empresa: (a) el decreto de subvenciones para la contratación de personas con discapacidad, que ofrece tres programas: (1) la contratación inicial indefinida o transformación, (2) el programa para la adaptación al puesto de trabajo y (3) los enclaves laborales Y (b) la orden que facilita la incorporación de los trabajadores con mayor dificultad a la hora de integrarse en una empresa de trabajo del mercado ordinario a través del apoyo a la persona discapacitada.

El objetivo del presente trabajo es dar a conocer estas líneas de subvención y las novedades incorporadas este año en las mismas, en consonancia con las medidas desarrolladas por la ley 11/2013, ya que suponen una oportunidad de financiación a la empresa y que no deben dejar de ser aprovechadas.

ABSTRACT

The current economical crisis has had several consequences. More specifically, on one hand the great difficulties for enterprises to have access to funding, and on the other hand, the unsustainable levels of unemployment. In addition to the different lines of performance established by the Government to increase participation in the labor market, Cantabria government through the Regional Employment Service, has created its own strategies to increase labor market access by unemployed people, whether by promoting self-employment or contractual employment, thus making access to funding easier for the enterprise at key moments such as the beginning of the activity or the incorporation of new employees.

There are two types of subsidies for those who start a new enterprise, (1) the ones for self-employment and (2) those derived from single Social Security payment subsidies. Both of them are aimed at increasing Social Security payments.

On the other hand, the subsidies aimed at the incorporation of new personnel, such as (1) the ones which subsidise the initial permanent contracts, with their nuances for

2013, (2) the ones aimed at the promotion of those enterprises linked to social economy for the incorporation of partners or (3) two others subsidies which make it easier for handicapped people to have access to the business world: (a) the subsidies for hiring handicapped people offer three different programs: (1) initial permanent contracts or transformation from temporal contracts to permanent ones, (2) adaptation of the work place or (3) supervised work groups; and (b) the one which allows more seriously handicapped people to be part of an enterprise through hands-on support.

The main objective of this paper is to make these lines of subsidies and the novelties incorporated this year known to the public, according to what the law 11/2013 establishes which represent a financial opportunity for enterprises that cannot be missed.

INTRODUCCIÓN.

El Informe GEM (Global Entrepreneurship Monitor) España 2012, entre otros aspectos, realiza un análisis general del entorno en que se desarrolla la actividad emprendedora. Respecto a los factores a mejorar, el acceso a la financiación, se encuentra en el penúltimo lugar de los trece factores analizados, alcanzando un 2,06 sobre cinco. Un factor que, si bien se ha mantenido relativamente estable en el periodo 2005 – 2012, en el último bienio analizado se encuentra en sus niveles más bajos y como uno de los factores peor valorados. Asimismo, en opinión de los expertos, la falta de apoyo financiero lidera la tabla de principales obstáculos a la actividad emprendedora en el 2012.

Por otra parte, el Programa Nacional de Reformas de España 2013 reconoce como el principal problema al que se enfrenta la economía española para crecer y crear empleo a las dificultades de financiación en un entorno de mercados financieros fragmentados en la Unión Monetaria.

Entre las recomendaciones del Programa, se encuentra el facilitar el acceso a la financiación de las PYMES, con varias medidas adoptadas en torno a tres grandes ejes: (1) el acceso a la financiación de origen bancario, (2) el acceso a fondos de capital riesgo y *Business Angels* y (3) el acceso a mercados de financiación de renta variable y renta fija.

En relación con el primero, hay que señalar que el saneamiento del sistema financiero tiene como objetivo reactivar la economía y garantizar que el acceso a la financiación de origen bancario sea efectiva. Además, para facilitar el restablecimiento de las condiciones normales de préstamo a la economía, el Instituto de Crédito Oficial¹ ha ampliado sus líneas de crédito, teniendo entre sus principales objetivos apoyar la internacionalización y la exportación, así como la financiación empresarial en el ámbito nacional.

En el mismo Programa Nacional de Reformas 2013 se hace referencia a la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016, que es un documento elaborado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y que tiene por finalidad fomentar la inserción profesional de los jóvenes, tanto a través de su contratación laboral, como del autoempleo y el emprendimiento. Además, el mismo documento establece la necesidad de mejorar el nivel de emprendimiento e iniciativa empresarial entre los jóvenes, identificando como una de las causas del escaso nivel de autoempleo y cultura emprendedora la dificultad de acceso al crédito, reconociendo la necesidad de favorecer el desarrollo y la colaboración conjunta de los inversores informales privados para hacer viable el desarrollo y consolidación de nuevas empresas, así como el acceso de las empresas a fondos de capital semilla y capital riesgo, ayudando a los jóvenes emprendedores no solo en el aspecto financiero sino también prestando apoyo en la gestión de la empresa.

Entre las medidas que la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 propone se encuentran las siguientes:

¹ El Instituto de Crédito Oficial es un banco público con forma jurídica de entidad pública empresarial, adscrita al Ministerio de Economía y Competitividad a través de la Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa.

- Tarifa plana para jóvenes autónomos: reducción del 80% en la cuota mínima por contingencias comunes del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
- Compatibilización de la prestación por desempleo con el inicio de una actividad por cuenta propia.
- Ampliación de las posibilidades de aplicación de la capitalización por desempleo.
- Mejora de la financiación para los autónomos y emprendedores.
- Mejora de la red de protección a los autónomos para facilitar una segunda oportunidad.
- Creación de oficinas de referencia en los Servicios Públicos de Empleo especializadas en el asesoramiento y acompañamiento del nuevo emprendedor.
- Incentivo a la contratación de personas con experiencia para su incorporación a nuevos proyectos de emprendimiento joven.
- Fomento de la Economía Social y del emprendimiento colectivo.
- Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa y al contrato en prácticas para el primer empleo, contrato "Primer Empleo" joven y eliminación de la cotización a la Seguridad Social por la contratación indefinida de jóvenes a través de microempresas y autónomos.

Todas estas medidas propuestas, se desarrollan en la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo². El título I de esta ley, recoge las medidas enfocadas a reducir el desempleo juvenil, tanto a través del empleo por cuenta ajena como del autoempleo; y el título II, las medidas de fomento de la financiación empresarial.

Tanto la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 como el Programa Nacional de Reformas 2013 de España, suponen un marco para llevar a cabo la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo que diseñan y gestionan los Servicios Públicos de Empleo de las distintas Comunidades Autónomas. Éstas, como administraciones competentes en materia de empleo y educación, han puesto en marcha planes específicos de empleo para jóvenes, que contienen incentivos tanto para la contratación laboral de los mismos como para fomentar su emprendimiento y autoempleo.

Es necesaria la coordinación a la hora de diseñar e implementar las políticas de fomento del autoempleo y la creación de empresas para que sean realmente eficaces. Por ello, el Gobierno de Cantabria, en el marco actual de fomento del emprendimiento, se ha marcado como objetivo en sus políticas de empleo, el fomentar el papel de las personas emprendedoras en el desarrollo económico y social de Cantabria.

En Cantabria, es el Servicio Cántabro de Empleo (SCE en adelante) el que tiene transferidas las competencias en materia de políticas activas de empleo y así figura en los artículos 2 y 3 de la Ley de Cantabria 1/2003, de 18 de marzo, de creación del SCE al definir su finalidad y enumerar sus funciones. En cuanto a su finalidad, el SCE ordenará *"de manera integral y coordinada la gestión de una política orientada al pleno empleo estable y de calidad, garantizando una actuación eficaz en la búsqueda de empleo de los trabajadores y la cobertura apropiada de las necesidades de los empleadores..."* y en cuanto a sus funciones, entre las relacionadas con la planificación, gestión y control de las políticas de empleo, se encuentran, entre otras:

² La ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, recoge en sus títulos III y V medidas de apoyo a la financiación y enumera instrumentos y organismos de apoyo financiero, que no se analizan por alejarse de los objetivos de este trabajo.

- "La elaboración, definición de objetivos y gestión de los programas de apoyo y fomento del empleo."
- "La promoción, formación y asesoramiento en materia de cooperativas y sociedades laborales."
- "La calificación, registro administrativo y gestión de las ayudas en relación con los centros especiales de empleo."

Si bien la finalidad principal es el empleo estable y de calidad, hay que tener en cuenta que son los empresarios un elemento clave a la hora de proporcionar éste. En primer lugar a sí mismos a través del autoempleo, y en segundo lugar, a todos aquellos trabajadores que contraten. Por ello, el SCE promueve, a través de sus políticas activas de empleo, tanto el establecimiento de los desempleados como autónomos a través de diferentes formas de empresa, como la contratación de otros desempleados y su mantenimiento en las mismas a lo largo del tiempo como trabajadores por cuenta ajena. Esto último lo lleva a cabo a través de distintas líneas de subvención dirigidas a compensar los costes laborales, como por ejemplo, las ayudas a la contratación estable de los trabajadores reguladas por la orden HAC/23/2013, de 13 de mayo.

Es por todo esto, por lo que los futuros emprendedores deben analizar las líneas de ayuda vigentes en cada momento en el SCE, ya que pueden ser una fuente de financiación con la que pueden contar para iniciar y mantener su proyecto en el tiempo.

Antes de solicitar una subvención, es necesario conocer los requisitos, obligaciones, procedimiento para su concesión, plazos aplicables, y otros aspectos del procedimiento que regulan las ayudas y que vienen recogidos en las bases reguladoras de cada subvención, las cuales podrán adoptar la forma de orden o decreto. En lo no previsto en las mismas, se estará a lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones (LGS en adelante), su Reglamento, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio (RLGS en adelante) y la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria (LSC en adelante). Esto es importante porque en la práctica, muchos de los solicitantes no tienen conocimiento de a qué les obliga la concesión de la subvención, por no llevar a cabo una lectura exhaustiva de la norma que regula la ayuda a la que desean acogerse; mucho menos tienen conocimiento de la ley que regula las relaciones de la Administración con los ciudadanos³ o de las leyes de subvenciones, nacional⁴ o autonómica⁵. A menudo, este desconocimiento trae consecuencias no deseadas, como son la no obtención de la subvención por falta de cumplimiento de algún requisito que se podría haber cumplido de haber tenido conocimiento de él antes de presentar la solicitud o bien, aún más grave, la revocación y reintegro por falta de cumplimiento de alguna obligación. Es por ello necesario que se esté bien informado, no solo de los requisitos para obtener la subvención sino de las obligaciones resultantes de la obtención de la misma.

Respecto al objetivo que la administración desea alcanzar, aunque será objeto de análisis individualizado en cada una de las líneas de subvención, sí hay que señalar que la LGS, es su artículo 8, y la LSC en su artículo 7, establecen que *"cuando los objetivos que se pretenden conseguir afecten al mercado, su orientación debe dirigirse a corregir fallos claramente identificados y sus efectos deben ser mínimamente distorsionadores"*. Este mandato de la ley ha de tenerse muy en cuenta en todas las

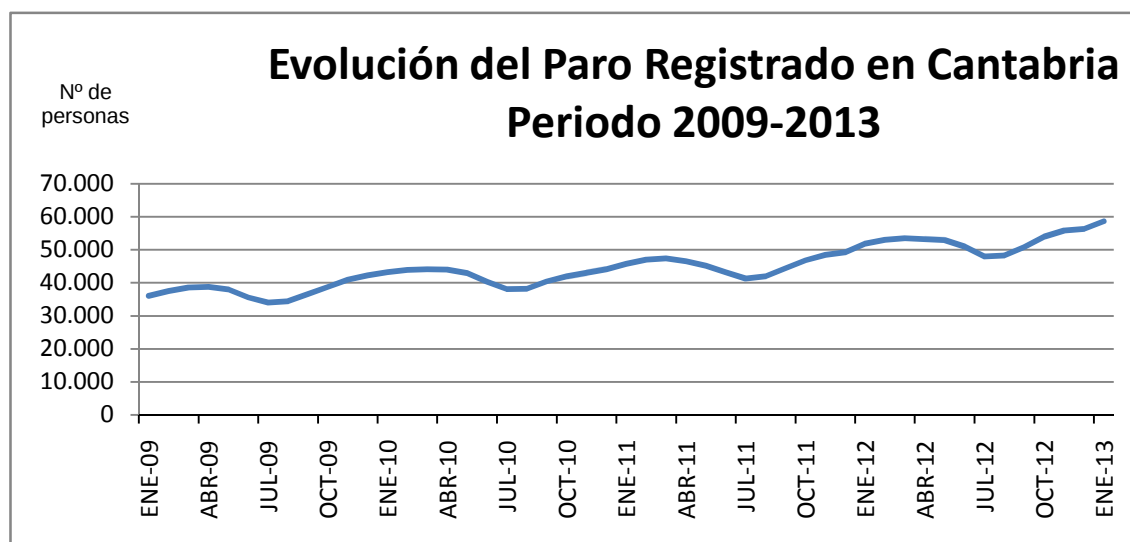
³ Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

⁴ Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

⁵ Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

subvenciones objeto de este trabajo, ya que al ir dirigidas a empresas, pueden tener un efecto distorsionador en la competencia; el coste de producir un bien o servicio disminuye cuando, por ejemplo, el personal necesario para dicha producción resulta más económico debido a la subvención. Sin embargo, en una situación en la que el paro registrado en Cantabria en enero de 2.013 alcanza 58.650 personas, representando una tasa del 21,06%⁶, no cabe duda de que se hace necesario fomentar tanto el autoempleo como la contratación por cuenta ajena.

Grafico 1.1 Evolución del paro registrado en Cantabria. Periodo 2009-2013.



Fuente: elaboración propia a partir de datos obtenidos del informe Datos Estadísticos Paro Registrado y Contratos Comunicados Enero 2.013 del Observatorio de Empleo del SCE.

En consecuencia, teniendo en cuenta (1) la situación del desempleo en Cantabria, (2) las dificultades para el acceso a la financiación, (3) las subvenciones existentes en el ámbito del SCE y (4) el desconocimiento de estas líneas de ayudas y su procedimiento de tramitación; este trabajo tiene como objetivo dar a conocer el procedimiento y líneas de subvención disponibles como fuente de financiación para la empresa.

En el primer epígrafe se revisa el procedimiento de concesión y sus dos alternativas, la concurrencia competitiva y la concesión directa. En el segundo epígrafe se realiza un análisis pormenorizado de las distintas líneas de ayudas del SCE que comprenden las ayudas para iniciar la actividad y las ayudas para la contratación por cuenta ajena, incluyendo las ayudas a las empresas de economía social; para finalizar con unas breves conclusiones.

1. EL PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN DE SUBVENCIONES DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO DIRIGIDAS A EMPRESAS.

Dos son los procedimientos aplicables en la tramitación y resolución de las subvenciones: la concurrencia competitiva y la concesión directa. La concurrencia

⁶ Fuente: Datos estadísticos Paro Registrado y Contratos comunicados Enero 2.013. Observatorio de Empleo del SCE.
http://www.empleacantabria.com/recursos/doc/Observatorio/Estadisticas/2012/Diciembre/1047367423_31201310139.pdf

competitiva es el procedimiento ordinario, mientras que para poder aplicar la concesión directa, es necesario justificar su excepcionalidad.

1.1. LA CONCURRENCIA COMPETITIVA

En este procedimiento se tendrán en cuenta los principios de publicidad, igualdad, concurrencia competitiva y objetividad. Este procedimiento se plasma en unas bases reguladoras que pueden tener permanencia en el tiempo y una orden anual de subvención que fija la convocatoria. No obstante, bases y convocatoria se pueden publicar juntas, y las bases tendrán la permanencia de su convocatoria. La LSC establece en su artículo 22, que *“tendrá la consideración de concurrencia competitiva el procedimiento mediante el cual la concesión de las subvenciones se realiza mediante la comparación de las solicitudes presentadas que reúnan las condiciones para acceder a la subvención, a fin de establecer una prelación entre las mismas de acuerdo con los criterios de valoración previamente fijados en las bases reguladoras y en la convocatoria, y adjudicar, con el límite fijado en la convocatoria dentro del crédito disponible, aquellas que hayan obtenido mayor valoración en aplicación de los citados criterios.”*

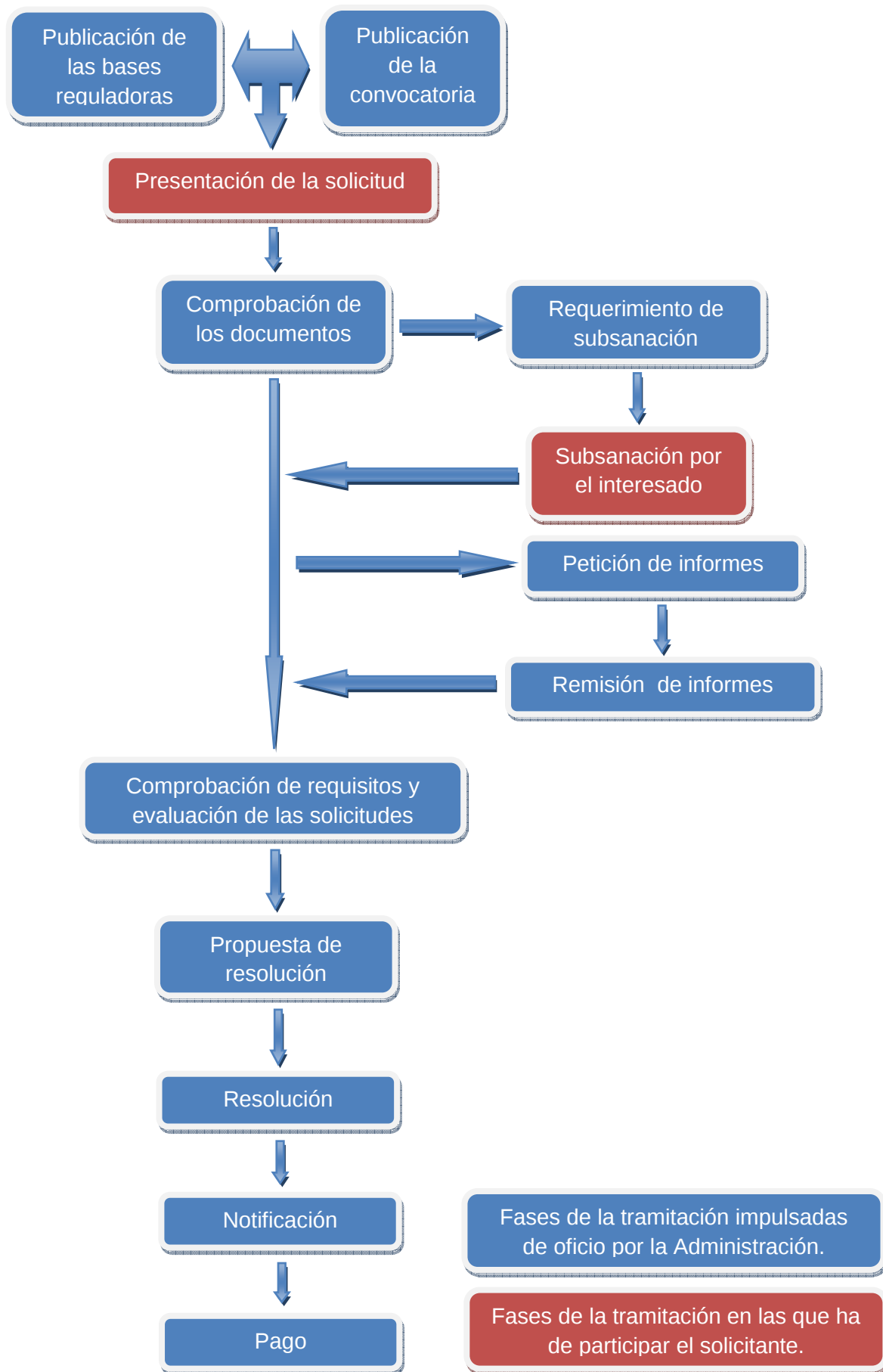
Se concederán también por el régimen de concurrencia competitiva las subvenciones cuya concesión y justificación se realice mediante la sola comprobación de la concurrencia en el solicitante de los requisitos establecidos en la normativa reguladora y atendiendo a la prelación temporal de la solicitud hasta el agotamiento del crédito presupuestario; en este caso, podrá utilizarse el procedimiento abreviado del artículo 28 de la LSC, como así sucede en las ayudas para la contratación de trabajadores desempleados.

El procedimiento se inicia con la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de Cantabria (BOC en adelante), en la que se dispondrán los plazos para presentar la solicitud junto con los documentos y declaraciones necesarias.

La instrucción corresponde al Servicio de Promoción de Empleo del SCE⁷, que realizará de oficio cuantas actuaciones estime necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos que lleven a formular la propuesta de resolución al órgano competente para resolver.

⁷ La estructura del SCE está formada por la dirección, la subdirección y cuatro servicios: el Servicio de Asistencia Jurídica y Administrativa, el Servicio de Promoción de Empleo, el Servicio de Formación y el Servicio de Intermediación.

Cuadro 1.1. Esquema de las fases del procedimiento.



Fuente: elaboración propia a partir de la legislación sobre subvenciones.

1.2. LA CONCESIÓN DIRECTA: DIFERENCIAS CON LA CONCURRENCIA COMPETITIVA

El SCE se acoge a lo establecido en la letra c del apartado 2 del artículo 22 de la LGS para aplicar el procedimiento de concesión directa a varias de sus líneas de subvención. Este artículo establece que se podrán conceder, excepcionalmente, de forma directa aquellas subvenciones en que *“se acrediten razones de interés público, social, económico o humanitario, u otras debidamente justificadas que dificulten su convocatoria pública”*.

Las bases reguladoras en los procedimientos de concesión directa adoptan la forma de decreto y se resolverán por el titular de la dirección del SCE.

En la concesión directa, la financiación, se establecerá con cargo a la aplicación presupuestaria que se habilite a tal efecto en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria de cada ejercicio. Además, hay que añadir que las leyes anuales de presupuestos de Cantabria vienen dando a estos créditos la categoría de ampliables, lo que implica que en caso de agotamiento del crédito disponible en la partida, esta se ampliará “por una suma igual a las obligaciones que sea preciso reconocer”, tal y como establece el artículo 52 de la Ley de Cantabria 14/2006, de 24 de octubre, de Finanzas de Cantabria. La implicación de este artículo es que no hay concurrencia competitiva por el crédito, es decir, a todos aquellos solicitantes que cumplan los requisitos se les concederá la subvención. Esta característica distingue sustancialmente en la práctica a las subvenciones reguladas mediante decreto, de aquellas sujetas a concurrencia competitiva reguladas por orden del titular de la consejería.

Otra diferencia importante que las distingue la encontramos en el plazo de presentación de solicitudes. En el caso de la concurrencia competitiva, existen unos plazos de presentación establecidos en la convocatoria y la orden se agota a la terminación de esos plazos con la resolución de todas las solicitudes presentadas. En el caso de los decretos de concesión directa, el decreto es permanente en el tiempo hasta su expresa derogación por una norma de igual o superior rango, por lo que el plazo de presentación de solicitudes está siempre abierto. Esto no quiere decir que la solicitud se pueda presentar en cualquier momento, ya que sí se establecen unos plazos a partir de determinado hecho causante. Por ejemplo, el Decreto 33/2008, de 3 de abril, por el que se regula el procedimiento de concesión directa de subvenciones destinadas al fomento del empleo de las personas con discapacidad establece como plazo de presentación de solicitudes para las subvenciones a la contratación indefinida y transformación un mes desde la fecha de inicio de contrato o desde su transformación en indefinido.

2. LAS LÍNEAS DE SUBVENCIÓN A EMPRESAS DEL SERVICIO DE PROMOCIÓN DE EMPLEO DEL SCE.

El Servicio de Promoción de Empleo del SCE utiliza como estrategia de fomento del empleo la concesión de subvenciones en sus distintas modalidades. Entre las ayudas que convoca, se encuentran las dirigidas a empresas, tanto para fomentar el autoempleo como la contratación por cuenta ajena.

2.1. SUBVENCIONES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO AUTÓNOMO.

El Decreto 9/2013, de 28 de febrero, tiene por objeto regular las subvenciones

destinadas a la promoción de empleo autónomo, incentivando el alta de personas emprendedoras en desempleo en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos de la Seguridad Social o mutualidad de colegio profesional, a través de la financiación de los gastos fijos de inclusión en el citado régimen especial o sistema alternativo, con el límite de la cantidad subvencionada y desarrollando el solicitante la actividad de forma personal, profesional y directa en empresas de carácter individual, comunidades de bienes, sociedades civiles o sociedades mercantiles, a excepción de las sociedades laborales y cooperativas, ya que para éstas existen otras líneas de subvención. Las referencias realizadas a la Seguridad Social se entenderán hechas a la mutualidad de colegio profesional cuando corresponda.

Varias son las novedades del recién aprobado decreto respecto del anterior decreto 26/2008, de 13 de marzo, que regulaba las ayudas hasta el 8 de marzo de este año, entre las que se encuentran las siguientes:

- La novedad más importante es el objeto subvencional. Se han eliminado los programas de establecimiento como trabajador autónomo, la subvención financiera de intereses de préstamos, la de asistencia técnica y la de formación, centrándose este decreto en subvencionar las cotizaciones a la Seguridad Social del autónomo, incrementándose las cuantías, siendo ahora las siguientes:
 - a) 8.000 euros: en el caso de mujeres víctimas de violencia de género.
 - b) 6.800 euros: en el caso de personas con discapacidad, personas jóvenes menores de 35 años o personas con 45 o más años de edad, que no sean mujeres víctimas de violencia de género.
 - c) 6.000 euros: en el caso de mujeres no incluidas en los grupos anteriores.
 - d) 4.800 euros: en el caso de hombres no incluidos en los grupos anteriores.

Sí se mantiene, en cambio, el sistema de abono de la subvención a través de una cuenta corriente de titularidad unipersonal, de la que el solicitante será el único titular y disponente, denominada «Depósito Especial de Autónomos», en una entidad de crédito con la que el SCE haya suscrito un convenio de colaboración⁸ y en la que se cargarán los importes correspondientes a los seguros sociales, mediante ingreso directo por transferencia en la cuenta de la Tesorería General a la Seguridad Social.

- La posibilidad de presentar la solicitud sin haber realizado la actividad subvencionada, que es el alta en la Seguridad Social o sistema alternativo, lo que permite al solicitante percibir los fondos necesarios para iniciar la actividad, en contraposición a lo que ocurría con el decreto de 2008, en que se percibían los fondos transcurridos ocho o nueve meses desde que se presentaba la solicitud, lo que no podía tener lugar hasta haberse efectuado el alta, continuando la obligación de mantener la actividad empresarial y el alta en Seguridad Social o mutualidad durante al menos tres años ininterrumpidos.

⁸ La relación de entidades con las que se haya formalizado el convenio de colaboración, será objeto de publicación en el tablón de anuncios del SCE, así como en la página web EmpleaCantabria (www.empleacantabria.com).

- El decreto de 2013 exige una antigüedad de treinta días naturales ininterrumpidos para la inscripción en el desempleo, mientras que anteriormente era suficiente la inscripción el día previo al alta.
- La viabilidad de la actividad desde un punto de vista técnico, económico y financiero ha de acreditarse a través de un informe favorable sobre el proyecto de actividad o de negocio presentado, el cual será determinante en la resolución. En este informe se tendrán en cuenta, entre otros aspectos, el perfil del propio emprendedor, su formación y su trayectoria profesional, si la tuviera, el desarrollo y la comunicación de su idea de negocio, el modelo de negocio generado y el plan de empresa establecido.

El informe, que podrá ser emitido por el SCE, por otro órgano de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria con capacidad técnica suficiente o por aquellas entidades que mantengan puntos de atención adheridos y acreditados⁹ mediante resolución de la Dirección del SCE, deberá aportarlo el solicitante.

2.2. SUBVENCIONES PARA ABONO DE LAS CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL DERIVADAS DE LAS SUBVENCIONES DE PAGO ÚNICO

El Decreto 34/2008, de 3 de abril, regula el procedimiento de concesión directa de subvenciones consistentes en el abono de cuotas de la Seguridad Social a los trabajadores a los que el Servicio Público de Empleo Estatal les haya reconocido el derecho a percibir la totalidad de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único y bien la hayan destinado en su totalidad a financiar la aportación obligatoria para su incorporación a una Sociedad Laboral o Cooperativa, o bien, sean personas con discapacidad que se establezcan en el Régimen Especial de Autónomos y la hayan destinado en su totalidad a financiar las inversiones precisas para la puesta en marcha de su proyecto empresarial.

La singularidad de esta línea de subvención es que para poder ser beneficiario de la misma, además de cumplir el resto de los requisitos, es preciso que previamente el Servicio Público de Empleo Estatal haya concedido al solicitante el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único al amparo del Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio y la hayan destinado a las finalidades anteriormente descritas; cumpliendo este requisito, podrán ser solicitantes de la subvención del SCE consistente en el abono de las cuotas de la Seguridad Social. Se establece la incompatibilidad con las subvenciones para la promoción de empleo autónomo, ya que ambas tienen el mismo objeto subvencional, el pago de las cuotas de la Seguridad Social.

Una vez reconocido el derecho por el Servicio Público de Empleo Estatal, los grupos de trabajadores definidos en el decreto autonómico, podrán solicitar ante el SCE el abono de la subvención, siguiendo el procedimiento establecido en el mismo.

El artículo 8 del decreto 34/2008, recoge las modalidades de subvención:

“a) Las personas que se acojan al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social se beneficiarán de una subvención equivalente al 50% de la cuota calculada sobre la base mínima de cotización.

⁹ Puntos de atención de *Cantabria Emprendedora*. El SCE mantendrá actualizado el listado de puntos de atención disponibles a través del Portal de *Cantabria Emprendedora* (www.cantabriaemprendedora.es).

b) Las personas que se acojan al Régimen General de la Seguridad Social se beneficiarán de una subvención equivalente al 100% de su aportación en las cotizaciones a dicho Régimen.”

2.3. SUBVENCIONES A LA ECONOMÍA SOCIAL.

Las empresas vinculadas a la economía social (sociedades cooperativas y sociedades laborales) suscitan cada vez más interés, porque proporcionan la libertad de participar en los procesos productivos, por la igualdad en la capacidad de fijar los objetivos generales y por la justicia en la distribución de la riqueza generada, y porque se ha convertido en un modelo de empresa resistente a la situación de crisis actual.

Por esto último y por ser una fuente de generación de empleo y de inversiones, las administraciones públicas han de favorecer su desarrollo y así lo establece la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, en su artículo 8 al “*reconocer como tarea de interés general, la promoción, estímulo y desarrollo de las entidades de la economía social y de sus organizaciones representativas*”. Habiendo asumido el SCE el traspaso de funciones y servicios en materia de gestión de los programas de fomento del empleo en cooperativas y sociedades laborales, es competencia de este organismo la concesión de subvenciones para el fomento del empleo y la mejora de la competitividad de las mismas.

La orden HAC/36/2013, de 4 de septiembre, fomenta la creación y el mantenimiento del empleo en cooperativas y sociedades laborales, subvencionando la creación de estas empresas y la incorporación a las mismas de socios.

Anteriormente, la orden de economía social incluía otras subvenciones adicionales, de las cuales, la subvención a la inversión se ha recogido en una nueva orden separada de la que se analiza en este trabajo, y es la recogida en la orden HAC/41/2013, de 18 de septiembre, destinada a financiar inversiones en inmovilizado material o inmaterial que contribuyan a la creación y mejora de la competitividad en cooperativas y sociedades laborales.

Otra de las novedades de la convocatoria de 2013 y al igual que se establece en el nuevo decreto 9/2013, de 28 de febrero de promoción de empleo autónomo, se exige a las empresas de economía social de nueva creación, obtener un informe de viabilidad del proyecto de actividad o negocio que certifique su solvencia desde un punto de vista técnico, económico y financiero, con el fin de garantizar la eficiencia en la asignación y utilización de los recursos públicos. El informe de viabilidad favorable sobre el proyecto de actividad o negocio, tiene carácter determinante para la resolución, en el sentido de que únicamente aquellas solicitudes que obtengan un informe de viabilidad favorable podrán ser objeto de subvención.

Las líneas de subvención establecidas por esta orden son:

1.- Por la constitución de empresas de economía social de nueva creación. Respecto de la cuantía a percibir hay tres opciones:

- Que el número de trabajadores desempleados e inscritos como demandantes de empleo que se incorporen a la nueva entidad sea inferior a cinco.
- Que el número de trabajadores desempleados e inscritos como demandantes de empleo que se incorporen a la nueva entidad sea igual o superior a cinco.

- Que los socios que se incorporen se encuentren desarrollando una actividad como profesionales autónomos en el momento de publicación de la orden¹⁰.

2.- Por la incorporación de socios a cooperativas y sociedades laborales, estableciéndose los siguientes colectivos:

- a) Personas con discapacidad
- b) Jóvenes entre 16 y 34 años, ambos inclusive.
- c) Hombres mayores de 49 años.
- d) Mujeres mayores de 44 años.
- e) Personas mayores de 54 años que no perciban la prestación por desempleo de nivel contributivo o cualquiera de los subsidios de desempleo.
- f) Mujeres víctimas de violencia de género.
- g) Personas con familias con bajos o nulos ingresos¹¹.
- h) Personas no incluidas en los apartados anteriores.

2.4. SUBVENCIONES PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

La orden HAC/23/2013, de 13 de mayo tiene por objeto establecer las bases reguladoras y aprobar la convocatoria de subvenciones destinadas a fomentar la contratación inicial indefinida, a tiempo completo o a tiempo parcial, de personas desempleadas e inscritas como demandantes de empleo en el SCE con al menos un día de antigüedad, que se realice por pequeñas y medianas empresas del sector privado, autónomos, autónomas, mutualistas y entidades privadas sin ánimo de lucro y que desarrollen su actividad en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Si bien el destinatario final de esta orden es el trabajador contratado y la misma se enmarca en el eje 1, de Fomento de Empleo del Plan de Empleo para 2012, entre los beneficiarios de la subvención, recogidos en el artículo 3, se encuentran las pequeñas y medianas empresas del sector privado, sean personas físicas o jurídicas, por lo que, según establece la exposición de motivos, *"con estas subvenciones, se apoya directamente a las pequeñas y medianas empresas y entidades privadas que contribuyan a la creación y mantenimiento de empleo estable y la recuperación económica en nuestra Región, con la intención de que el ingreso que perciban compense parcialmente los costes que deben asumir por la creación y mantenimiento de nuevos puestos de trabajo; costes, como puede ser el de la Seguridad Social que, además, contribuye a la consolidación del sistema público de protección social, junto con los ingresos fiscales que generen las rentas obtenidas del trabajo y la generación de actividad económica."*

La principal diferencia práctica de esta orden con las convocatorias anteriores es que, si bien se exige la realización de una contratación indefinida inicial como ocurría antes, ahora la acción subvencionable es el mantenimiento de ese contrato, durante tres periodos consecutivos e ininterrumpidos de seis meses cada uno. Si se produce la suspensión o extinción del contrato durante alguno de esos semestres, se perderá el derecho al cobro de todo el semestre en que la baja se haya producido y de los

¹⁰ La orden se publicó en el BOC de 23 de septiembre de 2013.

¹¹ Las que en el día anterior a la fecha de alta del contrato en la Seguridad Social, perciban (1) la ayuda económica del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (Plan Prepara), (2) la renta activa de inserción (RAI), (3) el subsidio de desempleo de nivel asistencial o (4) la renta social básica.

posteriores, lo que en otras convocatorias, al ser la subvención prepagable, llevaba a la realización de un procedimiento de revocación y reintegro.

Este cambio en el sistema de pagos viene motivado por las siguientes causas:

- Los problemas que a efectos de justificación ante el Fondo Social Europeo se han tenido en el pasado: un periodo de mantenimiento exigido de cuatro años y la necesidad de certificar el gasto antes de ese plazo a la Unión Europea hacía que la tasa de incidencias en la gestión de las subvenciones fuese muy alta, ya que muchas de las bajas de los trabajadores subvencionados no eran comunicadas al SCE. Si bien esta desviación en la tasa de incidencias se ha ido corrigiendo con cambios en los procedimientos y con una menor exigencia en el mantenimiento de la contratación, el sistema actual permite un mejor control y una disminución de los reintegros, al condicionar el pago al mantenimiento de la contratación.
- La petición de los empresarios de sustituir esta subvención por otra que les compense el coste de las cuotas abonadas a la Seguridad Social en conjunción con el proceso de simplificación de trámites que lleva a cabo la administración autonómica.

El artículo 3 de la orden HAC/23/2013, de 13 de mayo, recoge en su apartado 5 una serie de supuestos en los que el solicitante no puede ser beneficiario de estas ayudas:

- Anteriores beneficiarios que hayan incumplido la obligación de comunicación de variaciones, incidencia o baja del contrato.
- Solicitantes que durante los seis meses anteriores al alta en Seguridad Social del contrato objeto de solicitud, hayan extinguido contratos indefinidos de personas trabajadoras en Cantabria por despido nulo o improcedente.
- La finalidad de esta exclusión es evitar la sustitución del trabajador, es decir, que el empresario despidiera a un trabajador que ya forme parte de la empresa para contratar a otro con el objetivo de pedir la subvención.
- Los sancionados, en los dos años anteriores a la fecha de presentación de la solicitud, por la comisión de infracción muy grave en materia de seguridad y salud en el trabajo o por la comisión de infracción grave en materia de relaciones laborales.
- Los sancionados con la exclusión automática del acceso a beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, durante el tiempo establecido en la resolución sancionadora.
- Los centros especiales de empleo.

El artículo 4 de la orden HAC/23/2013, de 13 de mayo, relaciona aquellos supuestos que quedan excluidos de las ayudas:

“a) Las contrataciones efectuadas por las Administraciones Públicas, entidades y empresas de ellas dependientes.

b) Las contrataciones que afecten a las personas socias y a quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de empresas que revistan forma jurídica de sociedad, al cónyuge o la cónyuge o familiares con parentesco de consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive del empleador, de las personas socias o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan forma jurídica de sociedad.”

Esta exclusión se puede salvar si se demuestra la vida independiente respecto del empleador o si se trata de un empresario autónomo que contrate por cuenta ajena a sus hijos menores de 30 años.

“c) Las contrataciones que deriven de una sucesión en la titularidad de la empresa o cambio de forma jurídica de ésta.

d) La contratación de personas trabajadoras que hayan estado vinculadas a una empresa o a un grupo de empresas, cuando éstas, en virtud de lo establecido en esta orden o en anteriores convocatorias de subvenciones para el fomento del empleo de la consejería competente en materia de empleo del Gobierno de Cantabria, hayan percibido por los mismos conceptos algún tipo de subvención o ayuda o cuando dicha contratación haya sido admitida como sustitución de otro trabajador o trabajadora que haya causado baja.

e) Las contrataciones de personas trabajadoras que hayan estado vinculadas laboralmente con la misma empresa o grupo de empresas y no hayan transcurrido al menos:

- En el caso de que el contrato se hubiera extinguido mediante despido colectivo o despido objetivo por causas objetivas...tres meses entre la baja en Seguridad Social del último contrato indefinido y el alta en Seguridad Social del contrato por el que se solicita la subvención.

- En el resto de casos: doce meses entre la baja en Seguridad Social del último contrato indefinido y el alta en Seguridad Social del contrato por el que se solicita la subvención.

f) Las contrataciones de personas trabajadoras que hayan estado vinculadas laboralmente con la misma empresa o grupo de empresas y no hayan transcurrido al menos seis meses entre la baja en Seguridad Social del último contrato temporal y el alta en Seguridad Social del contrato por el que se solicita la subvención. No se tendrán en cuenta los contratos temporales que se hayan celebrado bajo la modalidad de contrato de interinidad.”

Estos dos últimos apartados pretenden evitar el fraude que supondría dar de baja a un trabajador de la empresa, inscribirle en el desempleo y volver a contratarle para solicitar la subvención.

“g) Las contrataciones realizadas al amparo de una relación laboral de carácter especial, enumeradas en el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.”

En aplicación de este artículo quedan excluidas los siguientes:

- El personal de alta dirección.
- Empleados del hogar familiar.
- Penados en las instituciones penitenciarias.
- Deportistas profesionales.
- Artistas en espectáculos públicos.
- Personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas.

- Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una Ley.

“h) Las contrataciones de personas trabajadoras fijas-discontinuas.”

Esta exclusión, consecuencia de la singular naturaleza de estos contratos, supone también una novedad respecto a anteriores convocatorias, en que este tipo de contratos sí estaban subvencionados.

Otra diferencia respecto a la orden EMP/54/2010, de 30 de junio, que regulaba las ayudas en 2010, es que no todos los trabajadores contratados serán objeto de subvención, sino que deberán ser parte de uno de los siguientes colectivos, a los que se les subvencionará con las siguientes cuantías, que se reducirán proporcionalmente a la jornada siempre que ésta supere el 33%:

- Personas con discapacidad: 4.000 euros.
- Jóvenes de 16 a 34 años: 5.000 euros.
- Hombres mayores de 49 años y mujeres mayores de 44 años: 6.000 euros.
- Mujeres víctimas de violencia de género y personas de familias con bajos o nulos ingresos: 7.000 euros.
- Personas mayores de 54 años que no perciban prestación por desempleo de nivel contributivo o subsidios por desempleo: 8.500 euros.

Para el establecimiento de estos importes se ha tenido en cuenta la existencia de otras medidas de fomento de empleo, por ejemplo, la contratación de personas con discapacidad dispone de sus propias ayudas específicas compatibles con las de esta orden; la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más), por la que se establece el marco general de las políticas que se dirijan a favorecer el empleo de las personas de más edad. Igualmente se ha tenido en cuenta la dificultad que supone para los emprendedores autónomos o por cuenta propia, el contratar su primer trabajador, por lo que se ha considerado incentivar dicha contratación con un suplemento de 1.500 euros sobre las cantidades anteriores.

2.5. EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Varias son las líneas de ayudas que promueven la contratación de personas con discapacidad, promoviendo su inclusión laboral tanto a través de centros especiales de empleo¹² como de las empresas del mercado ordinario de trabajo. Dentro de las subvenciones destinadas a estas últimas, encontramos el decreto 33/2008, de 3 de abril, por el que se regula el procedimiento de concesión directa de subvenciones destinadas al fomento del empleo de las personas con discapacidad y la orden HAC/11/2013, de 6 de marzo, que regula la financiación de programas de empleo con apoyo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

2.5.1. Subvenciones para el fomento del empleo de las personas con discapacidad.

¹² "Los Centros Especiales de Empleo son aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de Minusválidos al régimen de trabajo normal." Artículo 42.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.

La Constitución Española contempla, en su artículo 51, la integración de las personas con discapacidad, estableciendo especial amparo para el disfrute de los derechos reconocidos en el Título I, entre los que se encuentra el derecho al trabajo reconocido en el artículo 35. Asimismo, el Plan de Empleo de Cantabria de 2008-2009, establecía en su quinto eje la promoción de la inclusión social. Para ello, se aprueba el decreto 33/2008, de 3 de abril, por el que se regula el procedimiento de concesión directa de subvenciones destinadas al fomento del empleo de las personas con discapacidad, que pretenden, entre otros objetivos, aumentar las oportunidades de integración social y laboral de las personas con discapacidad, facilitando al empresario los medios para ello, es decir, al igual que ocurre con las ayudas a la contratación indefinida, si bien el destinatario final de las mismas es el trabajador que consigue su integración en el mercado laboral, el beneficiario de la ayuda es la empresa que contrata al trabajador.

La integración referida, se lleva a cabo a través de tres programas:

a) Programa para la contratación indefinida y transformación de contratos temporales en indefinidos de trabajadores con discapacidad. Tiene como objetivo facilitar la integración laboral de estos trabajadores en las empresas ordinarias de trabajo fomentando su contratación por tiempo indefinido, mediante una subvención de 3.907 euros por cada contrato de trabajo celebrado a tiempo completo, reduciéndose proporcionalmente a la jornada dicha cuantía en los casos de contratación a tiempo parcial, en los que se exigirá una jornada mínima del 50%. Tendrá la consideración de hecho subvencionable en los mismos términos, la incorporación de trabajadores discapacitados como socios trabajadores de las Cooperativas de Trabajo Asociado y los contratos de formación con discapacitados para lograr su mejor adaptación al puesto de trabajo, aplicándose la subvención al momento en que el trabajador discapacitado se incorpore a la empresa con carácter indefinido y en jornada completa.

Si la contratación se realizase inicialmente a tiempo parcial y se transformase posteriormente a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a percibir una subvención que ascenderá a la diferencia entre la subvención que se recibió inicialmente y la correspondiente a la contratación a tiempo completo, siempre que se respetasen las demás previsiones establecidas en el decreto, incluida la obligación de mantenimiento del contrato subvencionado durante un período de tres años a contar desde esa última modificación.

Es requisito previo a la contratación, sea temporal o indefinida, la presentación de una oferta de empleo en una oficina de empleo de Cantabria o agencia de colocación autorizada, con descripción detallada del puesto que se quiera cubrir y sus características técnicas, así como la capacidad que debe tener el trabajador para cubrir dicho puesto. Por su parte, el Servicio de Promoción de Empleo del SCE, deberá solicitar un informe del equipo multiprofesional competente sobre la adecuación del puesto de trabajo a la discapacidad de los trabajadores.

Una incompatibilidad adicional de este decreto es que las ayudas concedidas para esta finalidad no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas, superar el 60 por 100 del coste salarial anual correspondiente al contrato que da derecho a los mismos.

Una vez resuelta la solicitud, hay obligación de mantener la contratación por un periodo de tres años a contar desde la fecha en que se produjo la contratación o la transformación. En caso de que se produzca la baja del trabajador, si ésta no es consecuencia de un despido improcedente, se admite una sustitución del mismo, ajustándose a las exclusiones y requisitos antes citados, siempre que las

características del contrato en cuanto a duración de la jornada sean idénticas o superiores a las que tenía el trabajador que ha causado baja y que la sustitución y la comunicación de la misma se realice en el plazo de un mes desde que tuvo lugar la baja.

b) Programa para la adaptación al puesto de trabajo de trabajadores con discapacidad. Está dirigido a aquellas empresas que incorporen trabajadores discapacitados mediante un contrato indefinido o que transformen contratos temporales en indefinidos de dichos trabajadores y necesiten adaptar puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales al trabajador discapacitado contratado o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de los trabajadores con discapacidad. La necesidad de adaptación o de medios especiales de protección personal deberá contar con el informe favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que recabará el Servicio de Promoción de Empleo del SCE. La cuantía de la subvención tendrá un importe máximo de 901,52 euros por trabajador discapacitado y se solicitará junto a la ayuda por contratación indefinida o transformación del trabajador discapacitado, presentando la factura en el plazo de un mes a contar desde la fecha de formalización del contrato.

c) Programa para el tránsito del empleo protegido al mercado de trabajo ordinario que se realiza a través de los enclaves laborales. Un enclave laboral consiste en el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla 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.

La dirección y organización del trabajo en el enclave corresponde al centro especial de empleo, con el que el trabajador con discapacidad mantendrá plenamente, durante la vigencia del enclave, su relación laboral.

El objetivo de estos enclaves, tal y como recoge la exposición de motivos del decreto 33/2008, de 3 de abril, es, por una parte, facilitar la integración en empresas de trabajo ordinario de trabajadores discapacitados, aprovechando la experiencia de los centros especiales de empleo con los mismos, posibilitando al trabajador con discapacidad completar y mejorar su experiencia profesional con tareas y en un entorno propio del mercado ordinario de trabajo; y por otra, permitir a las empresas tener un mejor conocimiento de las capacidades y aptitudes reales de los trabajadores con discapacidad, como paso previo a su eventual incorporación a la plantilla de la empresa. Además, la contratación de estos trabajadores facilitaría el cumplimiento de la obligación de la cuota de reserva legal del dos por ciento de trabajadores con discapacidad en aquellas empresas con más de cincuenta trabajadores en el caso de la contratación definitiva de personal del enclave y el cumplimiento de las medidas alternativas durante la duración del enclave.

Respecto al plazo de duración del enclave, la duración mínima del enclave será de tres meses y la duración máxima de tres años, y se podrá prorrogar por períodos no inferiores a tres meses hasta alcanzar la indicada duración máxima. Transcurridos los tres años de duración máxima, la prórroga sólo es posible en los términos del artículo 19 apartado dos del decreto.

La empresa colaboradora podrá contratar a trabajadores del enclave en cualquier momento, preferentemente con carácter indefinido, aunque se podrán concertar contratos de otras modalidades si resultan procedentes. No podrá concertarse período

de prueba, salvo que el trabajador vaya a realizar funciones completamente distintas de las que realizaba en el enclave. Si la empresa contrata a un trabajador con discapacidad que presente especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo mediante un contrato indefinido, tendrá derecho a una subvención de 7.814 euros si es a jornada completa, reduciéndose proporcionalmente en el caso de la contratación a tiempo parcial.

Además, podrá optarse a la subvención para la adaptación al puesto de trabajo y eliminación de barreras u obstáculos de los trabajadores con discapacidad, exigiéndose que la contratación de los trabajadores se realice sin solución de continuidad y transcurrido, al menos, un plazo de tres meses desde el inicio del enclave o desde la incorporación del trabajador si ésta fuera posterior al inicio del mismo.

La empresa que lleve a cabo la contratación de trabajadores del enclave que no presenten especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo podrá acogerse a las subvenciones para la contratación indefinida y transformación de contratos temporales en indefinidos de trabajadores con discapacidad.

2.5.2. El empleo con apoyo como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

La orden HAC/11/2013, de 6 de marzo, regula la financiación de programas de empleo con apoyo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Esta orden se justifica en el conjunto de medidas para la integración de trabajadores discapacitados. Tal y como establece la exposición de motivos, dentro del conjunto de las personas con discapacidad, existen grupos que, debido al tipo de deficiencia concreta que tienen, como por ejemplo parálisis cerebral o trastornos del espectro autista, o a su grado de discapacidad, se encuentran con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo. Esta realidad exige la adopción de medidas específicas, que podrían considerarse de acción positiva dentro del grupo de las personas con discapacidad, ya que se trata de tratamientos más intensos y diferenciados para estimular la empleabilidad de estos grupos de trabajadoras y trabajadores con discapacidad que tienen más dificultades de inserción laboral. Para facilitar la incorporación de estos trabajadores a las empresas sin que les suponga un coste adicional se instrumentan estas subvenciones.

El artículo 4 de la orden, define el empleo con apoyo como *"el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de las personas trabajadoras que desempeñan puestos equivalentes."*

Podrán promover proyectos de empleo con apoyo y ser beneficiarios de las subvenciones que se regulan en esta orden, entre otros, las empresas del mercado ordinario de trabajo, incluyendo las trabajadoras y trabajadores autónomos, que contraten a las personas trabajadoras con discapacidad beneficiarias de dichas acciones, siempre que cuenten en su plantilla con preparadores laborales especializados, o se comprometan a incorporarles, y que dispongan de los recursos materiales necesarios que garanticen un desarrollo idóneo de los programas de empleo con apoyo.

Los preparadores laborales contratados apoyarán en su trabajo a las personas trabajadoras con discapacidad inscritas en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados que se encuentren en alguno de los supuestos que recoge el artículo 3 apartado tres de la orden:

“a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con limitación en la actividad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.

b) Personas con limitación en la actividad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.”

Las personas trabajadoras que van a recibir apoyo deberán ser contratadas, a partir del 1 de septiembre de 2012, por el solicitante mediante un contrato indefinido o de duración determinada, siempre que la duración del contrato sea, en este caso, como mínimo de seis meses, con posibilidad de prórroga que se acogerán a convocatorias posteriores.

Las subvenciones, aun cuando su cuantía se establece en función de las personas con discapacidad a las que se presta apoyo, estarán destinadas a financiar costes laborales y de Seguridad Social consecuencia de la contratación de los preparadores laborales mientras se desarrolla el proyecto. Esta contratación puede ser previa al inicio del proyecto o realizarse durante el desarrollo del mismo.

El artículo 5 de la orden recoge las cuantías de la subvención:

“a) 6.600 euros anuales por cada persona trabajadora con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con limitación en la actividad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.

b) 4.000 euros anuales por cada persona trabajadora con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con limitación en la actividad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% e inferior al 65%.

c) 2.500 euros anuales por cada persona trabajadora con limitación en la actividad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%, o personas sordas y con limitación en la actividad auditiva reconocida igual o superior al 33%.”

Se producirá la reducción de la cuantía según la duración del contrato de cada persona trabajadora con discapacidad y según el porcentaje de jornada trabajada si el contrato es a tiempo parcial. Asimismo se tendrá en cuenta el período de contratación de cada persona con discapacidad en el que esté recibiendo apoyo durante el desarrollo del proyecto.

CONCLUSIÓN.

Tanto el informe GEM España 2012, como la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 que se encuadra en el Programa Nacional de Reformas de España 2013 y cuyas medidas quedan plasmadas en Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, reconocen la necesidad de promover el acceso a la financiación como vía para facilitar el acceso al mercado laboral y reducir el desempleo.

La dificultad que existe en la coyuntura actual para acceder a la financiación necesaria para crear un negocio a través del mercado bancario, hace que deban explorarse otras posibilidades, que si bien llevan años formando parte de las políticas activas de empleo, no siempre son conocidas y aprovechadas por parte de los empresarios.

Por ello, el objetivo de este trabajo es dar a conocer y analizar estas políticas y las novedades que en este campo se han implementado respecto de ejercicios anteriores, como medio de financiación para las empresas. Las mismas, gestionadas en Cantabria por el SCE en el marco de los sucesivos planes de empleo regionales, no sólo van dirigidas a promocionar la contratación por cuenta ajena, sino que cuenta con varias líneas de subvención dirigidas a facilitar el inicio de nuevas actividades empresariales.

Las actuales reivindicaciones de las organizaciones empresariales van mayoritariamente dirigidas a solicitar una compensación para las cuotas que han de abonarse a la Seguridad Social, tanto propias como de los trabajadores por cuenta ajena a los que contratan, lo que ha llevado a modificar el decreto regulador de las subvenciones para el fomento del empleo autónomo, dirigiendo el esfuerzo financiero al abono de estas cuotas o de las cuotas de mutualidades para aquellos emprendedores que hayan iniciado o prevean iniciar su actividad, en la misma línea que las subvenciones consistentes en el abono de cuotas de la Seguridad Social a los trabajadores a los que el Servicio Público de Empleo Estatal les haya reconocido el derecho a percibir la totalidad de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único y que la hayan destinado bien para incorporarse a una Sociedad Laboral o Cooperativa o a financiar las inversiones precisas para la puesta en marcha de su proyecto empresarial.

La promoción de las empresas vinculadas a la economía social (sociedades cooperativas y sociedades laborales) es objeto de interés público, por ser fuente de generación de empleo. A su vez, las medidas adoptadas para su promoción y sus especiales características, hacen que esta forma empresarial sea atractiva para los emprendedores. El SCE facilita su actividad a través de dos líneas de subvención, la inversión en inmovilizado material o inmaterial que permita la creación y mejora de la competitividad y el programa de incorporación de socios para empresas de nueva creación o ya constituidas, que ayuda a compensar el coste que suponen las cotizaciones a la Seguridad Social a la empresa que incorpora el nuevo socio.

Para paliar el coste que supone la incorporación de trabajadores a la empresa, se han establecido dos líneas de subvención. Por una parte, la tradicional orden de contratación inicial indefinida, que en su presente convocatoria ha sufrido cambios en su concepción pasando de ser prepagable a pospagable en plazos semestrales, facilitando así, el control y seguimiento de la misma y eliminando los reintegros, lo que supone un mayor atractivo para el empresario, al desaparecer la penalización que le suponía la devolución de la subvención una vez percibido el importe de la misma, y poniendo así fin a la incertidumbre que le suponía el mantenimiento de la contratación por un periodo mínimo de tres o cuatro años. Además, en la misma línea de las subvenciones para inicio de la actividad, esta subvención está enfocada a paliar el coste de cotizaciones a la Seguridad Social que le supone al empresario la contratación, no llegándose a abonar estas directamente para facilitar el procedimiento al solicitante, evitando así que tuviese que presentar los boletines de cotización semestralmente.

Por último, las ayudas favorecedoras de la integración de personas con discapacidad se articulan en dos normas reguladoras, el decreto que fomenta el empleo de las

personas con discapacidad, y la orden que facilita la incorporación de los trabajadores con mayor dificultad a la hora de integrarse en una empresa de trabajo del mercado ordinario a través del apoyo a la persona discapacitada. Las ayudas recogidas en estas normas, unidas a las bonificaciones que la propia Seguridad Social aplica a la contratación de estos trabajadores y la compatibilidad con la orden de contratación inicial indefinida, hace que el coste de integración y mantenimiento del trabajador en la empresa sea menor que el de un trabajador no discapacitado, lo que convierte la contratación de trabajadores pertenecientes a este colectivo en una inversión muy rentable, y que además facilita el cumplimiento de la obligación de contratación de trabajadores con discapacidad exigida a las empresas con más de cincuenta trabajadores.

Si bien es cierto que las líneas de ayudas del SCE han ido sufriendo modificaciones para atender tanto a la situación de crisis que nos encontramos y que ha llevado a las actuales dificultades de financiación y altas tasas de desempleo, como a las peticiones de los agentes sociales para adecuarlas a sus necesidades, de nada valen todos estos esfuerzos si no se dan a conocer a los potenciales solicitantes la existencia de las mismas. Por ello, se concluye que el SCE debería llevar a cabo un mayor esfuerzo difusor para que dichas subvenciones alcancen sus objetivos y se cumpla con los principios de eficacia y eficiencia que deben regir la actuación de la Administración.

BIBLIOGRAFÍA.

CANTABRIA. 2003. Ley de Cantabria 1/2003, de 18 de marzo, de Creación del Servicio Cántabro de Empleo. *Boletín Oficial de Cantabria*, num. 58, pp. 2668-2674.

CANTABRIA. 2006. Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria. *Boletín Oficial de Cantabria*, núm. 147, pp. 9383 -9408.

CANTABRIA. 2006. Ley de Cantabria 14/2006, de 24 de octubre, de Finanzas de Cantabria. *Boletín Oficial de Cantabria*, núm. 215, pp. 13280 - 13316.

CANTABRIA. 2008. Decreto 26/2008, de 13 de marzo, por el que se regula el procedimiento de concesión directa de subvenciones destinadas a fomentar la creación de empleo autónomo. *Boletín Oficial de Cantabria*, núm. 60, pp. 3902 - 3908.

CANTABRIA. 2008. Decreto 33/2008, de 3 de abril, por el que se regula el procedimiento de concesión directa de subvenciones destinadas al fomento de las personas con discapacidad. *Boletín Oficial de Cantabria*, núm. 72, pp. 4783 - 4789.

CANTABRIA. 2008. Decreto 34/2008, de 3 de abril, por el que se regula el procedimiento de concesión directa de subvenciones consistentes en el abono de cuotas de la Seguridad Social a los trabajadores que tengan reconocida la prestación por desempleo en su modalidad de pago único. *Boletín Oficial de Cantabria*, núm. 72, pp. 4789 - 4792.

CANTABRIA. 2010. Orden EMP/54/2010, de 30 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras y se aprueba la convocatoria para el año 2010 correspondiente a los programas de subvenciones destinadas a fomentar la creación, el mantenimiento y la estabilidad del empleo en la Comunidad Autónoma de Cantabria. *Boletín Oficial de Cantabria*, núm. 129, pp. 23802 - 23829.

CANTABRIA. 2012. Ley de Cantabria 9/2012, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2013. *Boletín Oficial de Cantabria*, extraordinario núm. 54, pp. 3107 - 3153.

CANTABRIA. 2013. Decreto 9/2013, de 28 de febrero, por el que se regulan las subvenciones destinadas a la promoción del empleo autónomo en la Comunidad Autónoma de Cantabria. *Boletín Oficial de Cantabria*, núm. 47, pp. 7827 - 7843.

CANTABRIA. 2013. Orden HAC/11/2013, de 6 de marzo, por la que se establecen las bases reguladoras y se aprueba la convocatoria para el año 2013 de subvenciones del programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. *Boletín Oficial de Cantabria*, núm. 52, pp. 9118 - 9132.

CANTABRIA. 2013. Orden HAC/23/2013, de 13 de mayo, por la que se establecen las bases reguladoras y se aprueba la convocatoria de subvenciones destinadas a incentivar la contratación indefinida de personas en situación de desempleo. *Boletín Oficial de Cantabria*, núm. 98, pp. 17175 - 17192.

CANTABRIA. 2013. Orden HAC/36/2013, de 4 de septiembre de 2013, por la que se establecen las bases reguladoras y se aprueba la convocatoria para el año 2013 de subvenciones destinadas a fomentar la creación y mantenimiento del empleo en

cooperativas y sociedades laborales. *Boletín Oficial de Cantabria*, núm. 182, pp. 31917 - 31932.

CANTABRIA. 2013. Orden HAC/41/2013, de 18 de septiembre de 2013, por la que se establecen las bases reguladoras y se aprueba la convocatoria para el año 2013 de subvenciones destinadas a financiar inversiones en inmovilizado material o inmaterial que contribuyan a la creación y mejora de la competitividad de cooperativas y sociedades laborales. *Boletín Oficial de Cantabria*, núm. 185, pp. 32382 - 32393.

ESPAÑA. 1978. Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 311, pp. 29313 – 29424.

ESPAÑA. 1982. Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 103, pp. 11106 – 11112.

ESPAÑA. 1985. Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual de su importe, como medida de fomento del empleo. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 157, pp. 20695 – 20695.

ESPAÑA. 1992. Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 285, pp. 40300 – 40319.

ESPAÑA. 1995. Ley 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 75, pp. 9654 – 9688.

ESPAÑA. 1999. Ley 4/1999, de modificación de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 12, pp. 1739 – 1755.

ESPAÑA. 2003. Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 276, pp. 40505 – 40532.

ESPAÑA. 2006. 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. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 176, pp. 27744 – 27775.

ESPAÑA. 2011. Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 76, pp. 33023 – 33033.

ESPAÑA. 2011. Resolución de 14 de noviembre de 2011, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de octubre de 2011, por el que se aprueba la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 283, pp. 125319 – 125334.

ESPAÑA. 2013. Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 179, pp. 54984 – 55039.

ESPAÑA. 2013. Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 233, pp. 78787 – 78882.

ESPAÑA. 2013. Ministerio de Economía y Competitividad. *Programa Nacional de Reformas*. Reino de España. 2013. Disponible en <http://www.mineco.gob.es/portal/site/mineco/>

ESPAÑA. 2013. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. *Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013 - 2016*. Disponible en http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-joven/descargas/EEEJ_Documento.pdf

Global Entrepreneurship Monitor. Informe GEM. España 2012. R. Hernández Mogollón (dir.). Informe. ISSN 1695-9302.