



**NOTA SOBRE LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE
EMPLEO 2012-2014: ASPECTOS RELATIVOS A LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

14 de noviembre de 2011

Dr. D. Miguel Ángel Cabra de Luna
Director de los Servicios Jurídicos del CERMI

1. INTRODUCCIÓN

El Consejo de Ministros celebrado el 28-10-2011 aprobó la Estrategia Española de Empleo 2012-2014

La Estrategia se configura como el marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo en el conjunto del Estado, de acuerdo al artículo 3.1 y 4 bis de la Ley 56/2003, de Empleo. El Real Decreto Ley 3/2011 modificó la Ley de Empleo, para configurar dicho marco como el principal instrumento de coordinación del sistema Nacional de Empleo.

El conjunto de acciones y medidas que integran las políticas activas de empleo, coincidente con el artículo 25 de la Ley de Empleo, cubrirán los siguientes ámbitos:

- 1.1. Orientación profesional: acciones y medidas de información, acompañamiento, motivación y asesoramiento que, teniendo en cuenta las circunstancias personales y profesionales de la persona beneficiaria, le permiten determinar sus capacidades e intereses y gestionar su trayectoria individual de aprendizaje, la búsqueda de empleo o la puesta en práctica de iniciativas empresariales.
- 1.2. Formación y recualificación: acciones y medidas de aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional incluidas en el subsistema de formación profesional para el empleo.
- 1.3. Oportunidades de empleo y fomento de la contratación: acciones y medidas que tengan por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, ya sea con carácter general o dirigidas a sectores o colectivos específicos.
- 1.4. Oportunidades de empleo y formación: acciones y medidas que impliquen la Realización de un trabajo efectivo en un entorno Real y permitan adquirir formación o experiencia profesional dirigidas a la cualificación o inserción laboral.
- 1.5. Fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo: acciones y medidas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la permanencia en el mismo y la promoción profesional, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la asunción de las responsabilidades familiares.
- 1.6. Oportunidades para colectivos con especiales dificultades: acciones y medidas de inserción laboral de colectivos que, de forma estructural o coyuntural, presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo. A estos efectos, se tendrá especialmente en consideración la situación de las mujeres víctimas de violencia de género, de las personas con discapacidad y de las personas en situación de exclusión social. En relación con las personas con discapacidad, se incentivará su contratación tanto en el empleo ordinario como en el empleo protegido a través de los Centros Especiales de Empleo. Respecto a las personas en situación de exclusión social se impulsará su contratación a través de las empresas de inserción.
- 1.7. Autoempleo y creación de empresas: acciones y medidas dirigidas a fomentar las iniciativas empresariales mediante el trabajo autónomo y la economía social.

- 1.8. Promoción del desarrollo y la actividad económica territorial: acciones y medidas encaminadas a la generación de empleo, la creación de actividad empresarial y la dinamización e impulso del desarrollo económico local.
- 1.9. Fomento de la movilidad (geográfica y/o sectorial): acciones y medidas que faciliten el desplazamiento o cambio de residencia para acceder a un puesto de trabajo o la recualificación a fin de promover la contratación en un sector de actividad diferente al que se ha trabajado habitualmente, especialmente cuando se trate de sectores emergentes o con alta empleabilidad.
- 1.10. Proyectos integrados: acciones y medidas que combinen o conjuguen varios de los ámbitos definidos con anterioridad.

2. CONTENIDOS EN MATERIA DE DISCAPACIDAD

Un nuevo marco más descentralizado para la política de empleo en favor de las personas con discapacidad.

La Estrategia considera como colectivos prioritarios las personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, especialmente jóvenes, con particular atención a aquellos con déficit de formación, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, **personas con discapacidad** o en situación de exclusión social, e inmigrantes, con respeto a la legislación de extranjería, u otros que se puedan determinar, en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

Por tanto, tal como exigió el CERMI al Gobierno, las personas con discapacidad seguirá siendo uno de los colectivos prioritarios de las políticas de empleo en nuestro país. Esto se traduce en un marco de incentivos reforzado.

El Gobierno garantizará en la Estrategia Española de Empleo la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el acceso y el mantenimiento en el empleo.

A partir de ahora **se configura un marco más descentralizado**, teniendo las comunidades autónomas un rol mucho más activo, **pero siempre bajo un marco común a nivel estatal**. Las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos competenciales, diseñarán y desarrollarán las acciones y medidas con contenidos comunes, que serán de aplicación para el conjunto del Estado.

La financiación estatal aplicable no podrá superar las cuantías establecidas para estas medidas en esta Estrategia.

Pero las Comunidades Autónomas podrán, en el ejercicio de sus competencias y con cargo a sus fondos propios, complementar estas cuantías.

Las normas comunes estatales reguladoras de las subvenciones se aligeran mucho, serán únicamente las que establece el Real Decreto que regule esta Estrategia. A las comunidades autónomas les corresponderá, por consiguiente, desarrollar y establecer las reglas más precisas de su gestión, debiendo respetar, eso sí, el marco común establecido.

Se asume con carácter general, como siempre ha defendido el CERMI, una definición amplia de persona con discapacidad (artículo 1.2, tercer párrafo, de la Ley 51/2003):

- Aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 %.
- Los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. La acreditación del grado de discapacidad y, en su caso, del tipo de discapacidad, se realizará de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre. **Supone un avance el que se haya atendido la petición del CERMI dirigida a intensificar las ayudas hacia las personas con discapacidad con especiales dificultades.** Se considerará que son personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades para su inserción laboral, aquellas que estén incluidas en alguno de los grupos siguientes:
 - 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 ciento.
 - Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento.

También se ha atendido la reivindicación de nuestro colectivo de personas con capacidad intelectual límite, es decir las que tengan reconocida oficialmente esta situación, aunque no alcancen un grado de discapacidad del 33%, las cuales podrán ser objeto de medidas de apoyo al acceso al empleo de las personas con discapacidad en los términos que determine la normativa de desarrollo prevista en la disposición adicional sexta de la Ley 26/2011, de 1 de agosto. Es decir no se aplica de forma inmediata sino que habrá que esperar a dicho desarrollo normativo.

Finalmente, a petición del CERMI, asimismo, las disposiciones derogadas en el Real Decreto Ley 3/2011, en relación a las personas con discapacidad, permanecerán en vigor en aquellas Comunidades Autónomas que no desarrollen acciones y programas propios en esta materia. De eso modo evitamos el riesgo de que, si una comunidad autónoma se muestra indolente a la hora de desarrollar la Estrategia, al menos las medidas y subvenciones vigentes se seguirán aplicando (modificación realizada en la letra f), del apartado 1, del artículo 25, de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, por el Real Decreto-ley 14/2011, de 16 de diciembre)

3. MEDIDAS

3.1. Medidas para facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

3.1.1. Fomento del empleo de las personas con discapacidad en las empresas ordinarias de trabajo (Aumentos de hasta el 115% en las ayudas y del 100% en las ayudas a la adaptación y ajuste razonable)

3.1.2. Bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social (mantenimiento de las vigentes: Ley 43/2006)

3.1.3 Enclaves laborales (no cambia el RD 290/2004, excepto el importe de las ayudas a las empresas colaboradoras)

3.1.4. Empleo con apoyo (sustituye al RD 870/2007)

A continuación desarrollamos los puntos enumerados:

3.1.1. Medidas de fomento del empleo de las personas con discapacidad en las empresas ordinarias de trabajo fomentando su contratación, de acuerdo con lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos:

Los empleadores que contraten a trabajadoras y trabajadores con discapacidad **por tiempo indefinido o transformen en indefinidos, contratos temporales de fomento de empleo celebrados con personas con discapacidad o contratos formativos** suscritos con trabajadores y trabajadoras con discapacidad, podrán acceder a ayudas en función de los grados de discapacidad (no se incentiva la transformación de contratos de duración determinada, tales como los eventuales, por obra o servicio o de interinidad).

Cuantías

- Persona con discapacidad en general: 4.000 euros; 4.400 euros si se trata de mujeres.

- Personas con discapacidad con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo: 8.000 euros; 8.400 euros si se trata de mujeres. Si el contrato fuera a tiempo parcial la ayuda se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada.

Las ayudas actuales son de 3.907 € con carácter general. Por consiguiente las ayudas se han incrementado un 2,4% las generales, y especialmente en el caso de las mujeres (12,6%) y de las personas con especiales dificultades (104,8% y 115%, en el caso de las mujeres)

En estos supuestos (contratos indefinidos), las empresas tendrán derecho, por cada persona trabajadora contratada, a la **ayuda por adaptación y ajustes razonables** del puesto de trabajo, dotación de equipos de protección o eliminación de barreras u obstáculos. **Esta ayuda será también de aplicación a las demás modalidades de contratación:**

- Los **contratos temporales de fomento de empleo** para personas con discapacidad (disposición adicional primera, de la Ley 43/2006,

- **Contratos formativos** (prácticas o para la formación y el aprendizaje), **y contratos de duración determinada** celebrados al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (eventuales por circunstancias de la producción, por obra o servicio, interinidad), siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses.

Hasta ahora las ayudas de adaptación solo estaban vinculadas a nuevos contratos. A partir de ahora, tal como reclamó el CERMI, se ha ampliado a

los supuestos de discapacidad sobrevenida reconocida con posterioridad a la contratación. Es una medida importante para incentivar el mantenimiento del empleo y la lucha contra la discriminación laboral de las personas con discapacidad, ya que cada vez más la discapacidad sobreviene durante la vida laboral de los ciudadanos.

Las cuantías por adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras se incrementan hasta 1.800 por persona con discapacidad contratada, duplicando los 900 euros actuales.

3.1.2. Los empleadores que contraten, de forma indefinida o temporal, a trabajadoras y trabajadores con discapacidad tendrán derecho a las bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social previstas en la normativa reguladora de dichas bonificaciones. Igualmente la conversión de contratos temporales (solo la modalidad de contrato temporal de fomento de empleo) en indefinidos serán bonificables.

3.1.3. Medidas de tránsito de las personas trabajadoras con discapacidad desde el empleo en los Centros Especiales de Empleo, al empleo en empresas del mercado ordinario de trabajo a través de los enclaves laborales regulados en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, incentivando su contratación con carácter indefinido.

La contratación con carácter indefinido por la empresa colaboradora de personas trabajadoras del enclave con discapacidad, dará derecho a la empresa colaboradora a las **ayudas por contratación señaladas anteriormente** y a las bonificaciones que para estos supuestos están establecidas en la normativa reguladora de los enclaves laborales.

3.1.4. Medidas de fomento del empleo con apoyo, como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, destinadas a financiar costes laborales y de Seguridad Social que se generen durante el periodo de desarrollo del proyecto de empleo con apoyo, derivados de la contratación de preparadores laborales por las entidades promotoras de empleo con apoyo.

Sustituye al Real Decreto 870/2007, de 2 de julio

Se entiende por empleo con apoyo 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 trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.

Las acciones de empleo con apoyo se desarrollarán en el marco de proyectos de empleo con apoyo, en los que deberán contemplarse, al menos, las siguientes acciones:

- Orientación, asesoramiento y acompañamiento a la persona con discapacidad, elaborando para cada trabajador un programa de adaptación al puesto de trabajo.

- Labores de acercamiento y mutua ayuda entre el trabajador beneficiario del programa de empleo con apoyo, el empleador y el personal de la empresa que comparta tareas con el trabajador con discapacidad.
- Apoyo al trabajador en el desarrollo de habilidades sociales y comunitarias, de modo que pueda relacionarse con el entorno laboral en las mejores condiciones.
- Adiestramiento específico del trabajador con discapacidad en las tareas inherentes al puesto de trabajo.
- Seguimiento del trabajador y evaluación del proceso de inserción en el puesto de trabajo. Estas acciones tendrán por objeto la detección de necesidades y la prevención de posibles amenazas o riesgos obstáculos, tanto para el trabajador como para la empresa que le contrata, que pongan en peligro el objetivo de inserción y permanencia en el empleo.
- Asesoramiento e información a la empresa sobre las necesidades y procesos de adaptación del puesto de trabajo.
Los destinatarios finales de empleo con apoyo serán trabajadores con discapacidad inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados, así como trabajadores con discapacidad contratados por centros especiales de empleo, con especiales dificultades para su inserción laboral.

Cuantías:

- 6.600 euros anuales por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %.

- 4.000 euros anuales por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 % e inferior al 65 %.

- 2.500 euros anuales por cada trabajador con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %.

Se mantiene el importe de las ayudas previstas en el derogado Real Decreto 870/2007

Se considerarán también destinatarios finales del programa de empleo con apoyo a las personas sordas y con discapacidad auditiva, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %, que tendrán la misma consideración que el trabajador con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %.

3.2. Medidas estatales para facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido a través de los Centros Especiales de Empleo.

3.2.1. Incentivos a la generación de empleo indefinido (En general, mantenimiento del nivel de ayudas. Aumento entre un 25% y un

33%, en los casos en que se contrate personas con discapacidad con especiales dificultades).

3.2.2. Incentivos al mantenimiento de los Centros Especiales de Empleo (Las ayudas no aumentan. No se prorroga la ayuda transitoria del 75% del SMI en el caso de personas con discapacidad con especiales dificultades que ha estado vigente entre el 10-7-2009 y el 31-12-2011).

3.2.3. Bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social (mantenimiento de las vigentes: Ley 43/2006).

Medidas dirigidas a integración laboral de personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo que hubieran recibido su calificación como tal en los términos previstos en su normativa reguladora.

3.2.1. Incentivos a la generación de empleo indefinido, por cada nueva contratación con carácter indefinido o por la transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento de empleo de personas con discapacidad o de los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, suscritos con personas trabajadoras con discapacidad.

Consiste en una cuantía a tanto alzado, hasta el límite establecido. La cuantía de la ayuda estará en función del tipo y grado de discapacidad de la persona trabajadora y del porcentaje de trabajadores y trabajadoras con discapacidad en la plantilla del Centro Especial de Empleo.

Incentivos a la creación de empleo indefinido	
Personas con discapacidad física o sensorial con un grado igual o superior al 33% e inferior al 65%	
- si el número de trabajadores/as con discapacidad supera el 90% de la plantilla del Centro Especial de Empleo	12.000
- si el número de trabajadores/as con discapacidad está comprendido entre el 70% y el 90% de la plantilla del Centro Especial de Empleo	9.000
Personas con discapacidad y con especiales dificultades de acceso al mercado ordinario de trabajo	
- si el número de trabajadores/as con discapacidad supera el 90% de la plantilla del Centro Especial de Empleo	15.000
- si el número de trabajadores/as con discapacidad está comprendido entre el 70% y el 90% de la plantilla del Centro Especial de Empleo	12.000

Cuando las contrataciones indefinidas se efectúen a tiempo parcial la ayuda se reducirá proporcionalmente a la jornada. Las Comunidades Autónomas podrán incrementar con cargo a sus propios presupuestos estos incentivos en el caso de que la persona contratada sea una mujer con discapacidad.

Se han incrementado las ayudas a la generación de empleo indefinido en centros especiales de empleo entre un 25% y un 33%, en los casos en que se contrate personas con discapacidad con especiales dificultades. Sin embargo, las nuevas reglas no priman a los centros sin ánimo de lucro de iniciativa social como reclamó el CERMI.

Además, este incentivo ya no se vincula a la inversión generadora de empleo, sino que se aplica por cada nueva contratación con carácter

indefinido o por la transformación en indefinidos de contratos temporales o de duración determinada.

3.2.2. Incentivos al mantenimiento de los Centros Especiales de Empleo:

3.2.2.1. Incentivos para costes salariales: consistente en el **50 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente**, correspondiente al puesto de trabajo ocupado por personas con discapacidad que realicen una jornada laboral a tiempo completo, y la cuantía equivalente cuando realice una jornada a tiempo parcial.

No se prorroga la ayuda transitoria del 75% del SMI en el caso de personas con discapacidad con especiales dificultades que ha estado vigente entre el 10-7-2009 y el 31-12-2011

3.2.2.2. Incentivos, por puesto de trabajo, para financiar gastos ocasionados como consecuencia de la adaptación y ajustes razonables de puestos de trabajo, dotación de equipos de protección personal y para la eliminación de barreras arquitectónicas.

Su cuantía es hasta 1.800 por persona con discapacidad contratada, lo que supone mantener el importe vigente hasta ahora.

3.2.2.3. Incentivos destinados a equilibrar el presupuesto de aquellos centros especiales de empleo que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 43 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, carezcan de ánimo de lucro y tengan declarada, por la Administración competente para su calificación e inscripción, la condición de utilidad pública e imprescindibilidad en los términos establecidos en el artículo 11 del Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo, definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.

Estas ayudas no podrán cubrir resultados adversos derivados de una gestión deficiente a juicio de la Administración competente.

Su cuantía es de hasta 1.500 € por persona con discapacidad contratada. Hasta ahora no se fijaba la cuantía en la normativa. Se mantiene el requisito de exigir la declaración del CEE de la condición de utilidad pública e imprescindibilidad

3.2.2.4. Incentivos a las Unidades de Apoyo a la Actividad profesional en Centros Especiales de Empleo, destinados a financiar costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación indefinida de las personas trabajadoras de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional en los Centros Especiales de Empleo.

Estas nuevas reglas sustituyen al RD 469/2006, de 22 de febrero.

Se entienden por Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional los equipos multiprofesionales enmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo, que mediante el desarrollo de las funciones y cometidos previstos permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los

trabajadores con discapacidad de dichos Centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia y progresión en el mismo.

Funciones de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional.

El personal integrado en las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional desarrollará las siguientes funciones:

- a) Detectar y determinar, previa valoración de capacidades de la persona y análisis del puesto de trabajo, las necesidades de apoyo para que el trabajador con discapacidad pueda desarrollar su actividad profesional.
- b) Establecer las relaciones precisas con el entorno familiar y social de los trabajadores con discapacidad, para que éste sea un instrumento de apoyo y estímulo al trabajador en la incorporación a un puesto de trabajo y la estabilidad en el mismo.
- c) Desarrollar cuantos programas de formación sean necesarios para la adaptación del trabajador al puesto de trabajo así como a las nuevas tecnologías y procesos productivos.
- d) Establecer apoyos individualizados para cada trabajador en el puesto de trabajo.
- e) Favorecer y potenciar la autonomía e independencia de los trabajadores con discapacidad, principalmente, en su puesto de trabajo.
- f) Favorecer la integración de nuevos trabajadores al Centro Especial de Empleo mediante el establecimiento de los apoyos adecuados a tal fin.
- g) Asistir al trabajador del Centro Especial de Empleo en el proceso de incorporación a Enclaves Laborales, y al mercado ordinario de trabajo y al autoempleo.
- h) Detectar e intervenir en los posibles procesos de deterioro evolutivo de los trabajadores con discapacidad a fin de evitar y atenuar sus efectos.

Los destinatarios finales de las Unidades de Apoyo serán los trabajadores con discapacidad de los Centros Especiales de Empleo con especiales dificultades de inserción laboral.

Asimismo las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional podrán prestar servicio también a los trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo no incluidos en el párrafo anterior, siempre y cuando la dedicación a estos trabajadores no menoscabe la atención de los incluidos en el apartado anterior.

Las ayudas a las Unidades de Apoyo se destinarán a financiar costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación indefinida de los trabajadores de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional en los Centros Especiales de Empleo, para el desarrollo de sus funciones.

La cuantía será la prevista actualmente en el Real Decreto 469/2006, de 21 de abril.

La cuantía de dichas subvenciones se mantiene en 1.200 euros anuales por cada trabajador contratado por tiempo indefinido, o mediante contrato temporal de duración igual o superior a seis meses, y con el tipo de discapacidad y grado de discapacidad siguiente:

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

- Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.

La subvención de 1.200 euros se reducirá proporcionalmente en función de la duración de los contratos, así como en función de la duración de la jornada en el supuesto de que el contrato sea a tiempo parcial.

3.2.3. Los Centros Especiales de Empleo tendrán derecho a las bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social por contratación de personas con discapacidad previstas en la normativa estatal reguladora de dichas bonificaciones (Ley 43/2006)

D. Medidas estatales para facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad mediante el apoyo al emprendimiento y el autoempleo y la incorporación como socios trabajadores o de trabajo a cooperativas o sociedades laborales.

Estas medidas se integran dentro del ámbito 7 de la Estrategia, referido al autoempleo y creación de empresas, que reúnen como colectivos prioritarios, los jóvenes, los mayores de 45 años, las mujeres y las personas con discapacidad.

Se establecen ayudas siguientes:

- Establecimiento como autónomo, incorporación como socio de Cooperativa Sociedad laboral y creación de empresas.
- Ayudas financieras sobre préstamos
- Ayudas destinadas a inversiones
- Ayudas de asistencia técnica y apoyo a la función gerencial.
- Ayudas para la formación.
- Ayudas destinadas al estudio de mercados y análisis de viabilidad.

Al contrario de lo que ocurría hasta ahora no se fija un marco estatal en cuanto al importe de las ayudas.

Aunque no dice nada la Estrategia, se entiende que se mantiene la bonificación vigente en las cuotas al régimen especial de trabajadores autónomos.

CUADRO COMPARATIVO DE LOS INCENTIVOS APROBADOS

AYUDA	CONDICIONES E IMPORTES VIGENTES	NUEVOS IMPORTES Y CONDICIONES (2012)	EVOLUCIÓN
Empresas ordinarias: Contratación/transformación indefinida	3.907 € x contrato	- Persona con discapacidad en general: 4.000 euros; 4.400 euros si se trata de mujeres. - Personas con discapacidad con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo: 8.000 euros; 8.400 euros si se trata de mujeres.	Incrementos entre el 2,4% y el 115%
Empresas ordinarias: Ayuda por adaptación y ajustes razonables	900 € X cada nuevo contrato	1.800 € X cada nuevo contrato y también en caso de discapacidad sobrevenida	Incremento del 100%
Empresas ordinarias: Bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social	Ley 43/2006	Se mantienen las de la Ley 43/2006	Mantenimiento importes
Empresas ordinarias: Transición desde enclaves laborales	Regulación condiciones según RD 290/2004	Condiciones Se mantiene el RD 290/2004 Nuevos importes generales por contratación/transformación indefinida	Incrementos entre el 2,4% y el 115%
Empresas ordinarias: Empleo con apoyo	Regulación condiciones según RD 870/2007) Importes: - 6.600 €/año por trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual (igual o más del 65%) - 4.000 €/años por trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual (igual o superior al 33 % e inferior al 65 %.) - 2.500 €/año por trabajador con discapacidad física o sensorial (igual o superior al 65 %)	Condiciones: Se sustituye el RD 870/2007 (pendiente desarrollo CC.AA) Importes: Se mantienen los mismos importes.	Mantenimiento importes

<p>Centros especiales de empleo:</p> <p>Incentivos a la generación de empleo indefinido</p>	<p>Regulación de condiciones (Orden de 16-10-1998) El incentivo se vincula a inversión generadora de empleo.</p> <p>Importes: 12.000 € x puesto (CEE con más del 90% de trabajadores con discapacidad) 9.000 € x puesto (CEE entre 70% y 90% de trabajadores con discapacidad)</p>	<p>Condiciones: El incentivo se otorga por nueva contratación indefinida (o transformación de contratos temporales, de duración determinada o formativos) Se sustituye la Orden de 16-10-1998 (pendiente desarrollo CC.AA)</p> <p>Importes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajadores con discapacidad con especiales dificultades: 15.000 € x nuevos contratos/transformación indefinida (CEE con más del 90% de trabajadores con discapacidad) 12.000 € x nuevos contratos/transformación indefinida (CEE entre 70% y 90% de trabajadores con discapacidad) - Restantes trabajadores con discapacidad: Se mantiene la cuantía de las ayudas 	<p>Incrementos entre un 25% y un 33%, en los casos en que se contrate personas con discapacidad con especiales dificultades</p>
<p>Centros especiales de empleo:</p> <p>Coste salarial</p>	<p>Regulación de condiciones (Orden de 16-10-1998)</p> <p>Importe:</p> <p>50% SMI</p> <p>75% del SMI en el caso de personas con especiales dificultades (entre el 10-7-2009 y el 31-12-2011)</p>	<p>Condiciones: Se sustituye la Orden de 16-10-1998 (pendiente desarrollo CC.AA)</p> <p>Importe:</p> <p>50% SMI</p>	<p>Mantenimiento del importe</p> <p>No se prorroga el incremento al 75% a partir de 2012.</p>
<p>Centros especiales de empleo:</p> <p>Adaptación y ajustes razonables</p>	<p>Regulación de condiciones (Orden de 16-10-1998)</p> <p>Importe:</p> <p>1.800 € x contrato</p>	<p>Condiciones: Se sustituye la Orden de 16-10-1998 (pendiente desarrollo CC.AA)</p> <p>Importe:</p> <p>1.800 € x contrato</p>	<p>Mantenimiento del importe</p>
<p>Centros especiales de empleo:</p> <p>Incentivos destinados a equilibrar el presupuesto</p>	<p>Regulación de condiciones (Orden de 16-10-1998)</p> <p>No se fija importe</p>	<p>Condiciones: Se sustituye la Orden de 16-10-1998 (pendiente desarrollo CC.AA)</p> <p>Importe: 1.500 € x contrato</p>	<p>Se fija el importe en la normativa estatal</p>
<p>Centros especiales de empleo:</p> <p>Unidades de Apoyo a la Actividad profesional en Centros Especiales de Empleo</p>	<p>Regulación de condiciones: RD 469/2006.</p> <p>Importe: 1.200 euros anuales por cada trabajador con especiales dificultades contratado por tiempo indefinido, o mediante contrato temporal de duración</p>	<p>Condiciones: Se sustituye el RD 469/2006 (no hay cambios sustanciales, pero pendiente desarrollo por CC.AA)</p> <p>Importe: Se mantiene las ayudas</p>	<p>Mantenimiento del importe</p>

	igual o superior a seis meses.		
Centros especiales de empleo: Bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social	Ley 43/2006	Se mantienen las de la Ley 43/2006	
Apoyo al emprendimiento, el autoempleo y la incorporación como socios trabajadores o de trabajo a cooperativas o sociedades laborales.	Condiciones e importes: Orden TAS/1622/07, de 5 de junio Importes: Se fijan	Condiciones: Se sustituye la Orden TAS/1622/07, de 5 de junio (pendiente de desarrollo por CC.AA) Importes: No se fijan (pendiente por CC.AA)	