



## I. Disposiciones Generales

### DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

**ORDEN EIE/210/2018, de 5 de febrero, por la que se modifica la Orden EIE/608/2016, de 7 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a fomentar la contratación de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.**

En 2016 se aprobó la Orden EIE/608/2016, de 7 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a fomentar la contratación de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. El objeto de dicha norma es fomentar la contratación temporal e indefinida de personas con discapacidad en situación de desempleo, favorecer la estabilidad en el empleo de los trabajadores con discapacidad mediante incentivos a la transformación de contratos temporales en indefinidos y contribuir a la adaptación de los puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

Por un lado, y al objeto de favorecer el tránsito del empleo protegido al empleo ordinario y contribuir así a la plena integración laboral de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad con el resto de trabajadores, se opta por matizar alguna de las exclusiones del acceso a las ayudas previstas en la citada Orden EIE/608/2016, de 7 de junio, que vienen impidiendo la obtención de dichas ayudas en supuestos de trabajadores procedentes del mismo grupo de empresas al que perteneciese la solicitante de subvención. Se considera oportuno no aplicar esta exclusión cuando la empresa de la que proceda el trabajador con discapacidad incorporado a la empresa solicitante de la ayuda fuese un centro especial de empleo y dicho trabajador hubiese estado vinculado a aquélla por una relación laboral de carácter especial.

Por otro lado, la experiencia en la aplicación de las citadas bases reguladoras y la permanente interlocución con las entidades representativas de las personas con discapacidad aportan nuevos enfoques en algunas cuestiones tales como la necesidad de identificar aquellos conceptos que han de considerarse subvencionables en el ámbito de la adaptación de puestos de trabajo o la eliminación de barreras en el acceso al empleo de las personas con discapacidad. En este ámbito se considera oportuno incluir expresamente en la norma, como una eliminación de barreras, la contratación de servicios de interpretación en lengua de signos española que faciliten el acceso al empleo de personas sordas o con discapacidad auditiva.

La Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, dispone en su artículo 11 que el titular de cada Departamento de la Administración de la Comunidad Autónoma es el órgano competente para la aprobación de las bases reguladoras de las subvenciones que puedan otorgar los Departamentos y los organismos públicos adscritos a ellos.

En su virtud, previos los informes preceptivos de la Dirección General de los Servicios Jurídicos y de la Intervención General, emitidos en aplicación de lo dispuesto en el apartado 3, del artículo 11 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, y del informe de la Secretaría General Técnica del Departamento de Economía, Industria y Empleo, emitido en aplicación de lo dispuesto en el artículo 50.1.a) de la Ley 2/2009, de 11 de mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón, de acuerdo con las competencias atribuidas por la legislación vigente, dispongo:

*Artículo único. Modificación de la Orden EIE/608/2016, de 10 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a fomentar la contratación de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.*

Se modifica la redacción otorgada a las letras f) y g) del apartado 2 del artículo 3, relativo a los supuestos de exclusión de las ayudas, quedando redactada de la siguiente manera:

- f) Las contrataciones de trabajadores que hubiesen prestado servicios con contrato indefinido en la misma empresa o grupo de empresas en los 24 meses anteriores a la formalización del contrato. No se aplicará esta exclusión cuando la última empresa en la que hubiese trabajado la persona contratada fuese un centro especial de empleo y su relación laboral en la misma fuese de carácter especial conforme a lo dispuesto en la letra g) del artículo 2.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- g) Las contrataciones de trabajadores que hubiesen tenido una relación laboral en la misma empresa o grupo de empresas en los 3 meses anteriores a la formalización del contrato si dicha relación laboral ya hubiese sido objeto de una subvención para fo-



mentar la contratación de personas con discapacidad. No se aplicará esta exclusión cuando la última empresa en la que hubiese trabajado la persona contratada fuese un centro especial de empleo y su relación laboral en la misma fuese de carácter especial conforme a lo dispuesto en la letra g) del artículo 2.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Se modifica la redacción otorgada al artículo 10, relativo a la subvención para la adaptación del puesto de trabajo, quedando redactado de la siguiente manera:

“Artículo 10. *Subvención para la adaptación del puesto de trabajo.*

1. Las empresas podrán beneficiarse de una subvención de hasta mil doscientos euros (1.200 euros) para la adaptación del puesto de trabajo ocupado por una persona con discapacidad contratada con carácter indefinido, así como para dotarlo de equipos de protección o eliminar barreras u obstáculos. Esta subvención será también de aplicación a los contratos temporales de fomento de empleo para personas con discapacidad, conforme con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo; a los contratos en prácticas o para la formación y el aprendizaje, regulados en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; y a los contratos de duración determinada celebrados al amparo del artículo 15 del citado texto refundido; siempre que, en cada caso, la duración de estos contratos sea igual o superior a 12 meses. Esta ayuda será aplicable asimismo en los supuestos de discapacidad sobrevenida reconocida con posterioridad a la contratación.

2. La necesidad de la eliminación de barreras, adaptación del puesto de trabajo o dotación de equipos de protección deberá contar con el informe favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, salvo en el supuesto previsto en la letra f) del apartado 5 de este artículo.

3. Si la empresa no solicitase esta ayuda, el propio trabajador podrá instar al Instituto Aragonés de Empleo para que convenga con la empresa la necesidad de adaptar el puesto de trabajo y para que informe a la misma de la posibilidad de solicitar la subvención establecida para ello.

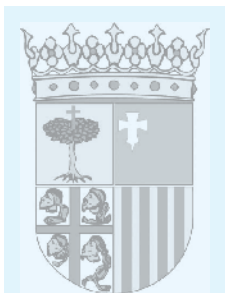
4. El importe de la subvención solicitada destinada a la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras u obstáculos o dotación de medios de protección personal, en ningún caso podrá rebasar el coste real, excluidos impuestos, que al efecto se justifique por la referida adaptación, dotación o eliminación.

5. A efectos de lo dispuesto en este artículo se entiende por barreras aquellos obstáculos, trabas o impedimentos de carácter permanente o temporal que limiten o dificulten la accesibilidad de las personas con discapacidad a su puesto de trabajo o el desempeño del mismo, o que impidan u obstaculicen la comunicación oral/auditiva de las personas que tengan limitada o reducida su capacidad de relacionarse con el entorno.

Serán subvencionables en concepto de eliminación de barreras, adaptación del puesto de trabajo o dotación de equipos de protección todos aquellos gastos que contribuyan a ello y que supongan actuaciones en alguno de los siguientes ámbitos:

- a) Eliminación o adaptación de barreras arquitectónicas en infraestructuras y edificaciones.
- b) Adaptación de elementos de transporte para las personas con discapacidad.
- c) Adaptación de máquinas, herramientas y otros equipos productivos.
- d) Adaptación o adquisición de mobiliario adaptado.
- e) Adquisición de ayudas y dispositivos técnicos adaptados para personas con discapacidad, destinados a procurarles los medios oportunos para la correcta utilización de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) de forma accesible, con el fin de facilitar el desempeño de su puesto de trabajo.
- f) Servicios de interpretación en lengua de signos española y lengua oral, ejecutados por técnicos superiores en interpretación en lengua de signos española y guía interpretación para personas sordociegas o titulación equivalente, para la supresión de las barreras de comunicación, permitiendo y favoreciendo la comunicación entre personas sordas y personas oyentes.
- g) Cualquier otro elemento o adaptación que contribuya a facilitar la accesibilidad, movilidad y autonomía del trabajador con discapacidad en su puesto de trabajo, mejorando así su plena integración laboral.

6. Esta subvención se concederá de una sola vez por cada trabajador o puesto de trabajo, si bien serán subvencionables todos los gastos elegibles que haya tenido el beneficiario y se hayan pagado íntegramente con carácter previo a la solicitud.



No obstante para el supuesto previsto en la letra f) del apartado 5 la subvención abarcará todos los gastos elegibles que se hayan producido durante el primer año de contrato o desde el momento en que se reconozca en su caso una discapacidad sobrevenida. “.

Se modifica la redacción otorgada a la letra b), del apartado 1 del artículo 11 relativo a subvenciones por contratación indefinida de trabajadores procedentes de enclaves laborales, quedando redactado de la siguiente manera:

“b) Subvención por adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras u obstáculos. Esta subvención, compatible con la prevista en la letra a) anterior, podrá alcanzar los mil doscientos euros (1.200 euros) por trabajador con discapacidad contratado y se destinará a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales al trabajador con discapacidad contratado, o a eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de los trabajadores con discapacidad. Si esta ayuda no fuese solicitada por la empresa, podrá ser solicitada por el propio trabajador.

Serán subvencionables en concepto de eliminación de barreras, adaptación del puesto de trabajo o dotación de equipos de protección todos aquellos gastos que contribuyan a ello y que supongan actuaciones en alguno de los ámbitos relacionados en el apartado 5 del artículo 10 de esta orden”.

Disposición final única. *Eficacia.*

La presente orden entrará en vigor el mismo día de su publicación en el “Boletín Oficial de Aragón”.

Zaragoza, 5 de febrero de 2018.

**La Consejera de Economía, Industria y Empleo,  
MARTA GASTÓN MENAL**