
Consejería de Trabajo y Empleo

Orden de 14-03-2007, de la Consejería de Trabajo y Empleo, sobre enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

La Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de subvenciones, dispone que el procedimiento ordinario de concesión de subvenciones se tramitará en régimen de concurrencia competitiva, que se inicia siempre de oficio, mediante convocatoria aprobada por el órgano competente.

No obstante, la citada Ley, en su Disposición 22.2.c), establece que, con carácter excepcional, podrán concederse 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 normas especiales reguladoras de dichas subvenciones deberán aprobarse por real Decreto, de conformidad con lo previsto en el Disposición 28.2 y 3 de dicha Ley.

En las subvenciones destinadas al fomento de la integración laboral de personas con discapacidad a través de los enclaves laborales concurren singulares circunstancias y razones de interés público, económico y social que dificultan su convocatoria pública y justifican su otorgamiento en régimen de concesión directa.

El colectivo de las personas con discapacidad, debido a sus circunstancias personales y sociales, se encuentra con más dificultades para acceder a un empleo. La aplicación del régimen de concurrencia competitiva para la tramitación de las ayudas que potencian su integración laboral en las empresas del mercado normalizado de trabajo, a través de los enclaves laborales puede suponer un serio obstáculo para la consecución de dicho objetivo.

Por los motivos expuestos, el Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional, autoriza la concesión directa de las subvenciones para el tránsito del empleo pro-

tegido al empleo en el mercado de trabajo ordinario, a través de los enclaves laborales, previstas en los artículos 12 y 13 del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

La Disposición adicional única, apartado segundo, del citado Real Decreto, establece que las comunidades autónomas que hayan asumido el traspaso de la gestión de los programas, entre otros, de integración de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo y trabajo autónomo ejercerán las funciones que en el mismo se atribuye al Servicio Público de Empleo Estatal y que les correspondan según lo dispuesto en los reales Decretos de traspaso. Asimismo, dispone que dicha gestión se realizará de acuerdo con lo establecido en ese real Decreto y en las normas de procedimiento y bases reguladoras para la concesión de subvenciones que dicten las comunidades autónomas para su ejecución en función de su propia organización.

Las competencias en la gestión de los programas de integración de personas con discapacidad en enclaves laborales, en Centros Especiales de Empleo y trabajo autónomo, entre otros, viene atribuida a la Consejería de Trabajo y Empleo, a través de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por el Real Decreto 383/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de Programas de Apoyo al Empleo.

Disposición 1ª. Concepto y régimen jurídico.

1. La presente Orden regula el procedimiento de las subvenciones a otorgar en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, a los enclaves laborales, como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, regulados en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero.

2. El enclave laboral, tal y como se define en el artículo 1.2 del Real Decreto 290/2004, es un contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad ordinaria de aquella y para cuya realización un grupo de trabaja-

dores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

Disposición 2ª. Objetivos de los enclaves laborales.

Los objetivos de los enclaves laborales son los relacionados en el artículo 2 del Real Decreto 290/2004, que se enumeran a continuación:

- a) Favorecer el tránsito desde el empleo en los centros especiales de empleo al empleo en empresas del mercado ordinario de trabajo de las personas con discapacidad y, en particular, de aquellas que por sus características individuales presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo de acuerdo con lo establecido en el artículo 6.2.
- b) Permitir a los trabajadores con discapacidad de un centro especial de empleo desarrollar su actividad laboral en una empresa del mercado ordinario de trabajo completando, en todo caso, su experiencia profesional mediante el desarrollo de los trabajos, tareas y funciones que se realicen en tal empresa, facilitando de esta manera sus posibilidades de acceso al mercado ordinario de trabajo.
- c) Conseguir que la empresa del mercado ordinario de trabajo en la que se realiza el enclave laboral tenga 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.
- d) Posibilitar el crecimiento de la actividad desarrollada por los centros especiales de empleo y, por tanto, la contratación por éstos de nuevos trabajadores con discapacidad, favoreciendo la creación de empleo estable para personas con discapacidad.
- e) Facilitar a las empresas el cumplimiento de la obligación de la cuota de reserva legal del dos por ciento de trabajadores con discapacidad establecida en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, transitoriamente, como medida alternativa en los términos previstos en este real Decreto y, definitivamente, mediante la contratación directa de los trabajadores con discapacidad del enclave por la empresa colaboradora u otra empresa del mercado ordinario de trabajo.

Disposición 3ª. Requisitos de los centros especiales de empleo.

1. Podrán realizar enclaves los centros especiales de empleo, calificados e

inscritos en el Registro Regional de Centros Especiales de Empleo de Castilla-La Mancha, que lleven inscritos en el mismo al menos seis meses y que hayan desarrollado su actividad de forma continuada en los seis meses anteriores a la celebración del contrato a que se refiere el artículo 5 de esta Orden.

2. El centro especial de empleo no podrá tener como actividad exclusiva la derivada de uno o más enclaves determinados, sino que deberá mantener una actividad propia como tal centro especial de empleo.

Disposición 4ª. Requisitos de las empresas colaboradoras.

Podrá actuar como empresa colaboradora cualquier empresa del mercado ordinario de trabajo que formalice con un centro especial de empleo el contrato a que se refiere el artículo siguiente.

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

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

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

2. La duración mínima del enclave será de tres meses y la duración máxima de tres años, y se podrá prorrogar por periodos no inferiores a tres meses hasta alcanzar la indicada duración máxima. Transcurridos los tres años de duración máxima a que se refiere el párrafo anterior, el enclave sólo podrá prorrogarse si el centro especial de empleo acreditara que la empresa colaboradora u otra empresa del mercado ordinario de trabajo hubieran

contratado con carácter indefinido a trabajadores con discapacidad del enclave a los que se refiere el artículo 6.2, según la siguiente proporción:

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

La duración mínima y máxima de la prórroga, se establecen en los mismos términos que las duraciones ordinarias.

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

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

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

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

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

Disposición 6ª. Trabajadores destinados al enclave.

1. El enclave estará formado por trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo, que serán seleccionados por éste.

2. El 60 por cien, como mínimo, de los trabajadores del enclave deberá presentar especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo. A estos efectos, se consideran trabajadores con discapacidad que presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo:

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

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

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

Disposición 7ª. Información a la Consejería de Trabajo y Empleo.

1. La empresa colaboradora y, subsidiariamente, el centro especial de empleo remitirá a la Dirección General de Trabajo e Inmigración el contrato del enclave laboral, así como sus prórrogas, en el plazo de un mes desde su firma.

La Dirección General de Trabajo e Inmigración podrá solicitar informe de control a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Disposición 8ª. Relaciones laborales en el enclave.

1. La dirección y organización del trabajo en el enclave corresponde al centro especial de empleo, con el que el trabajador con discapacidad mantendrá, durante la vigencia del enclave, su relación laboral de carácter especial. A tal efecto, contará con un responsable o responsables en el enclave.

2. La facultad disciplinaria corresponde al centro especial de empleo.

3. Una vez constituido el enclave, el centro especial de empleo sólo podrá sustituir a los trabajadores destinados a dicho enclave cuando exista causa justificada.

4. Una vez finalizado el contrato entre la empresa colaboradora y el centro

especial de empleo, todos los trabajadores con discapacidad que hubieran prestado servicios en el enclave laboral, y no hayan sido contratados por la empresa colaboradora u otra empresa ordinaria, seguirán manteniendo su relación laboral con el centro especial de empleo, salvo aquellos que hubieran sido contratados para trabajar en el enclave bajo la modalidad de obra o servicio determinado.

5. Lo dispuesto en esta Orden se entiende sin perjuicio del cumplimiento por la empresa colaboradora y por el centro especial de empleo, en su condición de empresa principal y de empresa contratista, respectivamente, de las obligaciones de información a los trabajadores y a sus representantes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Disposición 9ª. Prevención de riesgos laborales en el enclave.

1. La empresa colaboradora y el centro especial de empleo deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales en relación con los trabajadores que forman el enclave.

Disposición 10ª. Incorporación a la empresa colaboradora.

1. 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.

2. En los supuestos a que se refiere esta disposición, no podrá concertarse período de prueba, salvo que el trabajador vaya a realizar funciones completamente distintas de las que realizaba en el enclave.

3. El trabajador, al ingresar en la empresa colaboradora, pasará a la situación de excedencia voluntaria en el centro especial de empleo en las condiciones que establezca el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, el artículo 46.2 y 5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Disposición 11ª.

Incentivos para la contratación por la empresa colaboradora de trabajadores

del enclave con discapacidad que presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo.

Las empresas colaboradoras que contraten con carácter indefinido a un trabajador del enclave con discapacidad que presente especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo incluido en la Disposición 6.2.a) o b) tendrán derecho a las siguientes ayudas:

a) Subvención de 7.814 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá en proporción a la jornada de trabajo pactada. Esta subvención podrá ser destinada por la empresa colaboradora, total o parcialmente, a servicios de apoyo del trabajador.

b) Las bonificaciones a las cuotas empresariales de la Seguridad Social, que establece la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

c) Subvención de un máximo de 901 euros, por cada trabajador con discapacidad contratado, destinada a la adaptación del puesto de trabajo y/o a la dotación de medios de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales al trabajador con discapacidad, de conformidad con lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, modificado por el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero.

Disposición 12. Procedimiento de concesión

El procedimiento de concesión de las subvenciones que se regulan en la presente Orden, será el de concesión directa, otorgándose según el orden de entrada de las solicitudes y siempre que se cumplan los requisitos exigidos y se acompañe la totalidad de la documentación exigida para cada tipo de ayuda.

Disposición 13ª. Requisitos para la solicitud de ayudas

1. Haber suscrito un contrato de enclave laboral con un Centro Especial de Empleo.

2. Haber comunicado a la Dirección General de Trabajo e Inmigración el contrato de enclave laboral en los términos previstos en la Disposición 7ª de la presente Orden.

3. Haber realizado una o varias contrataciones con carácter indefinido de trabajadores con discapacidad procedentes del enclave laboral, contratación que deberá realizarse sin solución de continuidad y transcurrido, al menos tres meses desde el inicio del enclave o desde la incorporación del trabajador si éste fuera posterior al inicio del enclave.

Disposición 14ª. Documentación para la solicitud de las ayudas.

1. Junto con el modelo de solicitud, Anexo I los interesados deberán acompañar la siguiente documentación:

a) N.I.F. del trabajador o trabajadores contratados por los que se solicita la ayuda.

b) Contrato de trabajo indefinido en modelo oficial, debidamente comunicado al Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha (Sepecam).

c) Documento de Alta del trabajador o trabajadores en el régimen correspondiente de la Seguridad Social debidamente formalizado.

d) Certificado que acredite el grado de minusvalía del trabajador o trabajadores, expedido por el organismo competente.

2. En aquellos casos en los que, además, se solicite la ayuda por adaptación del puesto de trabajo o dotación de medios de protección personal, se justificará la necesidad de la misma y se presentará factura en firme del gasto realizado y el correspondiente documento de pago.

Disposición 15ª. Presentación de las solicitudes

Las solicitudes, dirigidas al titular de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, podrán presentarse por cualquiera de los siguientes medios:

- Mediante su entrega en la Consejería de Trabajo y Empleo o en cualquiera de sus Delegaciones Provinciales.

- Conforme establece el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Si en uso de este derecho, el expediente es remitido por correo, se presentará en sobre abierto para que la solicitud sea fechada y sellada por la Oficina de Correos antes de que se proceda a su certificación.

Disposición 16ª. Resolución

1. El órgano competente para la instrucción del procedimiento será la

Dirección General de Trabajo e Inmigración, a través de los servicios a ella adscritos.

2. Para el estudio y evaluación de las solicitudes se crea una Comisión de Valoración formada por el titular de la Dirección General de Trabajo e Inmigración y el de la Delegación Provincial de Trabajo y Empleo correspondiente, presidiendo el segundo de ellos; un técnico de la Dirección General y otro de la Delegación Provincial, que intervendrán como vocales, y un funcionario de la mencionada Dirección General, que actuará como Secretario.

La Comisión emitirá un informe en el que se concretará el resultado de la evaluación efectuada.

3. La Comisión de Valoración, a la vista del expediente, formulará propuesta de resolución debidamente motivada, especificando los solicitantes para los que se propone la concesión de subvención y su cuantía, así como los motivos de denegación de las solicitudes que no sean admitidas.

4. Se atribuye a la persona titular de la Dirección General de Trabajo e Inmigración la competencia para dictar la correspondiente resolución.

5. El plazo máximo para resolver y notificar la resolución del procedimiento será de seis meses desde la presentación de la solicitud. El transcurso del plazo máximo sin haberse comunicado la resolución de concesión de subvención, el interesado podrá entender desestimada la pretensión, de conformidad con lo previsto en el artículo 2 de la Ley 8/2006, de 20 de diciembre, que establece el régimen jurídico aplicable a la resolución administrativa en determinadas materias.

6. Contra la resolución, que no agota la vía administrativa, se podrá interponer recurso de alzada ante la persona titular de la Consejería de Trabajo y Empleo conforme a lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Disposición 17ª. Pago de los incentivos para la contratación por la empresa colaboradora de trabajadores con discapacidad que presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo.

El pago se realizará de una sola vez, en el momento de dictar la Resolución de concesión de la ayuda.

Disposición 18ª. Incentivos para la contratación por la empresa colaboradora de otros trabajadores con discapacidad del enclave.

1. Si el trabajador con discapacidad del enclave que se incorpora con carácter indefinido a la empresa colaboradora no estuviera incluido en el artículo 6.2.a) o b), la empresa colaboradora tendrá derecho a las ayudas establecidas en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, modificado por el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero.

2. En los supuestos a que se refiere este artículo, será de aplicación lo dispuesto en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, modificado por el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, si bien el procedimiento para la obtención de las ayudas será el establecido en la presente Orden.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, no se aplicará, por su propia naturaleza, la exclusión de las ayudas por finalización en los últimos tres meses de la relación laboral de carácter indefinido del trabajador con discapacidad con el centro especial de empleo.

Si el trabajador contratado no perteneciera a ninguno de los supuestos de especial dificultad de integración en el mercado ordinario de trabajo, la empresa colaboradora tendrá derecho a las subvenciones establecidas en el programa de fomento del empleo de integración laboral del discapacitado en empresas ordinarias.

Disposición 19ª. Aplicaciones presupuestarias

1. Los pagos de las ayudas económicas se harán efectivas con cargo a las siguientes aplicaciones presupuestarias de la Consejería de Trabajo y Empleo:

19.03.G/322A.4761P,
19.03.G/322A.4861P.

2. La concesión y abono de las ayudas estará sujeta a las disponibilidades presupuestarias que anualmente figuren en los Presupuestos de Gasto de la Consejería de Trabajo y Empleo.

Disposiciones finales

Primera.- Desarrollo de la Orden.

Se faculta a la persona titular de la Dirección General de Trabajo e Inmigración para que dicte cuantas disposiciones sean precisas para el desarrollo y ejecución de lo previsto en la presente Orden.

Segunda.- Regulación aplicable

Los enclaves laborales a que se refiere la presente Orden se regulan por el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, ajustándose a la presente Orden en cuanto al procedimiento de otorgamiento.

En lo no contemplado en ambas disposiciones, se estará a lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones; en su Reglamento, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de Julio; y en la Ley 19/2006, de 21 de diciembre, de modificación del texto refundido de la Ley de Hacienda de Castilla-La Mancha en materia de subvenciones.

Tercera.- Entrada en vigor.

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Toledo, 14 de marzo de 2007

La Consejera de Trabajo y Empleo
MAGDALENA VALERIO CORDERO

6. TRABAJADORES DEL ENCLAVE LABORAL

PARALISIS CEREBRAL	ENFERMEDAD MENTAL	DISCAPACIDAD INTELECTUAL	DISCAPACIDAD FISICA O SENSORIAL	MUJERES

7. TRABAJADORES DEL ENCLAVE LABORAL A CONTRATAR

PARALISIS CEREBRAL	ENFERMEDAD MENTAL	DISCAPACIDAD INTELECTUAL	DISCAPACIDAD FISICA O SENSORIAL	MUJERES

8. RELACION DE TRABAJADORES A CONTRATAR

NOMBRE Y APELLIDOS	DISCAPACIDAD	JORNADA	CONTRATO

Quien firma la presente solicitud, AUTORIZA a la Dirección General de Trabajo e Inmigración a recabar de las Administraciones competentes cuantos datos sean necesarios para verificar el cumplimiento de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social, así como todos aquéllos que sean necesarios para la concesión, reconocimiento, seguimiento y control de subvenciones y ayudas. La información obtenida será utilizada exclusivamente a estos fines, dentro de las competencias que tiene legalmente atribuidas. La Administración, por su parte, además del cumplimiento de las garantías y obligaciones establecidas en la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter personal, queda sometida a las actuaciones de comprobación a cargo de la administración cedente al objeto de verificar la adecuada obtención y utilización de la información cedida y de las condiciones normativas que fueran de aplicación.

DECLARACION DE NO ESTAR INCURSA EN CAUSA DE PROHIBICION PARA OBTENER LA CONDICION DE BENEFICIARIO.

La/El firmante declara de forma responsable:

- No haber solicitado otras ayudas para este proyecto en ningún otro organismo.
 Haber solicitado las siguientes ayudas para este mismo programa:

ORGANISMO	CONCEPTO DE LA AYUDA	FECHA SOLICITUD	IMPORTE SUBVENCION SOLICITADA	IMPORTE SUBVENCION CONCEDIDA

- Que comunicará a la Dirección General de Trabajo e Inmigración cualquier modificación de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención, así como de las obligaciones y compromisos adquiridos como beneficiario, y de la obtención de ayudas para la misma finalidad procedente de cualquier Administración o ente público o privado.
 Que se somete a las actuaciones de control e inspección de la Consejería de Trabajo y Empleo y a las actuaciones financieras que corresponden a la Intervención General de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
 Que no incumple ninguno de los requisitos señalados en el artículo 13 de la Ley 38/2003, 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Y, a tal fin, acompaña, con la presente solicitud, la siguiente documentación:

- a) N.I.F. del trabajador o trabajadores contratados por los que se solicita la ayuda.
- b) Contrato de trabajo indefinido en modelo oficial, debidamente comunicado al Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha (SEPECAM).
- c) Documento de Alta del trabajador o trabajadores en el régimen correspondiente de la Seguridad Social debidamente formalizado.
- d) Certificado que acredite el grado de minusvalía del trabajador o trabajadores, expedido por el organismo competente.

En.....a.....de.....de
2.00...

(Firma del solicitante)

Los datos consignados en este documento serán tratados de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

SR. DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO E INMIGRACIÓN. CONSEJERÍA DE

TRABAJO Y EMPLEO.