

I Congreso Nacional sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad

“Hacia la Plena Inclusión Laboral”

5 y 6 de marzo de 2015, Granada



Edita:



Organizan:



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD



02. ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN MATERIA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

José Antonio Rodríguez Martos
Jefe de Servicio de Incentivos a la Contratación
Dirección General de Políticas Activas de Empleo
Junta de Andalucía

1. Marco general

1.1 La Constitución y la normativa comunitaria

Para abordar la materia de las políticas públicas de empleo, es preciso hacer, en primer lugar, una breve mención a la propia Constitución que, en su artículo 9.2, afirma que «corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social». El artículo 49 añade que los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de las personas con discapacidad.

Además de la Constitución, con carácter general interesa referirse al derecho comunitario. A este respecto los Estados miembros de la Unión Europea tienen un mandato muy sólido para mejorar la situación social y económica de las personas con discapacidad.

De conformidad con el artículo 1 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea («la Carta»), «la dignidad humana es inviolable. Será respetada y protegida». Por su parte, el artículo 26 establece que «la Unión reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad». Asimismo, el artículo 21 prohíbe toda discriminación por razón de discapacidad.

En el marco del derecho originario, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) estipula que la Unión, en la definición y ejecución de sus políticas y acciones, tratará de luchar contra toda discriminación por razón de discapacidad (artículo 10) y que podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivo de discapacidad (artículo 19).

En cuanto al derecho derivado, hay que destacar la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que recoge de manera concreta la prohibición de discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación a nivel europeo, refiriéndose entre otros motivos, a la discapacidad.

1.2 Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social

Volviendo a la normativa a nivel del Estado, la Exposición de Motivos del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, reconoce expresamente que el impulso de las medidas que promuevan la igualdad de oportunidades suprimiendo los inconvenientes que se oponen a la presencia integral de las personas con discapacidad concierne a todos los ciudadanos, organizaciones y entidades, pero, en primer lugar, al legislador, que ha de recoger las necesidades detectadas y proponer las soluciones y las líneas generales de acción más adecuadas.

Centrándonos en el empleo, el capítulo VI del Título I de la Ley recoge el derecho al trabajo con las siguientes características (artículos 35 a 47):

a) Un trabajo en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación, directa, ni indirecta (artículo 35.1, 3 y 4).

b) Nulidad de los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta (artículo 35.5).

c) El reconocimiento del derecho al trabajo en el empleo ordinario, en las empresas y en las administraciones públicas, incluido los servicios de empleo con apoyo; a través del empleo protegido, en centros especiales de empleo y en enclaves laborales; y a través del empleo autónomo (artículo 37.2).

Centrando la cuestión en las políticas activas de empleo, el artículo 37.1 dispone que «será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación. Para ello, las administraciones públicas competentes fomentarán sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral, y promoverán los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo». Dichas medidas se implementan en dos ámbitos:

a) Orientación, colocación y registro de trabajadores con discapacidad para su inclusión laboral (artículo 38).

b) Fomento del empleo, mediante la concesión de ayudas a la generación de empleo de las personas con discapacidad (artículo 39):

- En el empleo ordinario de trabajo se prevén compensaciones para prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de o por razón de discapacidad; la creación de servicios de empleo con apoyo y la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad (artículos 40 a 42).
- En el empleo protegido se prevén compensaciones económicas para los centros especiales de empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, así como para los enclaves laborales (artículos 43 a 46).
- En el empleo autónomo se insta a la elaboración de políticas de fomento del trabajo autónomo de personas con discapacidad dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia, o a través de entidades de la economía social (artículo 47).

1.3 La Ley de Empleo y la Estrategia Española para la Activación del Empleo

Sentadas las bases de la legislación en materia de discapacidad con carácter general, es necesario referirse a la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo que, en su Exposición de Motivos, establece entre sus objetivos incrementar la eficiencia del funcionamiento del mercado de trabajo y mejorar las oportunidades de incorporación al mismo para conseguir el objetivo del pleno empleo, lo cual se traduce «en ofrecer a los desempleados, bajo los principios de igualdad de oportunidades, no-discriminación, transparencia, gratuidad, efectividad y calidad en la prestación de servicios, una atención preventiva y personalizada por los servicios públicos de empleo, con especial atención a los colectivos desfavorecidos, entre los cuales las personas con discapacidad ocupan un lugar preferente». Posteriormente, en el artículo 2 apartado d), se desarrolla dentro de los objetivos generales de las políticas de empleo el de «asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presentan mayores dificultades de inserción laboral, especialmente jóvenes, mujeres, discapacitados y parados de larga duración mayores de 45 años». El artículo 4 bis.1 atribuye al Consejo de Ministros la aprobación de la Estrategia Española de Activación para el Empleo, que se elaborará en colaboración con las Comunidades Autónomas y con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Concretamente, la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 se aprobó por Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre. Entre sus objetivos estructurales incluye el denominado Eje 3, que bajo el epígrafe «Oportunidades de empleo» implementa las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas con discapacidad, de las personas en situación de exclusión social, de las víctimas del terrorismo y de las mujeres víctimas de violencia de género. Este eje comprende entre otros el siguiente objetivo estructural:

“Fomentar y sostener la contratación de colectivos y sectores con dificultades, para proporcionar trabajo, experiencia y sostener la actividad económica: Fomentar la contratación de personas desempleadas, en especial aquellas con mayores dificultades de inserción en el mercado laboral. Proporcionar trabajo o experiencia profesional a las personas desempleadas, en especial con mayores dificultades de inserción en el mercado laboral.”

1.4 Estrategia Española sobre personas con discapacidad

Continuando con la normativa estatal, cabe mencionar la Estrategia Española sobre personas con discapacidad, aprobada por el Consejo de Ministros con fecha 14 de octubre de 2011, que recoge entre sus objetivos estratégicos el acceso de las personas con discapacidad al mercado de trabajo mejorando su empleabilidad e integración laboral, con especial atención a las mujeres y a las personas con dificultades severas de acceso al mercado de trabajo, a través de las siguientes medidas estratégicas:

a) Impulsar el desarrollo de la empleabilidad de un número creciente de personas con discapacidad para garantizar el cumplimiento del objetivo general de empleo del Programa Nacional de Reformas de España 2011.

b) Incorporar en la futura Estrategia Española de Empleo el factor discapacidad manteniendo los avances normativos en vigor y mejorando éstos garantizando mínimos comunes entre las diferentes Comunidades Autónomas.

c) Promover las actuaciones precisas para fomentar y desarrollar la Nueva economía de la Discapacidad.

d) Promover actuaciones específicamente dirigidas a impulsar la incorporación de las mujeres con discapacidad al mercado laboral, en igualdad de oportunidades.

El plan de acción 2014-2016 de la Estrategia Española de Discapacidad en materia de empleo establece como objetivo estratégico promover el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación. Sus objetivos operativos son:

a) Promover el acceso de las personas con discapacidad al empleo a través de itinerarios personalizados e informes de capacidades.

b) Posibilitar que las personas con discapacidad puedan establecerse como trabajadores autónomos.

c) Asegurar la igualdad de oportunidades, condiciones laborales dignas y favorecer la conciliación a las personas con discapacidad.

d) Fomentar la contratación pública socialmente responsable.

e) Concienciar al empresariado y al sector público de las capacidades laborales de las personas con discapacidad.

1.5 El Estatuto de Autonomía para Andalucía y la Ley del SAE

Para finalizar con esta introducción es preciso volver al denominado bloque de constitucionalidad con una breve mención al artículo 63 del Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, que bajo el epígrafe Empleo, relaciones laborales y seguridad social establece que «corresponden a la Comunidad Autónoma, en el marco de la legislación del Estado, las competencias ejecutivas en materia de empleo y relaciones laborales, que incluyen entre otras, las políticas activas de empleo, dentro de las cuales se integran la intermediación laboral y el fomento del empleo». En desarrollo de dicho precepto, en el artículo 1.1 de la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo se refiere al Servicio Andaluz de Empleo como órgano gestor de la política de empleo de la Junta de Andalucía.

2. Orientación e inserción laboral

2.1 Decreto 85/2003, de 1 de abril

Dentro de la Comunidad Autónoma Andaluza principalmente hay que referirse al Decreto 85/2003, de 1 de abril, por el que se establecen los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía y a su normativa de desarrollo. Tal como se expresa en su Preámbulo, las dificultades de acceso al empleo afectan de modo especial a colectivos en posición de desventaja como los mayores de cuarenta y cinco años, las personas con discapacidad, las minorías étnicas y los inmigrantes con dificultades de acceso a un puesto de trabajo. De conformidad con el artículo 4 los Programas para la Inserción Laboral que actualmente continúan vigentes son:

1. Programa de Itinerarios de Inserción.
2. Programa de Orientación Profesional.
3. Programa de Acompañamiento a la Inserción.
4. Programas de Experiencias Profesionales para el Empleo.
5. Programa de Inserción a través del Empleo.
6. Programa de Acciones Experimentales.
7. Programa de Estudios y Difusión sobre el Mercado de Trabajo.

2.2 Orden de 26 de diciembre de 2007

En primer lugar, la Orden, de 26 de diciembre de 2007, por la que se desarrollan los Programas de Orientación Profesional, Itinerarios de Inserción, Acciones Experimentales, Estudios y Difusión sobre el Mercado de Trabajo, Experiencias Profesionales para el Empleo y Acompañamiento a la Inserción, establecidos por el Decreto 85/2003, de 1 de abril, y se determinan las bases reguladoras de concesión de ayudas para su ejecución, está parcialmente derogada aunque sigue en vigor en lo relativo a Experiencias Profesionales para el Empleo y Acciones Experimentales. En ambos supuestos se reconoce a las personas con discapacidad como colectivo destinatario de estos Programas (artículo 2.1.b) y, en el caso de Experiencias Profesionales para el Empleo que supongan la realización de prácticas profesionales, además están exentas del requisito de la formación y de carecer de experiencia profesional (artículo 2.4.b). Podrán ser beneficiarias de estas ayudas las entidades sin ánimo de lucro, las Corporaciones Locales, las Universidades y otras entidades de Derecho Público (artículo 3.1).

2.3 Orden de 26 de septiembre de 2014

En segundo lugar, se ha publicado la Orden, de 26 de septiembre de 2014, por la que se desarrollan los programas de orientación profesional, itinerarios de inserción y acompañamiento a la inserción regulados por el Decreto 85/2003, de 1 de abril, que tiene por objeto desarrollar los Programas de Orientación Profesional, Itinerarios Personalizados de Inserción y Acompañamiento a la Inserción. En esta Orden se recoge el colectivo de personas con discapacidad como destinatarias con carácter general (artículo 2.3 e). Asimismo, en el supuesto del Programa de Acompañamiento a la Inserción, se incluyen exclusivamente aquellas personas que se encuentren realizando un itinerario personalizado de inserción y pertenezcan al colectivo de personas con discapacidad o de personas desempleadas de larga duración (artículo 2.4). Las Acciones de Acompañamiento a la Inserción consistirán en el desarrollo de actuaciones de carácter individual dirigidas a prestar apoyo, asesoramiento, tutoría y seguimiento personalizado en el proceso de acceso al mercado laboral. Cuando se trate de personas con discapacidad, estas acciones podrán extenderse en la etapa inicial de su incorporación en un puesto de trabajo, siempre que ésta no exceda de seis meses (artículo 4.2. e).

Según el artículo 4, la unidad de orientación se define como el conjunto de recursos humanos, materiales y metodológicos, organizados en dispositivos distribuidos territorialmente, a través de la que se realizan y gestionan las acciones de los programas de Itinerarios Personalizados de Inserción, Orientación Profesional y Acompañamiento a la Inserción. De conformidad con el artículo 4.3, en función del colectivo preferente de personas destinatarias, se establecen las siguientes unidades específicas de orientación:

a) Unidad de Orientación para personas demandantes de empleo en general.

b) Unidad de Orientación para personas con discapacidad física y orgánica.

c) Unidad de Orientación para personas con discapacidad intelectual y psíquica.

d) Unidad de Orientación para personas con discapacidad sensorial.

e) Unidad de Orientación para personas en riesgo de exclusión.

2.4 Orden de 20 de marzo de 2013

Finalmente, se ha publicado la Orden, de 20 de marzo de 2013 por la que se aprueban las bases reguladoras en régimen de concurrencia competitiva de las subvenciones concedidas en el marco de los Programas de Orientación Profesional, Acompañamiento a la Inserción, Experiencias Profesionales para el Empleo y Acciones Experimentales regulados por el Decreto 85/2003, de 1 de abril, por el que se establecen los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía, y se efectúa su convocatoria para el año 2013. El programa de Orientación Profesional y Acompañamiento a la Inserción tiene por objeto promover la inserción laboral de las personas demandantes de empleo inscritas como desempleadas en el Servicio Andaluz de Empleo a través de la orientación y el asesoramiento especializado y personalizado acerca de su elección profesional, cualificación y necesidades u opciones formativas, búsqueda de empleo, creación de su propio empleo y posibilidades reales de inserción laboral y empleo. En concreto los conceptos subvencionables son:

a) La ejecución de acciones de orientación profesional y asesoramiento especializado.

b) La implantación y mantenimiento de las Unidades de Orientación.

Podrán solicitar las subvenciones las entidades sin ánimo de lucro, las Corporaciones Locales, las Universidades y otras entidades de Derecho Público. En el supuesto de que se soliciten Unidades de Orientación para atender a colectivos en riesgo de exclusión y personas con discapacidad definidos en el artículo 3.3 del Decreto 85/2003, de 1 abril, deberán tener entre sus fines la atención a los citados colectivos o bien acreditar experiencia en dicha atención.

La cuantía de la subvención ascenderá a los siguientes importes:

a) Costes salariales del personal técnico y de apoyo administrativo:

- Personal técnico: cuantía máxima 32.135,39 euros por año y profesional.
- Personal técnico con titulación de Formación Profesional: cuantía máxima 26.474,72 euros por año y profesional.
- Personal de apoyo administrativo: cuantía máxima de 22.494,78 euros por año y personal de apoyo.

b) Gastos Generales: El 15% de la cantidad concedida en los conceptos relativos a costes salariales, salvo para aquellas unidades de orientación que atiendan de manera itinerante, que será del 25%.

c) Módulo de autoorientación: cuantía máxima de 1.000 euros anuales por cada personal técnico contratado.

d) Gastos de desplazamiento y estancia, según la normativa del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

3. Fomento del empleo

3.1 Decreto 149/2005, de 14 de junio

En el Decreto 149/2005, de 14 de junio, por el que se regulan los incentivos a la contratación con carácter indefinido, se reúnen en un solo texto normativo la regulación de los incentivos para fomento de la contratación de personas con discapacidad, los incentivos a los centros especiales de empleo, otras ayudas colaterales a la de la contratación indefinida de personas con discapacidad, pero en cierta forma inherentes a las mismas como son los incentivos a la adaptación de los puestos de trabajo y los incentivos a los enclaves laborales, evitando la dispersión normativa. El objetivo perseguido por estos incentivos es asegurar un empleo remunerado a personas con discapacidad así como la prestación de servicios de ajuste personal y social que dichas personas trabajadoras requieran.

a) Incentivos en el mercado ordinario de trabajo

1) Incentivos a la contratación indefinida: se podrán conceder ayudas a las entidades empleadoras en relación con la contratación indefinida de personas con discapacidad y a las transformaciones de contratos de duración determinada en indefinidos (artículos 19 y 20). Si se trata de una nueva contratación indefinida de personas desempleadas, podrá concederse un incentivo en cuantía de 4.750 euros por cada nuevo contrato. Si se trata de la transformación de un contrato de duración determinada en indefinido, podrá concederse un incentivo en cuantía de 3.907 euros por cada contrato que se transforme. En los supuestos de contrataciones a tiempo parcial o en la modalidad de hijos discontinuos el importe del incentivo se reducirá proporcionalmente.

Las ayudas no podrán exceder del 60% de los costes salariales durante el período de un año siguiente a la contratación y los puestos de trabajo creados, salvo en los supuestos de despido procedente, estarán vinculados a la realización de una contratación con una duración mínima de veinticuatro meses.

2) Incentivos a la adaptación de puestos de trabajo: las entidades empleadoras que formalicen un contrato indefinido con personas con discapacidad podrán solicitar las ayudas destinadas a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales a la persona con discapacidad contratada, o para eliminar barreras u obstáculos de cualquier tipo que impidan o dificulten el trabajo de las citadas personas (artículo 21) por una cuantía máxima de 901,52 euros por cada contratación indefinida formalizada sin que en ningún caso el importe de la ayuda pueda superar el necesario para la adaptación del puesto de trabajo.

b) Incentivos para los centros especiales de empleo

1) Incentivos a la creación de empleo indefinido (artículo 23): las nuevas contrataciones con carácter indefinido así como las transformaciones de contrato de duración determinada en indefinidos que se realicen en los centros es-

peciales de empleo, y beneficien a personas trabajadoras con discapacidad, se incentivarán con una cuantía que podrá alcanzar, hasta 12.021 euros; cuando las nuevas contrataciones o transformaciones, se efectúen a tiempo parcial el incentivo se reducirá proporcionalmente a la jornada. El período mínimo de mantenimiento de las nuevas contrataciones de carácter indefinido incentivadas, así como de las transformaciones de contratos de duración determinada en indefinidos, será de 1.095 días efectivos.

2) Incentivos al mantenimiento de los puestos de trabajo ya creados, sean los contratos de trabajo a tiempo completo o parcial, así como indefinidos o de duración determinada (artículo 23): el incentivo podrá alcanzar una cuantía equivalente, de hasta el 50% del salario mínimo interprofesional.

Estos dos tipos de incentivos no son excluyentes si recayeran en el mismo contrato.

3) Incentivos para la adaptación de puestos de trabajo y la eliminación de barreras, destinados a la eliminación de barreras arquitectónicas o a la adaptación de los puestos de trabajo que con carácter indefinido estén ocupados por personas con discapacidad (artículo 24). La cuantía del incentivo podrá alcanzar hasta un máximo del 80% del coste de la inversión para el supuesto de eliminación de barreras arquitectónicas y de 1.804 euros en el supuesto de adaptación de puestos de trabajo, sin que en ningún caso el importe de la ayuda pueda superar el necesario para la adaptación del puesto de trabajo.

4) Incentivos para el reequilibrio financiero de centros especiales de empleo destinados a equilibrar y reestructurar financieramente los mismos con el objetivo de garantizar su viabilidad y estabilidad (artículo 25).

5) Incentivos para las unidades de apoyo a la actividad profesional, de hasta un máximo de 1.200 euros anuales por cada persona trabajadora con discapacidad, sin que en ningún caso el importe de la ayuda pueda superar el necesario para compensar los gastos derivados de la unidad de apoyo (artículo 26).

c) Incentivos al establecimiento de enclaves laborales

Los enclaves laborales se crean mediante contratos entre una empresa llamada empresa colaboradora y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquella y para cuya realización un grupo de personas trabajadoras del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora (artículo 27). Las empresas colaboradoras que en cualquier momento contraten con carácter indefinido a personas trabajadoras del enclave laboral tendrán derecho a una ayuda de hasta 7.814 euros por cada contrato a tiempo completo, o la parte proporcional si el contrato es a tiempo parcial, en función del tipo y grado de discapacidad de la persona trabajadora contratada por la empresa colaboradora, y a las ayudas por adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en los términos anteriormente descritos.

3.2 Orden de 23 de diciembre de 2014

El objeto de la Orden, de 23 de diciembre de 2014, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de incentivos públicos dirigidos a financiar los costes salariales derivados del mantenimiento de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad en centros especiales de empleo, y se efectúa su convocatoria para el año 2015 es compensar económicamente la prestación de los servicios de interés económicos general desarrollados por los Centros Especiales de Empleo, y con ello su viabilidad, mediante la concesión de incentivos dirigidos a financiar los costes salariales derivados del mantenimiento de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad con la finalidad de conseguir su inserción en el mercado laboral, así como su total integración laboral, y por tanto social. La cuantía del incentivo será el equivalente al 50% del Salario Mínimo Interprofesional vigente en el momento de la solicitud, por cada mes en el que el puesto de trabajo se encuentre ocupado por persona con discapacidad y que realice una jornada a tiempo completo. Dicha ayuda se reducirá proporcionalmente cuando los períodos de ocupación sean inferiores a un mes completo y cuando la jornada laboral se realice a tiempo parcial.

3.3 Empresas de inserción

La particularidad de las empresas de inserción respecto del resto de sociedades mercantiles o sociedades cooperativas consiste en que su objeto social debe incluir entre sus fines la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario (artículo 4 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre). Asimismo se exige su calificación por los organismos autonómicos competentes. Dicha Ley contiene el mandato a los poderes públicos en orden a la promoción de las empresas de inserción, mediante el apoyo a la creación y mantenimiento de las mismas, entre otras medidas, a través de la concesión de ayudas.

En el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma de Andalucía se ha publicado el Decreto 193/2010, de 20 de abril, por el que se regula la calificación y se crea el Registro de Empresas de Inserción en Andalucía, en el que se incluyen las personas con discapacidad como colectivo destinatario.

Posteriormente, y en desarrollo del citado Decreto, se ha aprobado la Orden, de 18 de febrero de 2014, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas en régimen de concurrencia competitiva, para la integración sociolaboral de las personas pertenecientes a colectivos en situación de exclusión social a través de empresas de inserción, y se efectúa su convocatoria para el año 2014. Se contemplan ayudas destinadas a financiar la inversión en inmovilizado realizada para la creación de puestos de trabajo; al mantenimiento de nuevas contrataciones de personas en situación de exclusión social; para la contratación o mantenimiento de personal técnico en acciones de tutoría y acompañamiento; y para la realización de auditorías.