



**MESA SOBRE EMPLEO Y DISCAPACIDAD:
MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO PARA
PERSONAS CON DISCAPACIDAD
(PRESENTACIÓN DE D. RECAREDO GARCÍA,
JEFE DEL SERVICIO DE PROMOCIÓN DE EMPLEO)**

RECOPILACIÓN: SUSANA MILLASTRE

DERECHOS FUNDAMENTALES



**EMPLEO COMO
ELEMENTO INTEGRADOR**



**EMPLEO ORDINARIO Y
EMPLEO PROTEGIDO**

MARCO JURÍDICO DEL EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

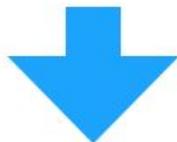
1º CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA 1978

Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos.

**2º R.D. Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.
Ley General de los Derechos de las personas
con discapacidad y de su inclusión social**

3º Desarrollo Reglamentario

**UN TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD NO COMPITE
EN CONDICIONES DE IGUALDAD CON LOS
TRABAJADORES NO DISCAPACITADOS.**



ACCIÓN POSITIVA

(CONJUNTO DE MEDIDAS INTEGRADORAS DE PROTECCIÓN Y ESTIMULO PARA
FAVORECER EL ACCESO AL EMPLEO)

-CUOTAS DE RESERVA DE EMPLEO

-PROMOCIÓN DEL EMPLEO ORDINARIO

-INTEGRACIÓN EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

CUOTAS DE RESERVA DE EMPLEO

R.D. Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Art. 42. 1.- Las empresas públicas y privadas que empleen a un **número de 50 o más trabajadores** vendrán obligadas a que de entre ellos, **al menos, el 2% sean trabajadores con discapacidad**. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo, modalidad de contrato (incluida empresas de trabajo temporal)

Art.42. 2.- En las ofertas de empleo público se reservará un cupo para ser cubierto por personas con discapacidad, en los términos establecidos en la normativa reguladora de la materia.

Estatuto básico del Empleado Público (EBEP):

Art. 59.1.- En las OEP se reservará un **cupo no inferior al 7%** de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad.

De este 7%, **al menos el 2%** ofertadas lo será para ser cubiertas por personas que acrediten **discapacidad intelectual** y el resto de tipos de discapacidad.

Art. 59.2.- Cada A.P. adoptará **medidas, adaptaciones y ajustes razonables** de tiempos y medios en el proceso selectivo y una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

PROMOCIÓN DEL EMPLEO ORDINARIO

R.D. Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Art. 40. Adopción de *medidas para prevenir o compensar* las desventajas ocasionadas por la discapacidad como garantía de la plena igualdad en el trabajo (medidas específicas destinadas a prevenir o compensar desventajas ocasionadas por la discapacidad, obligatoriedad de los empresarios a adoptar dichas medidas, adaptación al puesto de trabajo, accesibilidad, paliar la carga de trabajo,...)

Art. 41. Servicios de empleo con apoyo (conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, con objetivo de facilitar su adaptación social y laboral) 

INTEGRACIÓN EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

R.D. Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Art. 43. Centros especiales de empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad (los CEE son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o servicios, participando regularmente en las operaciones de mercado, cuya finalidad es el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad, a la vez, son un medio de inclusión al régimen de empleo ordinario).

Art. 44. Compensación económica para los CEE para la inclusión laboral de las personas con discapacidad (por las características que concurren en los CEE, las AAPP podrán, en la forma reglamentaria, destinar ayudas a estos centros, para ayudar a su viabilidad)

Art. 45. Creación de centros especiales de empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad (pueden ser creados por organismos públicos y privados así como por empresas, sujetos a normas legales, reglamentarias que regulen las condiciones de trabajo. Las AAPP promoverán la creación y puesta en marcha de CEE, fomentará la creación de puestos de trabajo y vigilará estas condiciones de estos puestos)

Art. 46. Enclaves laborales (RD 290/2004, regula los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de personas con discapacidad), son definidos los contratos entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, empresa colaboradora, y un CEE, para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad que tenga aquella.



FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO ORDINARIO DE TRABAJO.

(Orden EIE 608/2016, de 7 de junio. BOA de 28 de junio)

FINALIDAD	CUANTÍA	REQUISITOS	OTROS REQUISITOS
Contratación indefinida de trabajadores con discapacidad	<p>5000€</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 15% adicional, con límite de 6.000 euros cuando los contratos se suscriban con: <ul style="list-style-type: none"> ● Mujeres. ● Personas con discapacidad física o sensorial \geq 65%. ● Personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental o parálisis cerebral \geq 33%. <p><i>*Si el contrato se suscribe a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tener reconocida por el órgano competente una discapacidad \geq al 33% o al 65%. ■ Estar desempleados e inscritos como demandantes de empleo en las oficinas del Servicio Público de Empleo en el momento de la contratación (excepto si el trabajador proviene de un centro especial de empleo). 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Solicitar ante la oficina de empleo los trabajadores a contratar, mediante la presentación, con anterioridad a la contratación, de la correspondiente oferta de empleo. ■ Los trabajadores a contratar deberán haber sido enviados por la oficina de empleo correspondiente con anterioridad a su contratación por parte de la empresa. Los anteriores requisitos no serán necesarios cuando los trabajadores provengan de un centro especial de empleo. ■ Solicitar al correspondiente equipo multiprofesional informe sobre la adecuación del puesto de trabajo a la discapacidad de los trabajadores a contratar. ■ Las nuevas contrataciones deberán suponer un incremento neto del número de empleados en comparación con la media de los últimos 12 meses previos al contrato subvencionado. Este requisito no será necesario cuando los puestos queden vacante por: <ul style="list-style-type: none"> ▪ dimisión del trabajador ▪ motivada por su discapacidad ▪ jubilación por motivos de edad ▪ fallecimiento ▪ despido disciplinario procedente
Transformación en indefinidos de contratos temporales de fomento del empleo, en prácticas, para la formación y el aprendizaje o de interinidad	<p>5.000 €</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 15% adicional, con límite de 6.000 euros cuando los contratos se suscriban con: <ul style="list-style-type: none"> ● Mujeres. ● Personas con discapacidad física o sensorial con un grado \geq 65%. ● Personas con discapacidad psíquica, enfermedad mental o parálisis cerebral con un grado \geq 33%. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tener reconocida por el órgano competente una discapacidad \geq al 33% o al 65%. ■ Haber estado contratado por la empresa con un contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad, en prácticas, para la formación y el aprendizaje o de interinidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ La transformación se efectuará antes del vencimiento del contrato objeto de transformación o de cualquiera de sus prórrogas. ■ La jornada del nuevo contrato indefinido deberá ser al menos igual o superior a la del contrato temporal que se transforma. <p><i>*Nota: En caso de transformación en indefinido de un contrato temporal que ya hubiese sido subvencionado en aplicación de lo dispuesto en el artículo 8, la subvención que pudiese corresponder por dicha transformación se reducirá en una cantidad equivalente al importe concedido por la contratación temporal.</i></p>

FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO ORDINARIO DE TRABAJO.

(Orden EIE 608/2016, de 7 de junio. BOA de 28 de junio)

FINALIDAD	CUANTÍA	REQUISITOS	OTROS REQUISITOS
Contratación temporal de trabajadores con discapacidad	2.000 € Personas con discapacidad física o sensorial \geq al 33%:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tener reconocida por el órgano competente una discapacidad \geq al 33% o al 65%. ■ Estar desempleados e inscritos como demandantes de empleo en las oficinas del Servicio Público de Empleo en el momento de la contratación (excepto si el trabajador proviene de un centro especial de empleo). 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Solicitar ante la oficina de empleo los trabajadores discapacitados a contratar, mediante la presentación, con anterioridad a la contratación, de la correspondiente oferta de empleo. ■ Los trabajadores a contratar deberán haber sido enviados por la oficina de empleo correspondiente con anterioridad a su contratación por parte de la empresa. Estos requisitos no serán exigibles para trabajadores procedentes de un centro especial de empleo. ■ Solicitar al correspondiente equipo multiprofesional informe sobre la adecuación del puesto de trabajo a la discapacidad de los trabajadores a contratar. ■ La duración del contrato será de, al menos, 12 meses. ■ La jornada será completa o a tiempo parcial no inferior al 50% de la ordinaria de la empresa. ■ Las nuevas contrataciones deberán suponer un incremento neto del nº de empleados en comparación con la media de los últimos 12 meses previos al contrato subvencionado. Este requisito no será necesario cuando los puestos queden vacantes por: <ul style="list-style-type: none"> ▪ dimisión del trabajador ▪ motivada por su discapacidad ▪ jubilación por motivos de edad ▪ fallecimiento ▪ despido disciplinario procedente
	2.400 € si la persona contratada es mujer o mayor de 45 años.		
	2.500 € Personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental o parálisis cerebral \geq al 33%:		
	3.000 € si la persona contratada es mujer o mayor de 45 años.		
	2.500 € Personas con discapacidad física o sensorial \geq al 65%:		
3.000 € si la persona contratada es mujer o mayor de 45 años.			
Adaptación del puesto de trabajo	Hasta 902 € por puesto de trabajo ocupado por persona con discapacidad, con carácter indefinido, o mediante contrato temporal de fomento de empleo o de duración determinada, siempre que su duración sea \geq 12 meses.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tener reconocido por el órgano competente un grado de discapacidad \geq al 33%. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ El contrato podrá ser indefinido ó temporal con una duración de al menos 12 meses. ■ La adaptación del puesto de trabajo o medios especiales de protección deberán contar con informe favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. ■ Puede solicitarla la empresa o el trabajador. ■ El importe de la subvención no podrá superar el coste real que se justifique.

El presente documento tiene carácter meramente informativo y su contenido carece de valor jurídico.

FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO ORDINARIO DE TRABAJO.

(Orden EIE 608/2016, de 7 de junio. BOA de 28 de junio)

FINALIDAD	CUANTÍA	REQUISITOS	OTROS REQUISITOS
<p>Contratación indefinida de trabajadores procedentes de enclaves laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Contratos a jornada completa: 8.000 € Si el contrato se suscribe a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada. ■ Adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas: Hasta 902 € por cada trabajador contratado. ■ Si el trabajador contratado no presenta especiales dificultades: 5.000 €, con un 15% adicional hasta el límite de 6.000 €, cuando los contratos se suscriban con mujeres o personas > 45 años. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pertenecer a algún colectivo de trabajadores con especiales dificultades: <ul style="list-style-type: none"> ● parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacitados intelectuales, con un grado de discapacidad \geq al 33%. ● discapacitados físicos o sensoriales con un grado de discapacidad \geq al 65%. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ La contratación se realizará sin solución de continuidad, transcurridos, al menos, tres meses: <ul style="list-style-type: none"> ● Desde el inicio del enclave o ● Desde la incorporación del trabajador, si es posterior a la creación del enclave.

Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

ACCESO AL EMPLEO:

- A través de las **Oficinas de empleo** (clasificará al inscrito como demandante de empleo protegido en razón al tipo y grado de discapacidad que tenga la persona, así como el grado de capacidad de trabajo que le sea reconocido por los equipos multiprofesionales)
- Los **titulares de los CEE deberán solicitar a la correspondiente Oficina de Empleo** los trabajadores con discapacidad, detallando en las ofertas de trabajo los puestos a cubrir, características de los mismos y las circunstancias personal y/o profesional que debe reunir el candidato. Recibida la oferta, los Equipos Multiprofesionales de la Oficina de Empleo harán informe con los demandantes que reúnan las condiciones requeridas.

SALARIO:

- Cuando las circunstancias personales de la persona con discapacidad lo requiera, podrá celebrarse un **contrato a bajo rendimiento**, entendiéndose como tal, aquel en que el trabajador, preste sus servicios durante una jornada de trabajo norma, pero con un rendimiento inferior al normal en un 25 %, siempre que esto haya sido constatado por el Equipo Multiprofesional correspondiente. La disminución del salario no podrá exceder del porcentaje citado.

TIEMPO DE TRABAJO:

- Se prohíbe la realización de **horas extraordinarias**, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.
- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá **ausentarse del trabajo** para recibir tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración siempre que tales circunstancias no excedan de 10 días.

PROYECTO GENERADORES DE EMPLEO

- Su **finalidad** es apoyar proyectos generadores de empleo de interés social y carácter estable que sean promovidos por CEE:
 - **Creación** de nuevos puestos de trabajo de carácter indefinido desde su inicio
 - **Transformación de contratos temporales a indefinidos**, siempre que suponga un incremento de la plantilla estable de los trabajadores con discapacidad del CEE beneficiario.
- **Cuantía:**
- A) 9.000 €/ puesto de trabajo estable creado (70-90 % plantilla con personas con discapacidad)
 - B) 12.000 €/ puesto trabajo estable (plantilla antes de la incorporación entre 90-100% personas con discapacidad)
 - C) En ningún caso superará la cantidad de 50.000 €/entidad

PROGRAMA MANTENIMIENTO DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CEE

- Su **finalidad** es promover el mantenimiento de los puestos de trabajo.
- **Cuantía:**
 - Subvención del coste salarial (la cuantía vendrá determinada por el nº de trabajadores con discapacidad presten sus servicios por cuenta ajena): 50% del SMI/trabajador con discapacidad
 - Subvención para adaptación del puesto de trabajo: 1.803 €/puesto de trabajo

ORDEN EIE/259/2016, DE 14 DE MARZO, POR LA QUE SE ESTABLECEN LAS BASES REGULADORAS PARA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LAS UNIDADES DE APOYO A LA ACTIVIDAD PROFESIONAL EN LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.

Esta orden establece las bases reguladoras de las subvenciones dirigidas a favorecer el funcionamiento de las Unidades de Apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social prestados por los Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Sus **destinatarios finales** serán los trabajadores con discapacidad de los Centros Especiales de Empleo que tienen especiales dificultades de inserción laboral por encontrarse en alguno de los supuestos que se describen a continuación:

- a) Personas con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
- b) Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.

Unidades de Apoyo a la actividad profesional son equipos multiprofesionales enmarcados dentro de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo que, 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. Igualmente se encontrarán comprendidos aquellos dirigidos a la inclusión social y laboral, cultural y deportiva.

Las **subvenciones** irán dirigidas a financiar costes laborales y de Seguridad Social de la empresa derivados de la contratación indefinida del personal trabajador de las Unidades de Apoyo a la actividad profesional en los Centros Especiales de Empleo.

La **cuantía** de estas subvenciones 1.200 euros anuales por cada persona trabajadora (contratada por tiempo indefinido o mediante contrato temporal de duración igual o superior a seis meses).

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.

Objeto: Establecer las bases para la concesión de subvenciones destinadas al fomento del empleo por cuenta ajena de personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo.

Finalidad: fomentar la contratación temporal e indefinida de personas con discapacidad en situación de desempleo, favorecer su estabilidad mediante incentivos y contribuir a la adaptación de puestos de trabajo.

Destinatarios finales: trabajadores con discapacidad entendiéndose como tal a las personas que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, pensionistas con incapacidad permanente en grado total, absoluta o gran invalidez y pensionistas de clases pasivas con pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Modalidades de subvención:

- a) Subvención por la contratación indefinida de trabajadores con discapacidad.
- Subvenciones por la contratación temporal de trabajadores con discapacidad.
 - Subvención por las transformaciones en indefinidos de contratos temporales.
 - Subvención para la adaptación del puesto de trabajo.
 - Subvención por la contratación indefinida de trabajadores procedentes de enclaves laborales



Subvención por la contratación indefinida de trabajadores con discapacidad

Por la **contratación por tiempo indefinido y jornada completa** a personas con discapacidad, inscritas en Servicio Público de Empleo — — — — > **5.000 €/contrato**

Puede ascender a **6.000 €/contrato por:**

- 15 % ==> persona contratada sea mujer o mayor de 45 años
- 15% ==> persona con discapacidad intelectual, enfermedad mental o parálisis cerebral en un grado igual o superior al 33 % o si la discapacidad (física o sensorial), tenga un grado igual o superior al 65 %



SUBVENCIONES POR LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

Por la **contratación de personas con discapacidad** mediante **contrato temporal** de fomento de empleo, los empleadores podrán beneficiarse de las siguientes subvenciones:

a) **2.000 euros** en el caso de trabajadores con una discapacidad física o sensorial de, al menos, un 33%. Esta subvención ascenderá a **2.400 euros** cuando la persona contratada sea mujer o mayor de 45 años.

• **2.500 euros** si la persona contratada tiene una discapacidad intelectual, enfermedad mental o parálisis cerebral en un grado de, al menos, el 33% o una discapacidad física o sensorial en un grado igual o superior al 65%. Esta subvención ascenderá a **3.000 euros** cuando la persona contratada sea mujer o mayor de 45 años. Cuando atendiendo al certificado de discapacidad concorra más de una tipología en la valoración de la misma, se tendrá en cuenta la tipología prevalente que determine el informe de adecuación al puesto emitido por el equipo multiprofesional competente.

Cuando la contratación se efectúe a tiempo parcial, el importe de las subvenciones previstas en el apartado anterior se reducirá en la misma proporción que la jornada.



SUBVENCION POR **TRANSFORMACIÓN** EN INDEFINIDOS DE CONTRATOS TEMPORALES

Objeto: Los empleadores que transformen en indefinidos aquellos contratos celebrados con trabajadores con discapacidad en modalidad temporal de fomento del empleo, en prácticas, para la formación y el aprendizaje o de interinidad, podrán beneficiarse de la subvención prevista en el artículo 7 de esta orden (subvención por la contratación indefinida de trabajadores con discapacidad)



SUBVENCIÓN PARA LA ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

Las empresas podrán beneficiarse de una ayuda de hasta 902 € para la adaptación del puesto de trabajo ocupado por una persona con discapacidad contratada con carácter índefinido, dotarle de equipos de protección o eliminación de barreras arquitectónicas. Esta ayuda también se aplica en caso de discapacidad sobrevenida con posterioridad a la contratación.

Es necesario informe favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
Puede solicitarlo la empresa o el propio trabajador.



SUBVENCIONES POR CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE TRABAJADORES PROCEDENTES DE ENCLAVES LABORALES

Las **empresas colaboradoras con enclaves laborales**, que **contraten con carácter indefinido** a un trabajador con especiales dificultades para el acceso en el mercado ordinario de trabajo procedentes de un enclave laboral, podrá beneficiarse de las siguientes ayudas:

- A) Subvención de **8.000 €/contrato a jornada completa**.
- B) Subvención de un máximo de **902 € por adaptación** del puesto de trabajo, eliminación de barreras u obstáculos.

¿**POR QUÉ** LA EMPRESA DEBE CONTRATAR A PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

- 1. POR LEY:** Las empresa con más de 50 trabajadores han de reservar el 2% de sus puestos de trabajo a personas con discapacidad
- 2. POR RESPONSABILIDAD SOCIAL:** Las empresas que contratan personas con discapacidad devuelven a la sociedad lo que reciben de ella y contribuyen, como agente económico y social, a la cohesión social
- 3. POR BENEFICIOS ECONÓMICOS:** Las empresas que contratan a personas con discapacidad obtienen subvenciones, bonificaciones de cuotas a la S.S., degradaciones fiscales,...

A PESAR DE TODO LO ANTERIOR... HAY UN ELEVADO PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE EN ESPAÑA NO CUMPLEN CON LA LEY...

MOTIVOS QUE DAN:

- 1)NO TENEMOS PUESTOS DE TRABAJO PARA PERSONAS DISCAPACITADAS
- 2)NO PODEMOS PERMITIRNOS ESE COSTE
- 3)ME SALE MÁS BARATO PAGAR LA SANCIÓN

REPERCUSIONES DE INCUMPLIMIENTO:

- SANCIÓN ECONÓMICA
- IMPOSIBILIDAD DE CONTRATACIÓN CON LA ADMINISTRACIÓN
- INHABILITACIÓN PARA PERCIBIR SUBVENCIONES