

Orden de 20 de junio de 2022 de la Presidenta del Servicio Regional de Empleo y Formación, de bases reguladoras del programa Formas Innovadoras de Integración Laboral de Personas con Discapacidad.

Artículo 1.3 Objeto, finalidad del programa.

La finalidad del presente programa es favorecer la inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo, incluidas empresas públicas y organizaciones no lucrativas privadas, de las personas con discapacidad que se encuentran desempleadas, no ocupadas e inscritas en las Oficinas de Empleo del SEF y en mejora de empleo para ello se llevan a cabo acciones basadas en técnicas de búsqueda de empleo y de orientación laboral.

➤ **Propuesta:**

Posibilidad de atención e inserción con personas con discapacidad en **mejora de empleo**.

En el artículo 2.2 dispone que: *“A los efectos de esta Orden, y de acuerdo con la definición establecida en el artículo 4 del Real Decreto 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, se considerará persona con discapacidad a aquellas que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento”.*

➤ **Propuesta:**

Con el fin de dar mayor seguridad jurídica, siguiendo los pasos dados por la *Ley 3/2023, de febrero, de Empleo*, en cuanto a equiparación de derechos en materia de empleo entre las personas con una discapacidad superior al 33% y las personas con una incapacidad permanente por la Seguridad Social, rogamos quede redactado el artículo 2.2 de la siguiente forma: ***“A los efectos de esta Orden, y de acuerdo con la definición establecida en el artículo 4 del Real Decreto 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, y de la Ley 3/2023, de febrero, de Empleo, se considerará persona participantes del programa de formas innovadoras de inserción laboral a aquellas personas con discapacidad***

con un grado reconocido igual o superior al 33 por ciento y aquellas personas que tengan reconocida una incapacidad permanente por la Seguridad Social”.

➤ **Propuesta:**

En el **artículo 2.2 Destinatarios**, se debería incluir de forma expresa la consideración como personas con discapacidad a los pensionistas de la Seguridad Social que tiene reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o que es una persona pensionista de clases pasivas que tiene reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad (Artículo 9 Real Decreto 438/2024).

En el artículo 3 dispone que: *“La finalidad del presente programa es favorecer la inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo, incluidas empresas públicas y organizaciones no lucrativas privadas, de las personas con discapacidad que se encuentran desempleadas, no ocupadas e inscritas en las Oficinas de Empleo del SEF, para ello se llevan a cabo acciones basadas en técnicas de búsqueda de empleo y de orientación laboral.*

➤ **Propuesta:**

Con el fin de mejorar su redacción y recoger el significado íntegro del Empleo con Apoyo proponemos la siguiente redacción: ***“La finalidad del presente programa es favorecer la inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo, incluidas empresas públicas y organizaciones no lucrativas privadas, de las personas con discapacidad que se encuentran desempleadas, no ocupadas o ocupadas en mejora de empleo e inscritas en las Oficinas de Empleo del SEF, para ello se llevan a cabo acciones de apoyo en la búsqueda activa de empleo y la orientación laboral.***

Igualmente, en el caso del subprograma Empleo con Apoyo el acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral, que hubiesen sido insertadas mediante este subprograma para facilitar su adaptación social y laboral, se hará a lo largo de su vida laboral y, en el caso de los “Gabinetes de Orientación e inserción Laboral” la prospección en el mercado de trabajo, o en su caso, el acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral.

Este acompañamiento también se podrá producir con aquellas personas con discapacidad de este colectivo de difícil inserción que hayan obtenido un puesto de trabajo en las Administraciones Públicas”.

En el **artículo 4.3 Beneficiarios**, se establece que *“Las entidades beneficiarias deberán realizar un número de atenciones de personas con discapacidad no inferior al cociente resultante de dividir el importe de la subvención obtenida correspondiente a los costes laborales de los técnicos por 50 en el caso de los “gabinetes de orientación e inserción laboral” y de 150 en “empleo con apoyo”.-*

➤ **Propuesta:**

Sin embargo consideramos que esta sistemática de establecimiento de ratios de objetivos no es realista puesto que al ir ligada a los costes laborales no se está teniendo en cuenta que estos costes normalmente para las entidades se van incrementando anualmente debido a los incrementos salariales establecidos por Ley y convenio colectivo pero eso no supone que sea un incremento de recursos humanos que se dedicarán a la ejecución del mismo por lo que pensamos que sería más realista ***Establecerlo en función del número de técnicos y dedicación de los mismos y no en función del importe de la subvención.***

Por otra parte, si bien establecer objetivos para cumplimiento de la subvención relativos a atenciones no refleja con exactitud todo el trabajo que se está desarrollando desde nuestras entidades, pensamos que no debemos volver a establecer los objetivos en base a inserciones u otros como en el pasado ya que puede suponer ciertas dificultades para algunas entidades.

Artículo 6. Incompatibilidad con otras ayudas o subvenciones.

3. Asimismo, programas en el que la actividad a subvencionar sea la de información laboral y profesional, activación, prospección, orientación, incluidas las tutorías individualizadas, así como apoyo activo a la inserción laboral realizada con personas desempleadas, tanto a nivel personal como en grupo, y que sean subvencionados por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

➤ **Propuesta:**

Eliminar la incompatibilidad y contemplar la complementariedad con otros proyectos, actividades, actuaciones a los que se pueden incorporar los destinatarios, para aumentar la empleabilidad sin que ello menoscabe la finalidad del Empleo con Apoyo.

En el **artículos 8 (Actividades subvencionadas) y 9.2** se establece que *“Se destinarán ayudas a aquellas entidades sin ánimo de lucro entre cuyo objetivo es la integración laboral en el mercado ordinario de trabajo de personas con discapacidad física y/u orgánica, que se encuentren desempleadas y no ocupadas, e inscritas en las Oficinas de empleo, con objeto de favorecer la inserción laboral mediante acciones basadas en técnicas de búsqueda de empleo, de orientación laboral y prospección en el mercado de trabajo”.*

➤ **Propuesta:**

Si bien sabemos que la prioridad de esfuerzos van destinados a aquellas personas desempleadas y no ocupadas, no se debe olvidar que en el colectivo de personas con discapacidad abundan situaciones laborales muy precarias y según las conclusiones de los últimos informes publicados por ODISMET, *“la pobreza laboral afecta más a las personas con discapacidad (el 15’8% de las personas con discapacidad son trabajadores pobres). De hecho, el 31’1% de las personas con discapacidad se encuentran en riesgo de pobreza o exclusión social”*. En nuestra dilatada experiencia en el trabajo con personas con discapacidad física y orgánica observamos que son muchas las personas que trabajan con jornadas laborales muy reducidas que no les permite la subsistencia. Es por ello que solicitamos, que a través de estos programas se pueda dar respuesta a esta problemática ampliando su actuación a personas **ocupadas inscritas como demandantes de empleo por mejora**.

Proponemos que se aplique a todas las personas con discapacidad en esta circunstancia, aunque también podríamos ver viable que pudieran ser beneficiarias aquellas personas que se encuentren ocupadas en un determinado porcentaje de su jornada laboral e inscritas como demandantes de empleo por mejora. En definitiva, y como se establece en la exposición de motivos de esta Orden, el propósito de la misma entre otros es ***“mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo”***.

Así mismo, si nos remitimos a la **Disposición adicional cuarta** sobre Personas con discapacidad de la CARTERA COMÚN DE SERVICIOS DEL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO Y LOS SERVICIOS GARANTIZADOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 3/2023, DE 28 DE FEBRERO, DE EMPLEO (Real Decreto 438/2024), o a su **artículo 11**, entendemos que los servicios se deben prestar a todas las personas usuarias de los servicios de empleo.

Por otra parte, la actual orden de Bases establece que *“También se podrán destinar ayudas a estas entidades para el acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral, descritos en el artículo 2.3 b) de esta Orden, que hubiesen sido insertadas mediante este subprograma y las incorporadas a las Administraciones Públicas para facilitar su adaptación social y laboral durante un plazo máximo de dos años”*.

Artículo 8.1. Actividades subvencionables:

También se podrán destinar ayudas a estas entidades para el acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral, descritos en el artículo 2.3 a) de esta Orden, que hubiesen sido insertadas mediante este subprograma y las

incorporadas a las Administraciones Públicas, para facilitar su adaptación social y laboral durante un plazo máximo de tres años.

➤ **Propuestas:**

Destacar que el subprograma de Empleo con Apoyo en sí mismo va destinado a personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral y que, por la idiosincrasia del colectivo al que atendemos, los seguimientos siempre son necesarios a lo largo de la vida laboral de la persona insertada. Cualquier deterioro físico, psíquico y emocional, cualquier necesidad formativa, cualquier cambio organizativo, cualquier cambio legal y/o cualquier cambio circunstancial (p.e. Covid-19) supone un obstáculo para las personas insertadas a través del subprograma, muchas veces, insalvable. Los apoyos de los preparadores laborales, intérpretes, técnicos de inserción sociolaboral,... son necesarios por lo que creemos que el subprograma se ha de contemplar, por defecto, el seguimiento a lo largo de la vida de la persona insertada.

Eliminar la temporalidad de 3 años, el seguimiento del trabajador y evaluación del proceso de inserción en el puesto de trabajo, son atemporales y necesarias durante toda la vigencia del contrato laboral, por las características de nuestro colectivo, para detectar las necesidades y la prevención de obstáculos en el puesto de trabajo, tanto para el trabajador como para la empresa.

Con el fin de que esta necesidad sea cubierta rogamos la siguiente redacción: *“Se destinarán ayudas a aquellas entidades sin ánimo de lucro entre cuyo objetivo es lograr la integración laboral en el mercado de trabajo ordinario de personas con parálisis cerebral, personas con trastorno de la salud mental, personas con discapacidad intelectual, personas con trastorno del espectro del autismo o sensorial, que se encuentren desempleadas, no ocupadas, ocupadas en mejora de empleo e inscritas en las Oficinas de empleo, con objeto de favorecer la inserción laboral mediante acciones basadas en la búsqueda de empleo, de orientación laboral y de acompañamiento a la inserción.*

*También se podrán destinar ayudas a estas entidades para el acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral, descritos en el artículo 2.3 a) de esta Orden, que hubiesen sido insertadas mediante este subprograma y las incorporadas a las Administraciones Públicas, para facilitar su adaptación social y laboral **a lo largo de la vigencia del contrato laboral**”.*

Artículo 9. Gastos subvencionables.

3. Se entiende como personal técnico, los que realicen las siguientes actividades:
e) Coordinador del proyecto: para aquellos proyectos que, por su complejidad y número de personas con discapacidad a atender, que al menos será de cien se podrá incluir la figura del coordinador del proyecto, que será desarrollado por algunos de los técnicos anteriormente descritos y como complemento a sus actividades propias, cuyo cometido será la coordinación del equipo de profesionales y la planificación y seguimiento de las tareas a realizar. Como

máximo será subvencionable la de un coordinador de proyecto por entidad solicitante.

En el artículo 9.2., de gastos subvencionables, establece que: *“Serán subvencionables los costes salariales de los puestos de trabajo que realicen la actividad, incluidas la parte proporcional de pagas extraordinarias y la indemnización por finalización del contrato temporal y las cotizaciones a la Seguridad Social y por un tiempo de intervención de hasta doce mensualidades, del personal técnico contratado, directamente relacionado con las acciones previstas en este programa y con la titulación e idoneidad suficientes. Los costes salariales subvencionables de este personal no podrán exceder de lo fijado en el Convenio Colectivo Sectorial que le sea de aplicación o, en su defecto, el Convenio Colectivo general de «Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad», incluidos los acuerdos de revisión salarial para el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia dictados en desarrollo del citado Convenio colectivo general”.*

➤ **Propuestas:**

En el **artículo 9 Gastos subvencionables**, e) **Coordinador del proyecto.Otros costes.**- Mantener el 25% de otros costes independientemente de la fuente de financiación y en caso de que FSE no permitiera este porcentaje, admitir los gastos de personal de apoyo dentro de los gastos de personal directo ya que si no, es imposible asumir los gastos de gestión y administración precisos para un programa que además, supone tantos requisitos a nivel burocrático.

Respecto al **Artículo 9.2**, es fundamental que se mantenga la subvención tanto de periodos de IT como indemnizaciones por fin de contrato.

Así mismo, consideramos imprescindible la consideración de los perfiles técnicos descritos en la Orden y personal de apoyo

Valorar que la figura del coordinador del proyecto es necesaria para desarrollar el proyecto, no solo por las características de los destinatarios, personas con especiales dificultades de inserción, para lograr la igualdad de oportunidades y la integración plena y no solo por el número de personas atendidas.

Que para cualquier proyecto se pueda tener un coordinador, que no haya límites y sea proporcional a los técnicos que vayan a intervenir en el programa.

Por último, contemplar la posibilidad de un coordinador exclusivo en función de un porcentaje, que pueda ser en función de los técnicos y orientadores que se imputen a jornada completa. Proponemos que se pueda declarar un 20% de su jornada por cada trabajo imputado como personal directo a jornada completa o asimilable.

Artículo 10. Condiciones del personal directamente ligado a la inserción: Orientador, Técnico de Inserción Laboral, Preparador e Intérprete de Lengua de Signos.

Para el orientador laboral, técnico de inserción laboral y el preparador laboral se considerará titulación habilitante aquella que se obtenga por la realización de estudios universitarios o de formación profesional de grado medio o superior, o equivalente, relacionados preferentemente con aspectos psicosociales como psicología, sociología, educación, trabajo social,...

➤ **Propuesta:**

A efectos de imputación de nóminas del personal ligado a la inserción, no contemplar solamente la categoría de Preparador Laboral Titulado de Grado Medio, ya que puede hacer las funciones del preparador Laboral y además que esta categoría fuese asumible por la subvención para los profesionales que desempeñan su trabajo como Preparadores laborales.

Aunque se realice funciones de preparador laboral si está contratado como titulado de grado medio que nos permitan la justificación como titulado de grado medio. Si una persona tiene un técnico de grado medio en el que lleve mucho tiempo pueda promocionar y ascender a preparador laboral.

También, rogar que se contemple la imputación de las nóminas con el nivel formativo. En una situación en la que si una entidad paga a un titulado de grado universitario o diplomado, equivalente o superior, como a un técnico con categoría del grupo II que se le pueda imputar dicha nómina al proyecto de manera íntegra.

En el **artículo 11 Procedimiento de concesión**, volvemos a incidir en la necesidad de Estudiar la posibilidad del convenio plurianual económico, dotando de mayor seguridad, fortaleza y estabilidad a los servicios, reduciendo la burocracia asociada al régimen de subvenciones por concurrencia competitiva y contribuyendo así a la dotación de servicios públicos garantizados y de mayor calidad (*Disposición adicional cuarta. Personas con discapacidad de CARTERA COMÚN DE SERVICIOS DEL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO Y LOS SERVICIOS GARANTIZADOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 3/2023, DE 28 DE FEBRERO, DE EMPLEO (Real Decreto 438/2024)*).

- **Propuesta:** Convenio o subvención Plurianual, por la duración del programa operativo.

En el artículo 12.9., de solicitud, dice: *“El plazo de presentación de solicitudes será el que establezca la correspondiente convocatoria, que, en cualquier caso, no será inferior a diez días contados a partir del día siguiente al de publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Región de Murcia”*.

- **Propuesta:**

Con el fin de facilitar la presentación de los proyectos imploramos que se aumente los plazos mínimos de entrega, proponiendo la redacción del apartado de la siguiente manera: ***“El plazo de presentación de solicitudes será el que establezca la correspondiente convocatoria, que, en cualquier caso, no será inferior a treinta días contados a partir del día siguiente al de publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Región de Murcia”.***

En el artículo 13.3., de instrucción, dice: *“Propuesta de resolución provisional. A la vista del expediente, y en su caso, del informe elaborado por la Comisión de Evaluación, la unidad instructora, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 18.4 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia efectuará la propuesta de resolución provisional, debidamente motivada, que será notificada a los interesados, en la forma establecida en los artículos 40 y 41 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común, o en la forma que se establezca en la correspondiente convocatoria, otorgándoles un plazo de diez días para que efectúen las alegaciones que estimen oportunas”.*

➤ **Propuesta:**

Con el fin de facilitar la presentación de alegaciones de los proyectos imploramos que se aumente los plazos mínimos de entrega, proponiendo la redacción del apartado de la siguiente manera: ***“Propuesta de resolución provisional. A la vista del expediente, y en su caso, del informe elaborado por la Comisión de Evaluación, la unidad instructora, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 18.4 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia efectuará la propuesta de resolución provisional, debidamente motivada, que será notificada a los interesados, en la forma establecida en los artículos 40 y 41 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común, o en la forma que se establezca en la correspondiente convocatoria, otorgándoles un plazo de veinte días para que efectúen las alegaciones que estimen oportunas”.***

Artículo 14. Criterios de baremación

b) Relación Coste/Eficiencia de la entidad solicitante en el desarrollo de programas de empleo con apoyo subvencionados por el SEF según lo regulado en esta Orden, teniéndose en cuenta el último año del que se disponga de esta información dentro de un periodo de 2 años anteriores al de la convocatoria.

Se utilizará el cociente resultante de dividir las inserciones por el importe de la subvención obtenida en ese periodo y multiplicado por diez mil. Cuando las personas insertadas sean de un grado de discapacidad intelectual del 65 por

ciento o más, se computarán como tres inserciones de personas con un grado de discapacidad inferior.

➤ **Propuesta:**

Incorporar otro criterio más.

Utilizar todas las inserciones de destinatarios de programas financiados por esta convocatoria en años anteriores. Cuando las personas insertadas sean de un grado de discapacidad del 65 por ciento o más, se computarán como tres inserciones de personas con un grado de discapacidad inferior.

Todos los contratos que se presenten

Artículo 14: Criterios de Baremación

➤ **Propuesta:**

Incorporar las acciones de los preparadores laborales, técnicos de empleo y las actuaciones especiales.

Nº de Personas Atendidas, incorporar a efectos de baremación, las Personas en seguimiento de inserciones realizadas en años anteriores.

En el Artículo 17.3, se fija que *“Los incrementos de salarios producidos posteriormente a la presentación de la solicitud de subvención por revisión del convenio colectivo, y siempre que ésta se hubiese producido durante el desarrollo de la actividad subvencionada (incluido el periodo de justificación de la misma), se admitirán como justificación de la subvención, pero en ningún caso significará aumento de la misma”*.

➤ **Propuesta:**

Hasta ahora, cuando se ha producido un incremento en las tablas salariales del Convenio Colectivo de aplicación, no se ha admitido que se aplicaran en los presupuestos presentados en la solicitud si su publicación en el BOE se iba a producir por ejemplo un mes después, ni se ha permitido modificar los presupuestos presentados una vez se produjo dicha publicación. Estos incrementos al no haberse podido tener en cuenta al presupuestar, en su mayor parte supondrá una justificación y un gasto por encima del realmente concedido y subvencionado que al final debe asumir la entidad, por lo que solicitamos que **se permita modificar los presupuestos presentados** en caso de producirse una modificación salarial en el Convenio Colectivo durante el desarrollo del proyecto.

Artículo 18. Plazo y forma de justificación

3. Con respecto a la Incapacidades temporales, así como a las ausencias establecidas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, de las personas contratadas, en el caso de cofinanciación del Fondo Social Europeo+, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 6 de la LGS, se regirá por la norma de la Unión Europea que le sea de aplicación.

En su caso, a los efectos de imputación de los costes por Incapacidad temporal se estará a lo establecido en el artículo 173.1 de Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Las bajas por incapacidad temporal del personal que desarrolle la actividad que se pudieran producir, en ningún caso podrá ser motivo de alteración sustancial en la realización de la actividad subvencionada, por lo que la entidad deberá disponer de medios suficientes para el cumplimiento de las obligaciones adquiridas.

Por consiguiente, estas bajas no podrán ser motivo de justificación para el incumplimiento total o parcial de la realización de la actividad subvencionada.

Igualmente, se podrá justificar los importes abonados a las personas contratadas correspondientes a las ausencias contempladas en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores, y siempre que estas se adecuen a lo indicado en el citado artículo.

➤ **Propuesta:**

Contemplación de los periodos de IT de los técnicos imputados como subvencionables por el Programa, así como los permisos retribuidos. Resulta muy desfavorable para la Entidad no poder imputar periodos de IT o permisos retribuidos (matrimonio, lactancia...) de los profesionales siendo un coste adicional ante la sustitución que se debe realizar o reintegrando si no se ha sustituido.

Y si la duración de la baja es inferior a **15 días**, que no exista la obligatoriedad de sustitución.

En el **artículo 18.12 sobre Plazo y forma de justificación**, y también relacionado con el artículo 17 sobre el pago de subvenciones. Si bien en este apartado se añadió un párrafo dando en cierta medida respuesta a nuestras alegaciones respecto a las modificaciones en la dedicación o coste de personal durante la ejecución respecto al proyecto inicialmente presentado.

➤ **Propuesta:**

Pensamos que independientemente de este apartado, la nueva Orden debería permitir mayor flexibilidad, máxime cuando según nos han trasladado desde el SEF se pretende adelantar en el tiempo la convocatoria y concesión de ayudas puesto que, en la práctica han surgido algunas dificultades cuando se han

producido algunas desviaciones respecto al coste finalmente imputado por cada trabajador respecto al presupuesto inicialmente presentado, pero que no han afectado al gasto total de la partida de gastos de personal sino a la distribución de la misma entre los costes ocasionados por cada trabajador.

Entendemos que siempre que se justifique el importe total concedido para el apartado de gastos de personal y que no se produzca la introducción de ningún profesional que no apareciera en el proyecto inicial sin haberlo comunicado, debería ser aceptado ya que no está afectando al desarrollo sustancial del mismo, por lo que solicitamos, puedan existir variaciones respecto al proyecto presentado que, por otra parte, entendemos que son desviaciones que normalmente se pueden producir en el desarrollo de un proyecto y que no suponen ninguna modificación en la actividad desarrollada y objeto de subvención.

En el **Artículo 19. Obligaciones de uso de la Plataforma de Orientación Laboral** por las entidades beneficiarias, que igualmente incluye criterios de baremación, se debería volver a incluir y puntuar la experiencia previa de la entidad en el desarrollo de estos proyectos e igualmente valorar la prestación del servicio en más de una localidad de la Región de Murcia. Así mismo, creemos fundamental la **simplificación administrativa** a la hora de la justificación de las acciones realizadas puesto que ya se está dejando constancia en POL. La firma de hojas de seguimiento por cada atención, máxime cuando muchas se realizan de forma no presencial (proponemos la firma única de un documento), elaboración y firma de múltiple documentación como APE, cesión de datos de forma anual, exigencia de mucha información a incluir en POL y repetición de la misma ante la sistemática establecida sobre constante apertura y cierres de itinerarios que consideran como independientes de la trayectoria real y prolongada de los usuarios en nuestras entidades (que en definitiva es la realidad de la atención personalizada que precisan dada las características del colectivo y en base a nuestra experiencia como expertos en atención a personas con discapacidad), etc, nos termina obligando a una dedicación excesiva a labores administrativas y de justificación en detrimento de la calidad y cantidad de trabajo de campo que podría verse reflejado en mayores resultados de inserción.

➤ **Propuesta:**

Proponemos igualmente que ante el exceso de documentación que debemos recabar y subir a POL, que sea el SEF quien pueda visualizar o verificar directamente a través de los organismos correspondientes como el IMAS o el INSS los certificados de discapacidad o incapacidad actualizados de los usuarios atendidos.

Es por tanto fundamental que se contemple como criterios de valoración del trabajo realizado por las entidades, no solo las acciones de orientación laboral sino todo el proceso de inserción independientemente de la naturaleza de la empresa o Administración Pública.

Artículo 19.7 Obligaciones de uso de la Plataforma de Orientación Laboral por las entidades beneficiarias.

Inserción: se considerará que una persona con discapacidad ha sido insertada cuando haya sido contratada, con una duración de al menos un mes, por una empresa del mercado ordinario de trabajo y hayan transcurrido al menos 15 días desde su alta en POL.

➤ **Propuesta:**

Eliminar la obligatoriedad de estar 15 días dado de alta en POL.