



## I. Disposiciones Generales

### DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

**ORDEN EIE/529/2016, de 30 de mayo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el estímulo del mercado de trabajo y el fomento del empleo estable y de calidad.**

Las elevadas cifras de desempleo siguen constituyendo actualmente un grave problema para la recuperación económica. Por ello, mejorar esta situación en nuestra Comunidad Autónoma y seguir incidiendo en políticas activas que favorezcan la creación de empleo y que contribuyan a reducir el número de personas desempleadas es un objetivo fundamental para el Gobierno de Aragón.

Con esta orden se persigue que cientos de trabajadores accedan anualmente al empleo, favorecidos por el estímulo económico que supondrán las subvenciones destinadas a este fin por el Gobierno de Aragón. Las ayudas económicas directas a aquellas empresas y trabajadores autónomos que generen puestos de trabajo en este momento de lenta recuperación del empleo pueden contribuir positivamente a una mejora de la situación del mercado de trabajo y a la creación de empleo.

La presente orden tiene por objeto el estímulo del mercado de trabajo y de la calidad en el empleo a través de acciones para incentivar la contratación laboral estable de personas en situación de desempleo o la transformación de contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, favoreciendo así la estabilidad en el empleo; promover la incorporación al mercado de trabajo de jóvenes titulados universitarios a través de contratos en prácticas; o apoyar con fines integradores la celebración de contratos temporales y de duración determinada con personas en situación o riesgo de exclusión social. Dichas acciones se centran en aquellos grupos que encuentran más dificultades en acceder al empleo, tales como los jóvenes, las personas mayores de 45 años o los desempleados de larga duración, todo ello desde una perspectiva de género que presta especial atención a favorecer el empleo de mujeres, con un enfoque social que atiende a colectivos vulnerables como los perceptores del Ingreso Aragonés de Inserción o las mujeres víctimas de violencia de género, así como con un enfoque territorial que incentiva especialmente el empleo en núcleos de población reducida.

La Constitución Española reconoce el derecho al trabajo de todos los españoles en su artículo 35 y dispone en su artículo 40 que los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica y, de manera especial, realizarán una política orientada al pleno empleo.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón, su Estatuto de Autonomía, aprobado por la Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, establece en su artículo 26 que los poderes públicos de Aragón promoverán el pleno empleo de calidad; la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo; la formación y promoción profesionales, y la conciliación de la vida familiar y laboral.

Por su parte, en relación con el reparto de competencias entre el Estado y la Comunidad Autónoma de Aragón, el artículo 71.32.<sup>a</sup> atribuye a Aragón la competencia exclusiva sobre la planificación de la actividad económica y fomento del desarrollo económico de la Comunidad Autónoma, de acuerdo con los principios de equilibrio territorial y de sostenibilidad. Asimismo, el artículo 77.2.<sup>a</sup> atribuye a nuestra Comunidad Autónoma competencias de ejecución sobre trabajo y relaciones laborales, incluyendo, entre otras, las políticas activas de ocupación.

Igualmente, el artículo 79 del Estatuto de Autonomía establece para la Comunidad Autónoma el ejercicio de la actividad de fomento, a cuyos efectos podrá otorgar subvenciones con cargo a fondos propios, regulando o, en su caso, desarrollando los objetivos y requisitos de otorgamiento y gestionando su tramitación y concesión.

Por otro lado, el actual texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, dispone en su artículo 3.2 que, de conformidad con la Constitución y sus Estatutos de Autonomía, corresponde a las Comunidades Autónomas en su ámbito territorial el desarrollo de la política de empleo, el fomento del empleo y la ejecución de la legislación laboral y de los programas y medidas que les hayan sido transferidos. En su artículo 10, la citada ley establece que la Estrategia Española de Activación para el Empleo se articula en torno a 6 Ejes, identificando en el Eje 3 bajo la denominación "Oportunidades de Empleo", actuaciones para incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos con mayor dificultad



en el acceso o permanencia en el empleo. Asimismo, el Eje 4, bajo el epígrafe de "Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo", incluye actuaciones dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Por otro lado, la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, aprobada mediante Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre, recoge entre sus objetivos estratégicos mejorar la empleabilidad de los jóvenes y favorecer la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo como los desempleados de larga duración, los mayores de 55 años o los beneficiarios del programa de recualificación profesional PREPARA.

Las subvenciones contempladas en la presente orden contribuyen a la consecución de la misión del Fondo Social Europeo que, conforme establece el Reglamento (UE) n.º 1304/2013, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, relativo al Fondo Social Europeo, promoverá unos niveles elevados de empleo y de calidad del empleo y mejorará el acceso al mercado laboral, contribuyendo de esta forma a dar respuesta a las prioridades de la Unión en materia de mejora de la cohesión económica, social y territorial. Por ello, las subvenciones contempladas en la presente orden podrán contar con la cofinanciación del Fondo Social Europeo, a través del Programa Operativo de Aragón para el período 2014-2020, aprobado por decisión de la Comisión Europea de 17 de diciembre de 2015.

Las ayudas reguladas en esta orden tienen el carácter de ayudas de minimis y están sujetas, atendiendo a la actividad que realice la persona física o jurídica beneficiaria, al régimen de minimis establecido en el Reglamento (UE) n.º 1407/2013, de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013 (D.O.U.E. L 352/1, de 24 de diciembre de 2013) o en el Reglamento (UE) n.º 1408/2013, de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis en el sector agrícola, quedando por tanto excluidas del procedimiento de notificación del artículo 108, apartado 3, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

Todas las subvenciones contempladas en esta orden forman parte de un conjunto de políticas activas de empleo que tienen como principal objetivo facilitar las posibilidades de acceso de las personas en situación de desempleo al mercado de trabajo como trabajadores por cuenta ajena. Por ello, al amparo de lo previsto en el artículo 14.3.a) de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, se opta por otorgar las subvenciones contempladas en la presente orden en régimen de concurrencia competitiva por el procedimiento simplificado, que permite que el único criterio a tener en cuenta para determinar el orden de prelación de las solicitudes sea la fecha de su presentación, siempre que sean válidamente presentadas y que cumplan todos los requisitos.

Esta línea de fomento de la contratación laboral de trabajadores por cuenta ajena está contemplada en el Plan Estratégico de Subvenciones del Departamento de Economía, Industria y Empleo 2016-2019, aprobado por Orden de 17 de noviembre de 2015, de la Consejera de Economía, Industria y Empleo. En dicho plan se prevé, para la concesión de estas subvenciones, el procedimiento simplificado de concurrencia competitiva recogido en la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón.

En cuanto a la competencia para la aprobación de las correspondientes bases reguladoras, la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, dispone en su artículo 11.2 que el titular de cada Departamento de la Administración de la Comunidad Autónoma es el órgano competente para la aprobación de las bases reguladoras de las subvenciones que puedan otorgar los Departamentos y los organismos públicos adscritos a ellos.

En la elaboración de la presente norma han sido consultadas las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 2/2009, de 11 de mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón.

En su virtud, previos informes preceptivos de la Dirección General de los Servicios Jurídicos y de la Intervención General, emitidos en aplicación de lo dispuesto en el apartado 3, del artículo 11 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, y de acuerdo con las competencias atribuidas por la legislación vigente, dispongo:

## CAPÍTULO I Disposiciones Generales

### Artículo 1. *Objeto.*

1. La presente orden tiene por objeto establecer las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a fomentar en la Comunidad Autónoma de Aragón la contratación por cuenta ajena de trabajadores desempleados.



2. Las medidas de fomento establecidas en la presente norma contemplan entre sus fines incentivar la contratación indefinida de jóvenes menores de 30 años, mayores de 45 años, parados de larga duración y mujeres, promover la estabilidad en el empleo por medio de la conversión de contratos temporales en indefinidos, apoyar a los trabajadores autónomos que contraten a su primer empleado e incentivar la contratación en prácticas de jóvenes con titulación universitaria, todo ello con un enfoque de género en la configuración de unas medidas de acción positiva hacia el colectivo femenino y con un enfoque local que incentiva especialmente el empleo en núcleos de población reducida.

#### Artículo 2. *Financiación.*

1. El Instituto Aragonés de Empleo, con sujeción a las limitaciones presupuestarias del correspondiente ejercicio económico, podrá conceder las subvenciones reguladas en la presente orden, de acuerdo con las condiciones y requisitos establecidos para cada una de ellas. Para ello se destinarán créditos presupuestarios dentro del Programa 3221 - Fomento del Empleo - del Presupuesto de Gastos del Instituto Aragonés de Empleo. La financiación de las subvenciones se efectuará con cargo a aquellas aplicaciones presupuestarias que se determinen en las correspondientes órdenes de convocatoria.

2. La concesión de subvenciones por el Instituto Aragonés de Empleo queda condicionada a las disponibilidades presupuestarias de cada ejercicio económico.

3. Las subvenciones previstas en esta orden podrán contar con una cofinanciación del 50%, procedente del Fondo Social Europeo a través del Programa Operativo de Aragón para el período de 2014-2020, aprobado por decisión de la Comisión Europea de 17 de diciembre de 2015. Dicho Programa incluye dentro del Eje Prioritario 1, dirigido a promover la sostenibilidad y la calidad en el empleo y a favorecer la movilidad laboral, el objetivo específico 8.1.5 de promover estímulos para la creación de empleo por cuenta ajena en las empresas.

#### Artículo 3. *Beneficiarios y ámbito de aplicación.*

1. Podrán ser beneficiarios de las subvenciones previstas en la presente orden las empresas, cualquiera que sea su forma jurídica, los empresarios individuales y trabajadores autónomos, las entidades privadas sin ánimo de lucro, las comunidades de bienes y las sociedades civiles que desarrollen su actividad en la Comunidad Autónoma de Aragón y que contraten a trabajadores por cuenta ajena, siempre que se reúnan los requisitos y condiciones establecidos en esta norma.

2. Los destinatarios finales de estas subvenciones son los jóvenes menores de 30 años, los mayores de 45 años, las mujeres y los desempleados de larga duración.

3. Quedan expresamente excluidos de las ayudas establecidas en la presente orden los siguientes supuestos:

- a) Las relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, o en otras disposiciones normativas.
- b) Las contrataciones de trabajadores para prestar servicios en otras empresas a través de contratos de puesta a disposición.
- c) Las contrataciones efectuadas por las Administraciones Públicas, entidades y empresas de ellas dependientes.
- d) Las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el 2.º grado inclusive, del empresario individual, de alguno de los miembros de la comunidad de bienes o sociedad civil, o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración, gobierno o representación de las empresas que revistan forma jurídica de sociedad mercantil o de otras entidades sin ánimo de lucro que vayan a ser objeto de las subvenciones previstas en esta orden. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo que contrate como trabajador por cuenta ajena a hijos menores de 30 años, convivan o no con él, en aplicación de lo previsto en la disposición adicional décima de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, o cuando se trate de un trabajador autónomo sin asalariados y contrate a un solo familiar menor de 45 años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.
- e) Las relaciones contractuales que se formalicen con los socios que posean más del 33% de capital social en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad mercantil, así como las que se suscriban con alguno de los miembros de la comunidad de bienes o de la sociedad civil solicitante.
- f) Las contrataciones que se deriven de una sucesión en la titularidad de la empresa o cambio de forma jurídica de ésta.



- g) Las contrataciones de trabajadores que hubiesen tenido una relación laboral en la misma empresa o grupo de empresas en los 3 meses anteriores a la formalización del contrato.
- h) Las contrataciones indefinidas de carácter fijo-discontinuo.
- i) Las empresas de más de 50 trabajadores que incumplan la obligación de reserva de cuota del 2% de trabajadores discapacitados, salvo que tengan autorizada la aplicación de las medidas alternativas previstas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.
- j) Las empresas que hubiesen sido sancionadas por la autoridad laboral competente y que no cumplan con lo previsto en el artículo 38.5 de la Ley de la Ley 1/2016, de 28 de enero, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2016.
- k) Las empresas que incumplan los requisitos exigidos en la legislación medioambiental en relación con el tratamiento de los residuos que, en su caso, produzcan.
- l) Aquellas empresas en las que concurra alguna de las circunstancias a que se refiere el artículo 13, apartados 2 y 3, de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
- m) Aquellas empresas que no se hallen al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias, tanto con la Hacienda del Estado como con la de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, y frente a la Seguridad Social, así como quienes tengan alguna deuda pendiente de pago con la Comunidad Autónoma de Aragón.

#### Artículo 4. *Límite máximo de las subvenciones.*

Dentro de cada convocatoria de la presente orden, ninguna empresa ni empleador podrá recibir subvenciones por contrataciones efectuadas que, en su conjunto, superen la cantidad de 75.000 euros, salvo supuestos excepcionales en los que el proyecto de creación de empleo se estime de interés para la economía aragonesa y así sea declarado por el titular del Departamento competente en materia de empleo. La concesión de subvenciones a una misma empresa que rebasen el citado límite de 75.000 euros será comunicada al Consejo General del Instituto Aragonés de Empleo.

#### Artículo 5. *Régimen de ayudas de Estado.*

Las subvenciones contempladas en la presente orden tienen el carácter de ayudas de minimis y están sujetas, atendiendo a la actividad que realice la persona física o jurídica beneficiaria, a uno de los siguientes reglamentos europeos que regulan las ayudas de minimis:

- a) Reglamento (UE) n.º 1407/2013, de 18 de diciembre de 2013, de la Comisión, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis (D.O.U.E. L 352/1, de 24 de diciembre de 2013). La aplicación de este régimen supone que el importe total de las ayudas de minimis concedidas por un Estado miembro a una única empresa no excederá de 200.000 euros durante cualquier período de tres ejercicios fiscales. Cuando se trate de una única empresa que realice por cuenta ajena operaciones de transporte de mercancías por carretera, el importe máximo aplicable será de 100.000 euros durante cualquier período de tres ejercicios fiscales. La aplicación de este régimen de ayudas implica que, en el marco del mismo, no podrán concederse a empresas de los siguientes sectores:
  - Pesca y la acuicultura, regulados por el Reglamento (CE) n.º 104/2000 del Consejo.
  - Producción primaria de los productos agrícolas que figuran en el anexo I del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.
  - Actividades relacionadas con la exportación a terceros países o Estados miembros cuando la ayuda esté vinculada al establecimiento y la explotación de una red de distribución o a otros gastos corrientes vinculados a la actividad exportadora.
- b) Reglamento (UE) n.º 1408/2013, de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis en el sector agrícola. La aplicación de este régimen supone que el importe total de las ayudas de minimis concedidas por un Estado miembro a una única empresa no excederá de 15.000 euros durante cualquier período de tres ejercicios fiscales.

#### Artículo 6. *Régimen jurídico.*

Las ayudas que se concedan al amparo de la presente orden tendrán la consideración de subvenciones públicas y, por lo tanto, se regirán por lo dispuesto en la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Sub-



venciones y en su reglamento de desarrollo, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, y demás normativa vigente de general aplicación.

## CAPÍTULO II

### Medidas para el fomento del empleo y el estímulo del mercado de trabajo

#### Artículo 7. Subvenciones para el fomento de la contratación indefinida.

1. Podrán ser objeto de subvención los contratos indefinidos iniciales que se celebren con personas desempleadas pertenecientes a algunos de los siguientes colectivos:

- Jóvenes menores de 30 años.
- Mayores de 45 años.
- Mujeres, cualquiera que sea su edad.
- Personas desempleadas de larga duración cualquiera que sea su edad.

#### 2. Requisitos.

Para acceder a las subvenciones establecidas en este artículo deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- En todos los supuestos subvencionables, salvo en el previsto por la contratación de desempleados de larga duración, las personas contratadas deberán haber permanecido desempleadas e inscritas como demandantes de empleo en las oficinas del Servicio Público de Empleo durante un período de, al menos, un mes ininterrumpido e inmediatamente anterior a la fecha de su contratación.

No obstante, cuando el contrato se formalice con jóvenes menores de 25 años o con mujeres víctimas de violencia de género, no se exigirá ese período de un mes de inscripción, si bien en ambos supuestos las personas contratadas deberán cumplir la condición de encontrarse desempleadas e inscritas como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo con carácter previo a la fecha de su contratación.

Se considerarán personas desempleadas de larga duración aquellas que figurasen desempleadas e inscritas como demandantes de empleo en la fecha inmediatamente anterior a la de su contratación y que hubiesen mantenido esta inscripción durante un período mínimo de doce meses dentro de los dieciocho meses inmediatamente anteriores a dicha contratación.

- La empresa deberá solicitar las personas a contratar mediante la presentación, con anterioridad a la fecha de su contratación, de la correspondiente oferta de empleo ante la oficina de empleo o agencia de colocación autorizada conforme a lo previsto en el Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación. Dichas personas deberán haber sido enviadas por la citada oficina con anterioridad a la fecha de su contratación. Este requisito no se exigirá en los siguientes supuestos:

- Mujeres víctimas de violencia de género.
- Personas que, en el marco de su participación en un Programa Integral para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción, regulado en el Decreto 69/2013, de 30 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones de los Programas para el desarrollo de Acciones de Orientación Profesional para el Empleo y el Autoempleo y los Programas Integrales para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción, accediesen a un empleo indefinido como resultado de las actuaciones que desarrolle la entidad colaboradora para la mejora de su empleabilidad.
- Personas contratadas en el marco del Plan FIJA de Formación e Inserción Juvenil de Aragón.

- La condición de edad menor de 30 o mayor de 45 años a la que se refiere el apartado 1 de este artículo, deberá concurrir el día de inicio de la relación laboral objeto de subvención.
- La incorporación de los nuevos trabajadores deberá suponer un incremento neto del empleo fijo de la empresa en relación con el promedio de la plantilla en los seis meses anteriores a la contratación. Dicho incremento se calculará teniendo en cuenta las reglas establecidas en la disposición adicional tercera de la presente orden.
- El contrato deberá suscribirse por tiempo indefinido desde su comienzo y se comunicará al Instituto Aragonés de Empleo en la forma reglamentariamente establecida.
- Los contratos se formalizarán a jornada completa o a tiempo parcial no inferior al 50% de la jornada ordinaria en la empresa en cómputo anual.

#### 3. Cuantías.

La cuantía básica de la subvención por contratación indefinida a tiempo completo de personas incluidas en los colectivos a que se refiere el apartado 1 de este artículo será de 4.000 euros.



Esta cuantía se incrementará por cada uno de los siguientes supuestos y porcentajes hasta un límite máximo de 6.000 euros por contrato subvencionado, salvo que se trate de mujeres víctimas de violencia de género, en cuyo caso, los posibles incrementos podrán acumularse hasta los 8.000 euros:

- a) Un 10% adicional cuando la persona contratada sea joven menor de 25 años.
  - b) Un 10% adicional cuando la persona contratada sea mayor de 55 años.
  - c) Un 10% adicional cuando los trabajadores subvencionados sean contratados para prestar sus servicios en nuevos centros de trabajo ubicados en municipios de menos de 5.000 habitantes. Se entenderá por nuevo centro de trabajo aquel que haya iniciado su actividad productiva dentro de los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de la contratación del trabajador por el que se solicita subvención.
  - d) Un 10% adicional cuando la empresa contratante tenga menos de 50 trabajadores en el momento de producirse la contratación.
  - e) Un 10% adicional cuando se trate de contrataciones de personal investigador para el desarrollo de programas I+D+i en el marco de la empresa.
  - f) Un 20% adicional cuando se trate del primer trabajador contratado por un trabajador autónomo dentro de los primeros 24 meses desde el inicio de su actividad por cuenta propia.
  - g) Un 20% adicional cuando la persona contratada sea perceptora de alguna de las siguientes prestaciones o ayudas:
    - Ingreso Aragonés de Inserción.
    - Ayuda económica de acompañamiento prevista en el programa de recualificación profesional PREPARA, establecido por Real Decreto-Ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.
    - Renta Activa de Inserción establecida en el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el Programa de Renta activa de Inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo.
    - Ayuda económica del Programa de Activación para el Empleo, regulado en el Real Decreto-Ley 16/2014, de 19 de diciembre.
  - h) Un 20% adicional cuando se trate de jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
  - i) Un 20% adicional cuando se trate de personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.
  - j) Un 50% adicional cuando el contrato indefinido se celebre con mujeres desempleadas víctimas de violencia de género que acrediten documentalmente dicha condición en la forma prevista en la letra j) del apartado 4 del artículo 12.  
Los incrementos establecidos en este apartado serán compatibles y acumulables entre sí, sin perjuicio de los límites indicados anteriormente.
4. Cuando la contratación se efectúe a tiempo parcial, el importe de la subvención que corresponda se reducirá en la misma proporción que la jornada. En este caso, para el cálculo de la subvención se tomará la cuantía básica que se establece en el primer párrafo del apartado 3 y, aplicados los incrementos que procedan en su caso con los límites señalados, se reducirá proporcionalmente la cantidad resultante en función de la jornada.

**Artículo 8. Subvenciones para el fomento de la estabilidad en el empleo a través de la conversión de contratos temporales en indefinidos.**

1. Las transformaciones en indefinidos de contratos para la formación y el aprendizaje, de prácticas y de interinidad, podrán ser objeto de subvención cuando la persona contratada sea menor de 30 años, mayor de 45 o mujer, con independencia en este último caso de su edad.

2. Requisitos.

Para acceder a las subvenciones establecidas en este artículo deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- a) La conversión del contrato se formalizará por escrito y se deberá cumplir con el preceptivo trámite de comunicación de la misma al Instituto Aragonés de Empleo.
- b) La conversión de los contratos temporales deberá realizarse, en todo caso, antes del vencimiento del contrato objeto de transformación o de cualquiera de sus prórrogas, si las hubiere.
- c) La conversión del contrato en indefinido deberá suponer un incremento neto del número de trabajadores fijos de la empresa, en relación con el promedio de la plantilla en los seis meses anteriores a la conversión. Dicho incremento se calculará conforme a las reglas establecidas en la disposición adicional tercera de la presente orden.



- d) La duración de la jornada del contrato indefinido será, al menos, la misma que la del contrato originario y sin perjuicio de lo previsto en el apartado 4 de este artículo.
- e) Entre el contrato temporal preexistente y el que resulte de su transformación no mediará interrupción.
- f) La transformación en indefinido de un contrato de interinidad solo será subvencionable si se produce también, al mismo tiempo, la reincorporación a la plantilla del trabajador sustituido.

### 3. Cuantías.

Las transformaciones en indefinidos a jornada completa de las modalidades de contratación previstas en el apartado 1 de este artículo se subvencionarán en las siguientes cuantías:

- a) 3.000 euros cuando la persona cuyo contrato se transforma en indefinido sea menor de 30 años en la fecha en que se produzca dicha transformación, o cuando sea mujer, independientemente en este caso de su edad.
- b) 2.500 euros cuando la persona cuyo contrato se transforma en indefinido sea mayor de 45 años en la fecha en que se produzca dicha transformación.

Dichas cuantías se incrementarán por cada uno de los siguientes supuestos y porcentajes hasta un límite máximo de 3.500 euros, salvo que se trate de mujeres víctimas de violencia de género, en cuyo caso los posibles incrementos podrán acumularse hasta los 5.000 euros:

- a) Un 10% adicional cuando la persona contratada sea joven menor de 25 años.
- b) Un 10% adicional cuando la persona contratada sea mayor de 55 años.
- c) Un 10% adicional cuando la empresa contratante tenga menos de 50 trabajadores en el momento de producirse la contratación.
- d) Un 10% adicional cuando se trate de contrataciones de personal investigador para el desarrollo de programas I+D+i en el marco de la empresa.
- e) Un 10% adicional cuando los trabajadores objeto de subvención presten sus servicios en centros de trabajo ubicados en municipios de menos de 5.000 habitantes.
- f) Un 50% adicional cuando el contrato indefinido se celebre con mujeres víctimas de violencia de género que acrediten documentalmente dicha condición en la forma prevista en la letra j) del apartado 4 del artículo 12.

Los incrementos establecidos en este apartado serán compatibles y acumulables entre sí, sin perjuicio de los límites indicados anteriormente.

4. Cuando el contrato indefinido derivado de la transformación se celebre a tiempo parcial, el importe de la ayuda que corresponda se reducirá en la misma proporción que la jornada, calculándose en la forma establecida en el apartado 4 del artículo 7.

En ningún caso se subvencionarán conversiones en contratos indefinidos con una jornada parcial inferior al 50% de la jornada ordinaria en la empresa.

5. No serán objeto de subvención aquellos supuestos de contratos temporales que se presuman por tiempo indefinido por haberse celebrado en fraude de ley. Para determinar esta circunstancia el Instituto Aragonés de Empleo podrá solicitar informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Tampoco serán objeto de subvención aquellos supuestos en los que, en virtud de lo dispuesto en el párrafo primero del apartado 1 del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la condición de fijos de los trabajadores se adquiera por haber estado contratados en un periodo de treinta meses durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada.

### Artículo 9. Subvención de contratos en prácticas celebrados con titulados universitarios.

1. Podrán ser objeto de subvención los contratos en prácticas que cumplan las exigencias y formalidades establecidas en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en las normas reglamentarias de desarrollo, que se realicen con personas menores de 30 años o menores de 35 años si tienen reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, que se encuentren desempleadas e inscritas como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo en el momento de su contratación y que se hallen en posesión de un título universitario.

2. Para acceder a esta subvención, deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- a) La persona contratada habrá permanecido desempleada e inscrita como demandante de empleo en el Servicio Público de Empleo durante un período de, al menos, tres meses ininterrumpidos e inmediatamente anteriores a la fecha de su contratación.



- b) La empresa deberá solicitar ante la oficina de empleo las personas a contratar mediante la presentación, con anterioridad a la fecha de su contratación, de la correspondiente oferta de empleo y éstas deberán haber sido enviadas por dicha oficina con anterioridad a la fecha de su contratación.
  - c) El contrato deberá concertarse a jornada completa y por una duración mínima de doce meses.
  - d) Los trabajadores contratados serán menores de 30 años o de 35 años en caso de personas con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%, en la fecha de inicio del contrato subvencionado y no habrán tenido un empleo anterior a través de un contrato de la misma modalidad vinculado a la misma titulación.
  - e) Los trabajadores contratados en la modalidad de prácticas no podrán venir a sustituir a otros trabajadores que hubiesen estado contratados en los tres meses anteriores en la empresa bajo la misma modalidad contractual para ocupar el mismo puesto de trabajo, salvo que aquellas relaciones laborales se hubiesen extinguido por alcanzar la duración máxima prevista en la legislación laboral aplicable. Dicha circunstancia se hará constar mediante declaración responsable suscrita por la empresa solicitante conforme al modelo que se ponga a disposición de los interesados.
3. Los contratos en prácticas que se realicen cumpliendo los requisitos establecidos en el número anterior, se subvencionarán en una cuantía de 2.500 euros o de 2.750 cuando los trabajadores objeto de subvención presten sus servicios en centros de trabajo ubicados en municipios de menos de 5.000 habitantes.

**Artículo 10. Promoción de la contratación temporal con fines integradores.**

1. Se establece una subvención de 150 euros, hasta un máximo de 1.800, por cada mes de duración del contrato inicial que se celebre con desempleados pertenecientes a alguno de los siguientes grupos en procesos de normalización laboral o en situación o riesgo de exclusión social:

- a) Discapacitados procedentes de un Centro Especial de Empleo en el que prestasen sus servicios por medio de una relación laboral de carácter especial.
- b) Personas en situación o riesgo de exclusión social procedentes de la plantilla de una empresa de inserción.
- c) Perceptores del Ingreso Aragonés de Inserción.
- d) Perceptores de la Renta Activa de Inserción establecida en el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el Programa de Renta Activa de Inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo.
- e) Perceptores de la ayuda económica de acompañamiento prevista en el programa de recualificación profesional PREPARA, establecido por Real Decreto-Ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.
- f) Perceptores de la ayuda económica del Programa de Activación para el Empleo, regulado en el Real Decreto-Ley 16/2014, de 19 de diciembre.
- g) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
- h) Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.
- i) Desempleados mayores de 55 años que figurasen desempleados e inscritos como demandantes de empleo en la fecha inmediatamente anterior a la de su contratación y que hubiesen mantenido esta inscripción durante un período mínimo de doce meses dentro de los dieciocho meses inmediatamente anteriores a dicha contratación.
- j) Mujeres víctimas de violencia de género.

2. Quedan excluidas del acceso a esta subvención las empresas calificadas como Centros Especiales de Empleo o Empresas de Inserción.

3. Requisitos:

- a) Los trabajadores contratados deberán hallarse desempleados e inscritos como demandantes de empleo en una oficina del Servicio Público de Empleo, al menos, desde el día inmediatamente anterior a la fecha de su contratación.
- b) Las contrataciones temporales o de duración determinada tendrán una duración mínima de seis meses.
- c) Los contratos se formalizarán a jornada completa o a tiempo parcial no inferior al 50% de la jornada ordinaria en la empresa.





- d) En los supuestos de trabajadores procedentes de un Centro Especial de Empleo o Empresa de Inserción, la contratación en la empresa beneficiaria deberá efectuarse en el plazo máximo de tres meses desde que el trabajador hubiese causado baja en la empresa de origen.
4. Cuando el contrato subvencionado se celebre a tiempo parcial, el importe de la ayuda que corresponda se reducirá en la misma proporción que la jornada.

### CAPÍTULO III Procedimiento de concesión de las subvenciones

#### SECCIÓN PRIMERA NORMAS DE TRAMITACIÓN

##### Artículo 11. *Procedimiento de concesión de las subvenciones.*

1. La concesión de subvenciones reguladas en esta orden se tramitará mediante el procedimiento simplificado de concurrencia competitiva en los términos dispuestos en el presente capítulo y conforme a lo previsto en el artículo 14.3.a) de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón. Para ello, la prelación de las solicitudes, válidamente presentadas y que cumplan los requisitos establecidos, se fijará en función de la fecha de presentación dentro del plazo de vigencia de la correspondiente convocatoria, con el fin de adjudicar las subvenciones dentro del crédito disponible, y resolver las solicitudes individualmente.

Si la solicitud presentada no reúne los requisitos establecidos en la presente orden, el órgano instructor requerirá al interesado para que la subsane en el plazo máximo e improrrogable de diez días, indicándole que, si no lo hiciere, se le tendrá por desistido de su solicitud conforme a lo establecido, en cuanto a subsanación y mejora de la solicitud, en el artículo 71 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. No obstante, cuando el crédito para distribuir entre las solicitudes presentadas en una misma fecha no alcanzase al necesario para cubrir el importe total de las subvenciones a conceder, se procederá al prorrateo proporcional de dicho crédito entre los correspondientes solicitantes en función de la cantidad que les hubiera correspondido percibir, previa aceptación de los mismos en el plazo de 10 días. Si alguno de los solicitantes no aceptara el importe que le pudiera corresponder, dicho importe pasará a incrementar el total del remanente, que se prorrateará de nuevo entre el resto de solicitantes sin necesidad de una nueva aceptación.

##### Artículo 12. *Iniciación y tramitación de las solicitudes.*

1. De conformidad con lo previsto en los artículos 15 y 16 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, el procedimiento para la concesión de las subvenciones contempladas en el Capítulo II se iniciará siempre de oficio mediante convocatoria aprobada por la Consejera de Economía, Industria y Empleo del Gobierno de Aragón, que será publicada en el "Boletín Oficial de Aragón".

2. Las solicitudes, dirigidas a la Directora Gerente del Instituto Aragonés de Empleo, podrán presentarse en cualquiera de las oficinas del Instituto Aragonés de Empleo o a través de cualquiera de las unidades de registro de documentos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, así como por cualquier otro medio regulado en 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.

3. Sin perjuicio de todo lo dispuesto en la Sección segunda del presente Capítulo, las solicitudes se formalizarán, junto con la documentación complementaria, en los correspondientes modelos normalizados, debidamente cumplimentados. Dichos modelos estarán a disposición de los interesados en el "Catálogo de procedimientos administrativos y servicios prestados por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón", a través de la Oficina Virtual de Trámites disponible en la sede electrónica del Gobierno de Aragón en la dirección electrónica <http://www.aragon.es>, así como en el portal del Instituto Aragonés de Empleo en la dirección electrónica <http://www.aragon.es/inaem>.

4. Las solicitudes irán acompañadas de original o copia debidamente compulsada de la siguiente documentación, salvo que, como establece el artículo 35 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, ya obre en el Instituto Aragonés de Empleo y no se hayan producido modificaciones posteriores en su contenido:

- a) En caso de no prestar en el correspondiente modelo de solicitud la autorización al Instituto Aragonés de Empleo para la consulta de datos de identidad en el Sistema de



- Verificación de Datos de Identidad: DNI o NIE de la persona que solicita la concesión de la subvención o que actúa como representante del solicitante, debiendo en este último caso acreditar la representación por cualquier medio válido en derecho que deje constancia fidedigna, o mediante declaración en comparecencia personal del interesado. Si el solicitante es persona jurídica, se aportará, además, poder suficiente del representante para actuar en nombre de la entidad, escritura de constitución de la sociedad y modificaciones posteriores que afecten al capital social, a la composición de los órganos de administración o de los miembros de la sociedad, contrato de sociedad civil debidamente diligenciado o cualquier otro que resulte procedente.
- b) Tarjeta de identificación fiscal de la empresa o empleador solicitante.
- c) Declaración responsable conforme al modelo normalizado que se ponga a disposición de los interesados, en la que se hará constar, entre otros extremos:
- 1.º Que cumple las obligaciones por reintegro de subvenciones, según lo establecido en los artículos 21 y 25 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.
  - 2.º Que no está incurso en ninguna de las prohibiciones o exclusiones previstas en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, según lo establecido en el artículo 26 del Reglamento de dicha ley, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, así como en la presente orden.
  - 3.º Las subvenciones, ayudas, ingresos o recursos obtenidos o solicitados para la misma finalidad o, en su caso, declaración expresa de no haberlos solicitado.
  - 4.º Las ayudas sujetas al régimen de minimis establecido en el Reglamento (UE) n.º 1407/2013, de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013 o, en su caso, ayudas sujetas al régimen de minimis en el sector agrario establecido en el Reglamento (UE) n.º 1408/2013, de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013, que hayan sido solicitadas y/o concedidas durante el ejercicio fiscal en curso y en los dos ejercicios fiscales anteriores indicando fecha de concesión, entidad concedente e importe de la subvención.
  - 5.º Que cumple la obligación de reserva de cuota del 2% de trabajadores con discapacidad, salvo que tengan autorizada la aplicación de las medidas alternativas previstas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.
  - 6.º Que no ha sido sancionado por la autoridad laboral competente y que cumple con lo previsto en el 38.5 de la Ley de la Ley 1/2016, de 28 de enero, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2016. El Instituto Aragonés de Empleo verificará el cumplimiento de este requisito mediante solicitud de informe a la Dirección General de Trabajo.
  - 7.º Que cumple todos los requisitos exigidos en la legislación medioambiental en relación con el tratamiento de residuos que, en su caso, produzca. En relación con esta declaración responsable emitida por la empresa, el Instituto Aragonés de Empleo verificará el cumplimiento de este requisito mediante la solicitud, a lo largo del compromiso adquirido de mantenimiento del empleo, de informe favorable del Departamento de Desarrollo Rural y Sostenibilidad y en referencia a la fecha de solicitud de la subvención, siendo causa de reintegro su no cumplimiento.
  - 8.º Que mantendrá contabilidad diferenciada con objeto de asentar las transacciones relacionadas con las subvenciones percibidas, o bien que contará con una codificación contable adecuada que permita identificar claramente dichas transacciones.
  - 9.º Que, en el supuesto de haber formalizado contratos de prácticas, los nuevos trabajadores no vienen a sustituir a otros que hubiesen estado contratados en los tres meses anteriores en la empresa bajo la misma modalidad contractual para ocupar el mismo puesto de trabajo, salvo que aquellas relaciones laborales se hubiesen extinguido por alcanzar la duración máxima prevista en la legislación laboral aplicable.
- d) Informe de la vida laboral de la empresa expedido por la correspondiente Administración de la Seguridad Social, comprensivo, al menos, de los seis meses anteriores a la contratación o desde su alta como empresa, y en el que aparezcan incorporados los trabajadores por los que se solicita la subvención. No obstante, no será preciso aportar este informe si la empresa solicitante autoriza al Instituto Aragonés de Empleo para recabar estos datos de la Tesorería General de la Seguridad Social por vía telemática.
- e) Impreso de Relaciones con Terceros debidamente sellado por la entidad bancaria.



- f) En los supuestos de contratos en prácticas, titulación del trabajador en virtud de la cual se realice dicho contrato o, en su defecto, certificado expedido por el centro educativo en el que conste que se está en disposición de obtener dicha titulación.
- g) En el supuesto de que la persona contratada fuese perceptora del Ingreso Aragonés de Inserción, certificado emitido por el órgano competente acreditativo de dicha circunstancia.
- h) En los supuestos de que la persona contratada fuese perceptora de la ayuda económica de acompañamiento prevista en el programa de recualificación profesional PRE-PARA, de la Renta Activa de Inserción, o de la ayuda económica del Programa de Activación para el Empleo, certificado emitido por el órgano competente acreditativo de dicha circunstancia.
- i) En caso de que el contrato se celebre para desempeñar el trabajo en un centro de nueva creación que hubiese iniciado su actividad dentro de los seis meses anteriores a la formalización del contrato subvencionado, alta en el Impuesto de Actividades Económicas o comunicación de apertura de centro de trabajo presentado ante el órgano competente.
- j) En el supuesto de contratación de mujeres víctimas de violencia de género, acreditación de dicha condición. La situación de violencia de género se acreditará por alguno de los siguientes medios:
- 1.º A través de sentencia que confirme la evidencia de maltrato.
  - 2.º A través de la resolución judicial que hubiere acordado medidas cautelares para la protección de la víctima.
  - 3.º A través de la orden de protección acordada a favor de la víctima o, excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género en tanto no se dicte la orden de protección.
  - 4.º A través del certificado emitido por el órgano competente acreditativo de que la beneficiaria está incorporada al Programa de Renta Activa de Inserción por su condición de víctima de violencia de género en las condiciones previstas en el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el Programa de Renta activa de Inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo.
- De conformidad con lo previsto en el artículo 3.3 del Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el Programa de Inserción Sociolaboral para Mujeres Víctimas de Violencia de Género, el plazo para acceder a las medidas de promoción de empleo contempladas en esta orden para favorecer la contratación de mujeres en dicha situación, será el siguiente, en función de la forma de acreditarla:
- En el supuesto de sentencia condenatoria, durante los 24 meses posteriores a su notificación.
  - En los supuestos de resolución judicial que hubiere adoptado medidas cautelares o de la orden de protección, durante la vigencia de las mismas.
  - En el caso del informe del Ministerio Fiscal, hasta que se adopte la resolución que proceda sobre la orden de protección.
- k) Cuando fuese necesario, las situaciones de exclusión social a las que se refiere el artículo 10 de esta orden se acreditarán por los Servicios Sociales Públicos competentes.
- l) En el supuesto de contratación de una persona con discapacidad procedente de un centro especial de empleo:
- Acreditación de la discapacidad, que se realizará de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de dicha Ley.
  - Informe positivo del equipo multiprofesional competente sobre la adecuación del puesto de trabajo a la discapacidad de la persona contratada o, en su defecto, justificante de la solicitud del mismo, quedando en este caso el pago de la subvención supe-

5. Conforme a lo previsto en el artículo 20 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, la presentación de la solicitud de subvención conllevará la autorización del solicitante al Instituto Aragonés de Empleo para recabar los certificados a emitir por la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la Tesorería General de la Seguridad Social y por los órganos de la Administración Tributaria de la Comunidad Autónoma de Aragón, para la acreditación del cumplimiento de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social previstas en los artículos 18 y 19 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, en cuyo caso el solicitante no deberá aportar las co-



rrespondientes certificaciones. La citada autorización se entenderá otorgada en el momento de la solicitud, así como en cualquier fase del procedimiento hasta su finalización. No obstante, el solicitante podrá denegar este consentimiento efectuando comunicación escrita al Instituto Aragonés de Empleo en tal sentido. En este supuesto, deberá presentar certificados originales positivos de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, de la Tesorería General de la Seguridad Social y de los órganos de la Administración Tributaria de la Comunidad Autónoma de Aragón expresivos de estar al corriente en el cumplimiento de las citadas obligaciones.

6. Además de la documentación citada, deberá presentarse cualquier otra que sea requerida en orden a acreditar el cumplimiento de los requisitos establecidos en la normativa aplicable.

#### Artículo 13. *Plazo de presentación de solicitudes.*

El plazo de presentación de las solicitudes será de un mes a contar desde la fecha de alta del trabajador en la Seguridad Social. En caso de transformación de contratos temporales, el plazo de un mes se contará a partir de la fecha de inicio del contrato indefinido.

En los supuestos previstos en el artículo 10 de la presente orden, la subvención se solicitará en el plazo de un mes desde la fecha de alta del trabajador en la Seguridad Social.

En aquellos supuestos en que el contrato o la conversión se formalice en el período comprendido entre la fecha de finalización de la vigencia de una convocatoria y la entrada en vigor de la siguiente, el plazo de un mes para la presentación de solicitudes se contará a partir de dicha entrada en vigor.

#### Artículo 14. *Instrucción del procedimiento.*

1. La Subdirección de Empleo de la Dirección Provincial del INAEM en Zaragoza y las Secciones de Economía Social y Promoción de Empleo en las Direcciones Provinciales del INAEM en Huesca y Teruel serán los órganos instructores del procedimiento con respecto a las solicitudes de las correspondientes subvenciones.

Los órganos instructores podrán realizar de oficio cuantas actuaciones estimen necesarias para la comprobación y estudio de los datos relativos a la actuación subvencionable y del cumplimiento de las condiciones del solicitante para ser beneficiario de la subvención.

2. El órgano instructor, a la vista del contenido del expediente, formulará la propuesta de resolución, que tendrá carácter de definitiva cuando no figuren en el procedimiento ni sean tenidos en cuenta en la resolución otros hechos ni otras alegaciones y pruebas que las aducidas por el interesado. En otro caso, la propuesta de resolución tendrá carácter provisional y se dará traslado de la misma al interesado para cumplir con el trámite de audiencia, dándole un plazo de diez días para que pueda presentar las alegaciones que considere oportunas.

El órgano instructor elevará la propuesta de resolución definitiva a la Directora Gerente del Instituto Aragonés de Empleo.

3. Si el trabajador contratado causara baja durante la tramitación de la solicitud y antes de dictar la propuesta de resolución, se tendrá por desistido de su petición al solicitante de la subvención y se archivará su solicitud mediante resolución motivada del órgano competente del Instituto Aragonés de Empleo, sin perjuicio de que pueda presentar una nueva solicitud por la contratación de otro trabajador.

#### Artículo 15. *Resolución del procedimiento.*

1. La Directora Gerente del Instituto Aragonés de Empleo resolverá hasta agotar el crédito disponible y según el orden en que la solicitud haya tenido entrada en cualquiera de las oficinas de empleo del Instituto Aragonés de Empleo o en las unidades de registro del Gobierno de Aragón o por los medios previstos por el artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, siempre que se cumplan los requisitos exigidos en esta norma y que se acompañe la documentación exigida para conceder cada tipo de ayuda.

La Directora Gerente del Instituto Aragonés de Empleo resolverá de forma individualizada sobre la concesión o denegación de las subvenciones previstas en el plazo máximo de tres meses, contados a partir de la fecha de presentación de la solicitud de subvención. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, el solicitante podrá entender desestimada su solicitud de subvención de conformidad con lo previsto en el artículo 23.4 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón.

2. La resoluciones se notificarán de forma individualizada a los interesados en los términos previstos en los artículos 58 y 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.



3. Una vez agotado el crédito presupuestario existente, se procederá a denegar las subvenciones que no puedan ser atendidas por falta de disponibilidad presupuestaria. Las solicitudes que se hayan denegado por falta de crédito en una convocatoria determinada, no causarán derecho en las siguientes.

4. De conformidad con lo previsto en el artículo 18 de la Ley 8/2015, de 25 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón y en el artículo 23.3 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, se publicarán en el Portal de Transparencia del Gobierno de Aragón y en el portal del Instituto Aragonés de Empleo las subvenciones concedidas al amparo de la presente orden.

#### Artículo 16. *Justificación y pago.*

1. Las subvenciones se concederán previa justificación de haber formalizado los contratos subvencionables, en los términos y condiciones previstos en esta orden y serán satisfechas previa comprobación de que el trabajador cuyo contrato va a ser subvencionado permanece contratado en la empresa solicitante.

2. El pago material de las subvenciones quedará condicionado a la presentación en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la notificación de la resolución de concesión del documento en el que se acredite, en los términos previstos en la letra h) del artículo 22, la comunicación al trabajador de que su puesto se encuentra subvencionado.

3. Procederá dejar sin efecto el cobro del 10% de las cantidades reconocidas, cuando se incumpla el plazo de presentación del documento establecido en el apartado 2 anterior. En caso de que transcurridos los 3 meses siguientes a la fecha de notificación de la resolución concesoria no se haya aportado el citado documento, procederá emitir resolución por la que se revoque y deje sin efecto el cobro de la totalidad de la subvención.

#### Artículo 17. *Recursos.*

Las resoluciones adoptadas no pondrán fin a la vía administrativa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley 9/1999, de 9 de abril, de creación del Instituto Aragonés de Empleo y 54.3 del texto refundido de la Ley de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, aprobado por Decreto Legislativo 2/2001, de 3 de julio, por lo que, contra las mismas, se podrá interponer recurso de alzada ante el Consejero competente en materia de empleo del Gobierno de Aragón, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de su notificación. Todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 107 y siguientes de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y en el artículo 58.2 del texto refundido antes citado.

### SECCIÓN SEGUNDA PROCEDIMIENTO TELEMÁTICO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES DE SUBVENCIÓN

#### Artículo 18. *Solicitud por medios electrónicos y validez de la presentación.*

1. Para que las personas interesadas puedan presentar sus solicitudes por medios electrónicos deberán disponer de un sistema de firma electrónica reconocida habilitada de conformidad con la normativa de aplicación en materia de firma electrónica y autorizada según lo establecido en los artículos 6 y 16 y en la Disposición adicional segunda del Decreto 228/2006, de 21 de noviembre, en su redacción dada por el Decreto 81/2011, de 5 de abril, del Gobierno de Aragón.

2. La presentación telemática de las solicitudes de subvención tendrá los mismos efectos que la presentación por cualquiera de los medios previstos en el artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. No obstante, la tramitación telemática queda condicionada a la correcta operatividad de los medios telemáticos dispuestos por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

#### Artículo 19. *Registro.*

1. La recepción de las solicitudes se efectuará en el Registro Telemático de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en el que se realizará el correspondiente asiento de entrada, de conformidad con lo establecido en su normativa de aplicación.

2. El registro emitirá automáticamente un recibo acreditativo de la recepción de la solicitud presentada por el interesado, haciéndolo llegar al presentador de la solicitud en el momento inmediatamente posterior al que tenga lugar en el asiento del documento recibido.



3. En el recibo constará el número de registro de entrada, la fecha y hora de presentación, la identificación del interesado, el tipo de documento y la descripción sucinta del asunto que se registra, órgano destinatario de la solicitud y relación, en su caso, de los documentos anexos a la solicitud.

#### Artículo 20. *Documentación aportada.*

1. Los formularios de solicitud y demás documentos susceptibles de presentación telemática se pondrán a disposición de los interesados en el Catálogo de Procedimientos Administrativos y Servicios prestados por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, mientras se hallen vigentes las convocatorias anuales de este programa de fomento de empleo.

2. La documentación que no pueda ser aportada por medios electrónicos junto con la solicitud telemática se deberá presentar en la forma prevista en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre. En dicha presentación se hará constar el justificante de la presentación telemática de la solicitud y demás documentación que se haya aportado por este sistema.

#### Artículo 21. *Información sobre el estado de tramitación.*

1. El estado de tramitación del procedimiento iniciado mediante solicitud formalizada telemáticamente podrá ser consultado por las personas interesadas accediendo a la sede electrónica del Gobierno de Aragón en Internet en la dirección <http://www.aragon.es>.

2. Para acceder a la consulta regulada en el apartado anterior, el solicitante deberá disponer del sistema de firma electrónica incorporado al Documento Nacional de Identidad o de cualquier otra firma electrónica, conforme a lo dispuesto en los artículos 6 y 16 del Decreto 228/2006, de 21 de noviembre, en su redacción dada por el Decreto 81/2011, de 5 de abril, del Gobierno de Aragón.

### CAPÍTULO IV

#### Seguimiento y control de las subvenciones

#### Artículo 22. *Obligaciones de los beneficiarios.*

Además de las obligaciones establecidas con carácter general en el artículo 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en el artículo 9 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, los beneficiarios de las subvenciones previstas en esta orden deberán cumplir las siguientes:

- a) Mantener la estabilidad en el empleo de los trabajadores subvencionados durante los siguientes períodos:
  - Durante un período mínimo de dos años por la realización de contratos indefinidos iniciales o procedentes de una transformación de un contrato temporal, conforme a lo previsto en los artículos 7 y 8.
  - Durante un período mínimo de un año en el caso de contratos en prácticas subvencionados conforme a lo previsto en el artículo 9.
  - Durante un período mínimo de seis meses en el caso de contrataciones temporales o de duración determinada subvencionadas conforme a lo previsto en el artículo 10.Todos estos períodos mínimos exigidos de estabilidad en el empleo se contarán desde la fecha de inicio del contrato subvencionado.  
En caso de baja de los trabajadores subvencionados, las vacantes deberán ser cubiertas en los términos establecidos en el apartado 1 del artículo 23.
- b) Mantener durante un período mínimo de un año, a contar desde la fecha de inicio del contrato o desde la conversión, el número de trabajadores fijos alcanzado con el trabajador subvencionado en los supuestos previstos en los artículos 7 y 8 de esta orden.  
A los efectos de lo dispuesto en esta letra, se tendrá en cuenta el número de trabajadores fijos alcanzados en la empresa en el momento de producirse la contratación subvencionada. Se entenderá que se ha mantenido el número de trabajadores fijos cuando el promedio de estos trabajadores durante el periodo del año en que se exige mantener este número, medido mes a mes, sea igual o superior al número de trabajadores fijos alcanzado con el trabajador subvencionado.
- c) Comunicar al Instituto Aragonés de Empleo la baja anticipada del trabajador objeto de la subvención, así como, en su caso, su sustitución, en el plazo de un mes desde que éstas se produjesen.
- d) Mantener la jornada de trabajo del empleado por el que se concedió la subvención. No obstante, en caso de que se redujese la jornada de trabajo a lo largo del período de obligado mantenimiento del empleo del trabajador subvencionado, deberá comuni-



- carse al Instituto Aragonés de Empleo la nueva jornada en el plazo de un mes desde que esta reducción se produzca.
- e) Comunicar al Instituto Aragonés de Empleo, en el plazo de un mes desde que se produjese, el cambio de la forma jurídica o el cambio de titularidad de la empresa beneficiaria de la subvención si estos cambios se produjesen durante el período de obligado mantenimiento del empleo del trabajador subvencionado, así como aportar la documentación acreditativa que se le requiera. En caso de subrogación de derechos y obligaciones laborales prevista para la sucesión de empresas en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la empresa cesionaria responderá de las obligaciones previstas en este artículo en relación con el mantenimiento del empleo y de la jornada de los trabajadores subvencionados, debiendo comunicarse igualmente en el plazo de un mes desde que dicha subrogación se produjese.
  - f) Someterse a las actuaciones de comprobación, seguimiento y control a efectuar por el Instituto Aragonés de Empleo o por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a las de control financiero que correspondan, en su caso, a la Intervención General del Estado o a la Intervención General de la Comunidad Autónoma de Aragón, a la Cámara de Cuentas de Aragón y al Tribunal de Cuentas, así como a las que puedan efectuar, en su caso, la Comisión y el Tribunal de Cuentas de la Unión Europea, en el supuesto de cofinanciación por el Fondo Social Europeo. En el marco de estas actuaciones de control, el beneficiario deberá aportar a las autoridades citadas cuanta información y documentación le sea requerida.
  - g) Comunicar al Instituto Aragonés de Empleo, en el plazo de un mes desde que se produjese, la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad procedente de otros Departamentos, Administraciones o Entes públicos o privados, nacionales o internacionales.
  - h) Dar la adecuada publicidad de la subvención recibida, informando para ello al trabajador por cuya contratación se recibe la ayuda, así como a aquél que le sustituyese en aplicación de lo previsto en el artículo 23 de este orden. Asimismo, si existe cofinanciación en la subvención por parte del Fondo Social Europeo, el beneficiario estará sujeto a las normas de información y comunicación sobre el apoyo procedente del Fondo Social Europeo establecidas en el anexo XII del Reglamento (UE) n.º 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por el que se establecen disposiciones comunes relativas a los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos, en cuyo caso se informará al trabajador contratado de dicha circunstancia. Dicha información se efectuará a través del modelo normalizado que se ponga a disposición de los interesados. Este documento deberá ser suscrito por el trabajador subvencionado y, en su caso, por quien le sustituya, y una vez firmado, remitido al Instituto Aragonés de Empleo en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la notificación de la resolución concesoria o desde que se hubiese producido, en su caso, la sustitución del trabajador inicialmente subvencionado.
  - i) Disponer de los libros contables, registros diligenciados y demás documentos debidamente auditados en los términos exigidos por la legislación mercantil y sectorial correspondiente, así como conservar toda la documentación justificativa durante al menos tres años a partir del cierre del correspondiente Programa Operativo, en tanto pudieran ser objeto de control.
  - j) Disponer de un sistema de contabilidad separado o un código contable adecuado en relación con todas las transacciones realizadas con la operación a fin de garantizar la adecuada justificación de la subvención, todo ello sin perjuicio de las normas de contabilidad nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 125.4.b) del Reglamento (UE) n.º 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por el que se establecen disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión.
  - k) Cumplir las obligaciones de transparencia, en los términos previstos en la Ley 8/2015, de 25 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón.
  - l) Proceder al reintegro de los fondos percibidos en los supuestos contemplados en el artículo 25 de la presente norma.

#### Artículo 23. Régimen de sustitución de trabajadores.

1. Si durante el período de obligado mantenimiento del empleo del trabajador subvencionado se produjese la extinción de su contrato por alguna de las causas enumeradas a continuación, se procederá a su sustitución en el plazo máximo de dos meses desde la fecha de



su baja en la Seguridad Social y, al menos, por el tiempo que restase para cumplir dicho período:

- Causas objetivas o por despido disciplinario, cuando en uno u otro caso, dichas causas sean declaradas como procedentes por sentencia judicial;
- Por no superación del período de prueba;
- Por alguna de las causas previstas en las letras d), e), f), g) h) y m) del número 1 del artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

2. Dicha sustitución se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Que el nuevo contrato sea formalizado con un trabajador inscrito como desempleado en la correspondiente oficina de empleo con fecha anterior a la de la contratación y que pertenezca a alguno de los colectivos previstos para la subvención de que se trate.
- b) El nuevo contrato se formalizará mediante la misma modalidad contractual que dio lugar a la subvención y por la misma duración. Si la subvención hubiese sido objeto de la aplicación de algún incremento en su cuantía básica, y la persona sustituta no reuniese las mismas condiciones, procederá el reintegro parcial en los términos establecidos en el apartado 3.2.c) del artículo 25.
- c) Que la duración de la jornada sea igual o superior a la del trabajador sustituido.
- d) Que no concorra ninguna de las circunstancias de exclusión recogidas en el apartado 3 del artículo 3 de esta orden.
- e) El cómputo del período obligatorio de mantenimiento del puesto subvencionado establecido para cada caso se suspenderá desde la fecha de baja en la Seguridad Social del trabajador cuyo contrato se extinga hasta la fecha de alta en la Seguridad Social del trabajador que lo sustituya.

3. Cuando se produjesen extinciones de los contratos subvencionados por causas distintas a las indicadas en el apartado 1 o cuando no se cubriese la vacante en los términos previstos en el apartado 2, se iniciará el correspondiente procedimiento de reintegro conforme a las reglas previstas en el artículo 25.

#### Artículo 24. *Control y Seguimiento.*

El Instituto Aragonés de Empleo realizará periódicamente controles de seguimiento para garantizar el cumplimiento de las obligaciones y compromisos por parte de los beneficiarios, que deberán facilitar, en el plazo que se establezca, la documentación requerida.

#### Artículo 25. *Causas de reintegro de las subvenciones y criterios de graduación.*

1. El incumplimiento por el beneficiario de cualesquiera requisitos, obligaciones, condiciones y demás circunstancias que dieron lugar al otorgamiento de la subvención, dará lugar a la incoación, por el órgano competente, del correspondiente procedimiento que podrá finalizar, en su caso y salvo causa de fuerza mayor, con la revocación de la subvención concedida y la obligación de reintegrar las ayudas percibidas y los intereses de demora desde el momento del pago de la misma.

Además de las causas de invalidez de la resolución de concesión, recogidas en el artículo 42 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, procederá el reintegro total o parcial de las cantidades percibidas y la exigencia del interés de demora correspondiente desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro en los casos contemplados en el artículo 43 de la citada ley.

2. Con carácter general, procederá el reintegro total de las cantidades percibidas en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se haya obtenido la subvención falseando las condiciones requeridas para ello u ocultando aquellas que lo hubieran impedido.
- b) Cuando se incumpla totalmente la actividad que fundamenta la concesión de la subvención, así como la obligación de justificación.
- c) Cuando se produzcan actuaciones tendentes a engañar a la Administración en cuanto a la justificación del contrato subvencionado, así como cualquier actuación que estuviera incurso en fraude de ley.
- d) Cuando el interesado se resista o se niegue a someterse a las actuaciones de comprobación por el Instituto Aragonés de Empleo, en su caso, así como cualesquiera otras de comprobación y control financiero que puedan realizar los órganos de control competentes de la Diputación General de Aragón, de la Administración General del Estado o de la Unión Europea.

3. Con respecto a las subvenciones por contratación indefinida establecidas en los artículos 7 y 8:





3.1. Procederá el reintegro total:

- a) Cuando no se mantenga el número de trabajadores fijos alcanzado con el contrato objeto de subvención dentro del primer año de vigencia de dicho contrato, en los términos establecidos en el artículo 22.b).
- b) Cuando el cese del trabajador subvencionado se produzca durante el primer año del contrato por alguna causa distinta a las indicadas en el apartado 1 del artículo 23, o cuando dentro del primer año no se cubriese la vacante del trabajador subvencionado en caso de cese por dichas causas.
- c) Cuando se reduzca la jornada de trabajo por debajo del 50% de la jornada ordinaria de la empresa.

3.2. Procederá el reintegro parcial de forma proporcional al tiempo que reste para el cumplimiento de los dos años de contrato:

- a) Cuando el cese del trabajador subvencionado se produzca en el segundo año de contrato por alguna causa distinta a las indicadas en el apartado 1 del artículo 23, o cuando dentro de ese segundo año no se cubriese, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 23, la vacante del trabajador subvencionado en caso de cese por dichas causas.
- b) Cuando se reduzca la jornada del puesto de trabajo subvencionado durante el periodo de obligación del mantenimiento del mismo y el porcentaje resultante sea igual o superior al 50% de la jornada, procederá la devolución parcial en proporción a la disminución de la jornada y del tiempo que reste hasta cumplir el período obligatorio de mantenimiento de la contratación subvencionada.
- c) En caso de sustitución por baja anticipada del trabajador, si la subvención recibida inicialmente hubiese sido objeto de la aplicación de incrementos en su cuantía básica y el trabajador sustituto no reuniese las condiciones necesarias para la aplicación de dichos incrementos, procederá, en proporción al número de días por los que no se hubiese cumplido la obligación de mantenimiento del empleo de la persona inicialmente contratada, el reintegro de la diferencia entre el importe básico de la subvención y el que se hubiese otorgado por el incremento aplicado.

4. Con respecto a las subvenciones para contratos en prácticas, previstas en el artículo 9:

4.1. Procederá el reintegro total:

- a) Cuando el trabajador contratado cause baja por alguna causa distinta a las previstas en el apartado 1 del artículo 23 antes de haber cumplido seis meses de contrato.
- b) Cuando se reduzca la jornada de trabajo.

4.2. Procederá el reintegro parcial de forma proporcional al tiempo que reste hasta alcanzar un año de duración del contrato subvencionado:

- a) Cuando el trabajador contratado cause baja una vez superados los primeros seis meses de duración del contrato por causas distintas a las establecidas en el apartado 1 del artículo 23.
- b) Cuando el trabajador subvencionado cause baja en cualquier momento a lo largo del primer año de contrato por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 23 y no se sustituya en los términos establecidos en dicho artículo.

5. Con respecto a las subvenciones previstas en el artículo 10 para contrataciones temporales celebradas con fines integradores:

5.1. Procederá el reintegro total:

- a) Cuando el trabajador contratado cause baja antes de haber cumplido seis meses de contrato, salvo que dicha baja se produzca por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 23 de esta orden.
- b) Cuando se reduzca la jornada de trabajo por debajo del 50% de la jornada ordinaria de la empresa.

5.2. Procederá el reintegro parcial de forma proporcional al tiempo que reste hasta alcanzar el período de tiempo subvencionado:

- a) Cuando la subvención se hubiese otorgado por un período de tiempo superior a seis meses y se produjese la baja del trabajador contratado una vez transcurridos seis meses desde el inicio de su relación laboral.
- b) Cuando la baja del trabajador subvencionado se produzca antes de haber cumplido seis meses de contrato por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 23.
- c) Cuando se reduzca la jornada de trabajo y el porcentaje resultante sea igual o superior al 50% de la jornada. En este supuesto procederá la devolución parcial en proporción a la disminución de la jornada y del tiempo que reste hasta cumplir el período obligatorio de mantenimiento de la contratación subvencionada.



6. Procederá el reintegro del 10% de las cantidades que se hubieran recibido, cuando se incumplan los plazos de comunicación previstos en las letras c), d), e) y g) del artículo 22 de esta orden. Asimismo, en caso de sustitución de un trabajador subvencionado, procederá el reintegro del 10% cuando no se informe al sustituto, en la forma y plazo previstos en la letra h) del artículo 22, de la obtención de la subvención.

7. La obligación de reintegro será independiente de las sanciones que, en su caso, resulten exigibles de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27 de esta orden.

#### Artículo 26. *Concurrencia e incompatibilidad de subvenciones.*

1. Las subvenciones previstas en esta orden serán incompatibles con cualesquiera otras concedidas para la misma finalidad de fomento de empleo, excepto con las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social.

2. El importe de las subvenciones no podrá superar el límite del 60% de los costes salariales del trabajador contratado, excluidos los costes de Seguridad Social, correspondientes a dos anualidades cuando se trate de un contrato indefinido subvencionado en aplicación de los artículos 7 y 8; o correspondientes a una anualidad cuando se trate de un contrato en prácticas subvencionado en aplicación del artículo 9; o correspondientes al número de meses por los que se otorgue la subvención prevista en el artículo 10. Quedará acreditado que no se supera el citado límite cuando la subvención aplicable no rebase el 60% de la cantidad que resulte de multiplicar por 24 el salario mínimo interprofesional vigente en la fecha de inicio del contrato subvencionado, si éste fuese indefinido; por 12, si se tratase de un contrato en prácticas; o por el número de meses por los que se haya otorgado la subvención prevista en el artículo 10.

#### Artículo 27. *Responsabilidad y régimen sancionador.*

Los beneficiarios de las subvenciones estarán sometidos a las responsabilidades y régimen sancionador que sobre infracciones en esta materia establece el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, así como a lo dispuesto en el Título V de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón y en el Título IV de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre General de Subvenciones.

#### Disposición adicional primera. *Información y publicidad de la cofinanciación por el Fondo Social Europeo.*

1. Las subvenciones contempladas en la presente orden contribuyen a la consecución de las misiones del Fondo Social Europeo que, conforme establece el Reglamento (UE) n.º 1304/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013 relativo al Fondo Social Europeo, promoverá unos niveles elevados de empleo y de calidad del empleo, mejorará el acceso al mercado laboral, auspiciará la inclusión social y fomentará la no discriminación y la igualdad de oportunidades, contribuyendo de esta forma a dar respuesta a las prioridades de la Unión en materia de mejora de la cohesión económica, social y territorial. Por ello, las subvenciones previstas en esta orden podrán contar con la cofinanciación del Fondo Social Europeo a través del Programa Operativo de Aragón para el período de programación 2014-2020.

2. Las acciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo deberán ser objeto de la adecuada información y publicidad, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (UE) n.º 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por el que se establecen disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión, al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y por el que se establecen disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y se deroga el Reglamento (CE) n.º 1083/2006 del Consejo.

3. La participación en las acciones de empleo subvencionadas al amparo de esta orden supone la aceptación de su beneficiario a ser incluido en la lista pública de operaciones a que se refiere el artículo 115, apartado 2, del Reglamento (UE) n.º 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013.

4. A efectos de garantizar la transparencia hacia los participantes y la información acerca de su participación en una medida financiada por la Unión Europea, se presentará ante el Instituto Aragonés de Empleo, en la tramitación de la correspondiente subvención, documento acreditativo del conocimiento por el trabajador de la cofinanciación del Fondo Social Europeo



a través del correspondiente Programa Operativo, conforme a lo previsto en la letra h) del artículo 22 de esta orden.

**Disposición adicional segunda. *Compatibilidad con el mercado común.***

Estas ayudas son compatibles con el mercado común al no resultar de aplicación el artículo 107.1 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, por acogerse a los regímenes de minimis, establecidos en el Reglamento (UE) 1407/2013, de 18 de diciembre, de 2013, de la Comisión, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis (DOUE 24.12.2013) y en el Reglamento (UE) n.º 1408/2013, de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis en el sector agrícola.

**Disposición adicional tercera. *Reglas de cálculo de la plantilla de la empresa.***

1. Para determinar si existe incremento neto del número de empleados fijos en la empresa en comparación con la media de los 6 meses previos al contrato subvencionado, se calculará la media aritmética del número de trabajadores fijos de plantilla en los 6 meses inmediatamente anteriores al de la contratación o, en su caso, en el número de meses realmente transcurridos desde la fecha de inscripción de la empresa en la Seguridad Social si fuese menor de seis meses. A estos efectos, se computará cada trabajador en proporción al número de días efectivamente trabajados en el período de referencia, computándose todos los trabajadores fijos de la empresa, con independencia de su jornada.

2. Si la cifra de la plantilla media de trabajadores fijos de la empresa resultase con números decimales, se redondeará a la unidad superior si el decimal es mayor de 0,5 y a la unidad inferior si éste es menor o igual a 0,5.

3. Se entenderá que existe incremento de plantilla si, con el trabajador por cuya contratación se solicita subvención, se aumenta en un trabajador la plantilla media de la empresa. En el caso de que se produzca la incorporación simultánea y en la misma fecha de varios trabajadores, se considerará que el trabajador por el que se solicita la subvención ha sido contratado el primero. En el caso de que hubiera varios trabajadores por los que se solicita la subvención en una misma solicitud, se tomará como primero el que aparezca en primer lugar en dicha solicitud y así sucesivamente. Si se formalizaran varias solicitudes, se considerará el primero el trabajador cuya solicitud haya tenido entrada en primer lugar.

4. Para calcular la plantilla de trabajadores fijos de la empresa se contabilizarán sólo los trabajadores de los centros de trabajo existentes en la misma provincia.

**Disposición adicional cuarta. *Protección de datos.***

1. La información contenida en las solicitudes de subvención presentadas al amparo de la presente orden quedará sometida a la normativa vigente en materia de protección de datos.

2. La presentación de la solicitud de subvención implicará la aceptación de la cesión de datos que puedan realizarse a favor de otras Administraciones Públicas a efectos de estadística, evaluación y seguimiento.

3. Los datos personales recogidos en las solicitudes de subvención presentadas al amparo de la presente orden serán incorporados y tratados en el fichero denominado "PREM", cuya finalidad es la gestión del procedimiento de concesión de subvenciones, la realización de comunicaciones, el control estadístico y el seguimiento, control y evaluación de la correcta utilización de las ayudas concedidas. El responsable del citado fichero es el Instituto Aragonés de Empleo, ante el que se podrán ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, todo lo cual se informa en cumplimiento del artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón adoptará las medidas necesarias para garantizar la seguridad, confidencialidad e integridad de los datos de carácter personal.

**Disposición adicional quinta. *Seguimiento y evaluación del Programa.***

1. El Instituto Aragonés de Empleo realizará cuantas acciones sean necesarias para el seguimiento y evaluación del programa regulado en esta norma, tanto en su aspecto cuantitativo como en el cualitativo.

2. La Directora Gerente del Instituto Aragonés de Empleo informará periódicamente al Consejo General de dicho Organismo sobre los resultados y desarrollo del programa de subvenciones contemplado en esta norma.



Disposición adicional sexta. *Referencias de género.*

Las menciones genéricas en masculino que aparecen en el articulado de esta orden se entenderán referidas a su correspondiente femenino.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones anteriores de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en esta orden.

Disposición final primera. *Autorización para la delegación de competencias.*

Se autoriza a la Directora Gerente del Instituto Aragonés de Empleo para delegar en los Directores Provinciales de este Instituto la competencia para resolver las solicitudes de subvención previstas en esta orden. La distribución territorial de la competencia se efectuará según la provincia donde se encuentre el centro de trabajo del trabajador por el que se solicite la subvención.

Se autoriza a la Directora Gerente del Instituto Aragonés de Empleo para delegar en los Directores Provinciales de este Instituto la competencia para efectuar disposiciones y contraer obligaciones, dentro de los límites fijados por la normativa vigente en materia presupuestaria, con respecto a las subvenciones reguladas en esta orden. Esta delegación de competencias incluirá la adopción de todos los actos y la firma de todos los documentos administrativos derivados de la tramitación de los expedientes y de la gestión de los correspondientes créditos.

Las resoluciones que se adopten por delegación indicarán expresamente esta circunstancia y se considerarán dictadas por el órgano delegante.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

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

Zaragoza, 30 de mayo de 2016.

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