

## I. Disposiciones Generales

### DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

#### **DECRETO 56/2009, de 14 de abril, del Gobierno de Aragón, para la promoción de la contratación estable y de calidad.**

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón, el Estatuto de Autonomía, aprobado por la Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, establece en su artículo 15.3 que los poderes públicos aragoneses promoverán la participación social en la elaboración, ejecución y evaluación de las políticas públicas, así como la participación individual y colectiva en los ámbitos cívico, político, cultural y económico.

El artículo 20 del citado Estatuto de Autonomía afirma, a su vez, que corresponde a los poderes públicos aragoneses, sin perjuicio de la acción estatal y dentro del ámbito de sus respectivas competencias:

a) Promover las condiciones adecuadas para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, y facilitar la participación de todos los aragoneses en la vida política, económica, cultural y social.

b) Impulsar una política tendente a la mejora y equiparación de las condiciones de vida y trabajo de los aragoneses, propugnando especialmente las medidas que favorezcan el arraigo y el regreso de los que viven y trabajan fuera de Aragón.

c) Promover la corrección de los desequilibrios económicos, sociales y culturales entre los diferentes territorios de Aragón, fomentando su mutua solidaridad.

En el ámbito específico de empleo y trabajo, el artículo 26 afirma que los poderes públicos de Aragón promoverán el pleno empleo de calidad en condiciones de seguridad; la prevención de los riesgos laborales; 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 apartados 32 y 37 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 y, en especial, la creación y gestión de un sector público propio de la Comunidad. Participación, en su caso, en la gestión del sector público estatal y sobre las políticas de igualdad social, que comprenden el establecimiento de medidas de discriminación positiva, prevención y protección social ante todo tipo de violencia, y, especialmente, la de género. Asimismo, el apartado 2 del artículo 77 atribuye a nuestra Comunidad Autónoma competencias de ejecución sobre Trabajo y relaciones laborales, incluyendo las políticas activas de ocupación, la intermediación laboral, así como la prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud en el trabajo.

Por su parte, la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de empleo («Boletín Oficial del Estado» nº 301, de 17-12-2003), establece en su artículo 26 que tanto el Gobierno como las Comunidades Autónomas adoptarán, de acuerdo con los preceptos constitucionales y estatutarios, así como con los compromisos asumidos en el ámbito de la Unión Europea, programas específicos destinados a fomentar la ocupación de las personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo.

Asimismo, la citada Ley 56/2003 dispone en su artículo 3 que las Comunidades Autónomas, en sus respectivos ámbitos territoriales, establecerán sus programas de empleo de acuerdo con las obligaciones determinadas por la Estrategia Europea del Empleo.

Dentro del nuevo período de programación europea 2007/2013, la Comunidad Autónoma de Aragón queda incluida en el Objetivo de «Competitividad Regional y Empleo». Dicho objetivo persigue incrementar la competitividad y el atractivo de las regiones, así como su nivel de empleo. Con este objetivo, el Fondo Social Europeo quiere contribuir al refuerzo de la cohesión económica y social, mejorando el empleo y las oportunidades de trabajo, favoreciendo un alto nivel de empleo y la creación de más y mejores puestos de trabajo. Igualmente, persigue el apoyo de las políticas de los Estados miembros destinadas a alcanzar el pleno empleo y la calidad y la productividad en el trabajo, a promover la inclusión social, en particular, el acceso de las personas desfavorecidas al empleo, y a reducir las disparidades nacionales, regionales y locales en materia de empleo.



En este marco de actuación, el Programa Operativo de Aragón aprobado por Decisión C/2007/6707, de 17 de diciembre de 2007, contempla en el Eje 2 el fomento de la empleabilidad, la inclusión y la igualdad entre hombres y mujeres, financiando acciones para lograr los siguientes objetivos: mejorar la empleabilidad de los grupos de población con mayores problemas de incorporación al mercado de trabajo; mejorar la conciliación entre la vida laboral y familiar; mejorar la participación de la mujer en el mercado de trabajo; y favorecer la integración social de aquellos grupos de población en riesgo de exclusión social. Por ello, las subvenciones recogidas en esta norma destinadas a la contratación de mujeres cuentan con el apoyo de la Unión Europea por medio de su cofinanciación por el Fondo Social Europeo.

Asimismo, las ayudas recogidas en este Decreto se someten al «régimen de minimis» en los términos establecidos en el Reglamento (CE) nº 1998/2006, de 15 de diciembre de 2006 (D.O.C.E. 28/12/2006) y, por tanto, quedan excluidas del procedimiento de notificación del artículo 88, apartado 3, del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea. En virtud del citado régimen, la ayuda total de minimis concedida a una empresa determinada no podrá ser superior a 200.000 euros durante cualquier período de tres ejercicios fiscales, o a 100.000 euros en el supuesto de ayudas concedidas a una empresa que opere en el sector del transporte por carretera.

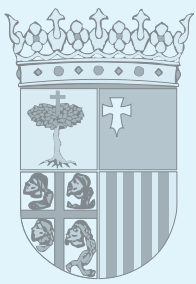
Por otro lado, aunque en el panorama nacional Aragón se sitúa como una de las Comunidades Autónomas con menos desempleo y, por tanto, en una posición privilegiada para afrontar nuevos retos en materia de empleo, no puede pasarse por alto la actual coyuntura económica de dimensión internacional que, en un mundo globalizado, está teniendo sus efectos también en nuestra Comunidad Autónoma. La crisis financiera, la desaceleración del mercado inmobiliario y su consiguiente repercusión en el sector de la construcción de viviendas, la crisis, entre otros, del sector del automóvil y de las empresas auxiliares y proveedoras de la construcción, y el crecimiento alarmante de las cifras de desempleo, componen un escenario económico que ha de tenerse presente a la hora de fijar las líneas de fomento del empleo dentro la política económica y social del Gobierno de Aragón en la presente legislatura.

La atención al desempleo generado por procesos de regulación de empleo sufridos por muchas empresas de nuestro entorno, la crisis del sector de la construcción, el desempleo femenino o juvenil, la integración laboral de las personas con discapacidad o la excesiva temporalidad de los contratos laborales, son algunos aspectos que requieren la concentración de esfuerzos a la hora de planificar políticas de empleo. Y en esta dirección, el Gobierno de Aragón, los sindicatos UGT y Comisiones Obreras y las organizaciones empresariales CREA y CEPYME suscribieron el pasado 18 de septiembre de 2008 el Acuerdo Económico y Social para el Progreso de Aragón que, para el período 2008-2011 determina, entre otras cuestiones, las directrices a seguir en política de promoción de empleo.

Por todo lo expuesto, con la presente norma se refuerza el apoyo a la contratación, principalmente indefinida, de colectivos con especiales dificultades de inserción, como los jóvenes, los mayores de 45 años o las personas desempleadas procedente de sectores en crisis o que hubiesen perdido su empleo por despidos colectivos producidos en aplicación de expedientes de regulación de empleo, dedicando especial atención a promocionar el empleo de mujeres, personas con discapacidad y población en riesgo de exclusión social que, por motivos de diversa índole, vienen sufriendo de forma acentuada y estructuralmente unas elevadas tasas de paro.

La gestión y aplicación del programa de fomento de la contratación indefinida de trabajadores con discapacidad regulado por el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, fueron transferidas a la Comunidad Autónoma de Aragón en virtud del Real Decreto 646/2002, de 5 de julio. Dada la competencia de la Administración aragonesa para acomodar la citada norma a las especialidades derivadas de su propia organización, el presente Decreto incorpora a su estructura, a través de su artículo 12, dicho programa de fomento del empleo de los trabajadores con discapacidad. No obstante, en la letra c) del apartado 1 de dicho artículo se recoge un incentivo adicional a la subvención prevista en el Real Decreto 1451/1983, aplicable a aquellos contratos de trabajadores con discapacidad que, además, presenten otras circunstancias agravantes que añadan dificultad en su acceso al empleo, tales como su condición de mujer, un elevado grado de minusvalía o la naturaleza de ésta.

Por último, al amparo de lo dispuesto en el artículo 22.2.c) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y 67 de su Reglamento, aprobado por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio y atendiendo al carácter singular de las subvenciones contempladas en este Decreto, se opta por otorgar las mismas en régimen de concesión directa, dado el interés público, económico y social derivado de las particulares circunstancias económicas y sociales del colectivo de trabajadores desempleados, destinatarios finales de estas subvenciones.



En su virtud, consultadas las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, a propuesta del Consejero de Economía, Hacienda y Empleo y previa deliberación del Gobierno de Aragón, en reunión del día 14 de abril de 2009,

DISPONGO

#### CAPÍTULO I. OBJETO, FINANCIACIÓN Y BENEFICIARIOS

##### *Artículo 1. Objeto y financiación.*

1. El presente Decreto tiene por objeto establecer las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a fomentar en la Comunidad Autónoma de Aragón la contratación estable y de calidad de trabajadores por cuenta ajena.

2. Las subvenciones establecidas en la presente norma contemplan entre sus fines fomentar la contratación indefinida, apoyar la reincorporación al mercado de trabajo de trabajadores afectados por la crisis económica, fomentar la contratación temporal cuando tenga fines integradores, contribuir a la integración en el mercado de trabajo de personas con discapacidad, fomentar la contratación con fines integradores de colectivos desfavorecidos, promover la estabilidad en el empleo por medio de la conversión de contratos temporales en indefinidos, incentivar la contratación de jóvenes en prácticas y favorecer la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

3. Para el cumplimiento de los fines señalados en los puntos anteriores se destinarán los créditos presupuestarios previstos dentro de cada ejercicio en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Aragón. La financiación de las subvenciones se efectuará con cargo a aquellas aplicaciones presupuestarias que se determinen en las correspondientes Órdenes anuales de convocatoria.

##### *Artículo 2. Beneficiarios*

1. Podrán ser beneficiarias de las ayudas previstas en el presente Decreto las empresas, cualquiera que sea su forma jurídica, los empresarios individuales, las entidades privadas sin ánimo de lucro, las comunidades de bienes, las sociedades civiles o cualquier otra unidad económica o patrimonio separado, en los términos establecidos en el artículo 11.3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, que desarrollen actividad en la Comunidad Autónoma de Aragón y contraten a trabajadores por cuenta ajena en los términos previstos para cada una de las actividades subvencionables reguladas en esta norma.

2. Se excluyen de los beneficios establecidos en esta norma:

a) Las relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2.1º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en otras disposiciones legales.

b) Las contrataciones de trabajadores para prestar servicios en otras empresas a través de contratos de puesta a disposición.

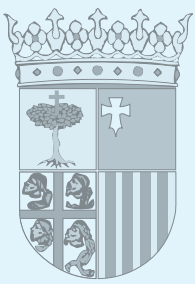
c) Las contrataciones efectuadas por las Administraciones Públicas, entidades y empresas de ellas dependientes, salvo que se trate de las subvenciones previstas en el artículo 12 del presente Decreto.

d) Las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el 2º 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. Esta exclusión no se aplicará a las subvenciones previstas en el artículo 12 del presente Decreto. Tampoco será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo que contrate como trabajador por cuenta ajena a los hijos menores de treinta años, convivan o no con él, 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 prestado servicios con contrato indefinido en la misma empresa o grupo de empresas en los 24 meses anteriores a la formalización del contrato.



h) 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. No se aplicará esta exclusión cuando el contrato se formalice con un trabajador con discapacidad y la subvención solicitada sea alguna de las previstas en los artículos 12 y 13 de este Decreto.

i) Las empresas que hubiesen sido excluidas del acceso a los beneficios de los programas de empleo por sanciones impuestas por la comisión de alguna de las infracciones reguladas en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

j) Aquellas personas en quienes 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.

k) Aquellas empresas que no cumplan todos los requisitos exigidos en la legislación medioambiental en relación con el tratamiento de residuos, conforme a lo previsto en la disposición adicional segunda de la Ley 10/2008, de 29 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2009.

## CAPÍTULO II. PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

### *Artículo 3. Destinatarios.*

Podrán ser objeto de subvención los contratos indefinidos que se celebren con trabajadores desempleados inscritos en el Servicio Público de Empleo que, en el momento de su contratación, se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

a) Mujeres con al menos dos meses en situación de desempleo.

b) Hombres menores de 30 años con al menos tres meses en situación de desempleo.

c) Hombres mayores de cuarenta y cinco años con al menos tres meses en situación de desempleo.

d) Hombres mayores de 30 años y menores de 45 con al menos seis meses en situación de desempleo.

e) Desempleados que hayan obtenido formación o experiencia tras su participación en alguna de las siguientes acciones: Programas Públicos de empleo-formación de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo; Programas Públicos de empleo de colaboración con Corporaciones Locales, Organismos Públicos y entidades sin ánimo de lucro mediante la contratación de desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social; Plan de formación e inserción juvenil de Aragón (FIJA); y Programas de formación para el empleo. Para ser objeto de subvención, la contratación deberá producirse dentro de los seis meses posteriores a la finalización de alguna de estas acciones y deberá formalizarse para el desempeño de una actividad laboral, profesión u oficio relacionado directamente con la formación o experiencia adquirida. Cuando se trate de acciones de formación para el empleo, estas requerirán una duración mínima de 200 horas.

### *Artículo 4. Requisitos.*

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

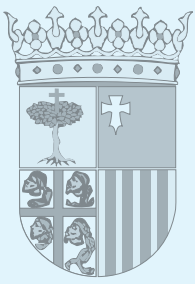
a) La empresa beneficiaria deberá acreditar en el momento de la contratación subvencionada una tasa de temporalidad igual o inferior a la que corresponda, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón, al sector de la actividad económica en que se encuadre aquella.

Este requisito no será exigible para el caso de microempresas con plantillas inferiores a 10 trabajadores, excluyendo de este cómputo a aquellos por los que se solicite la subvención.

La tasa de temporalidad de la empresa solicitante se medirá tomando como referencia los centros de trabajo de la provincia en la que se produzca la contratación subvencionada y expresará, en términos porcentuales, el resultado de dividir el número de trabajadores con una relación laboral temporal entre el número total de trabajadores.

Las tasas de temporalidad por sectores se publicarán en las órdenes de convocatoria de las subvenciones reguladas en este Decreto, tomando para ello como referencia los datos de afiliados en alta al Régimen General de la Seguridad Social, por sector de actividad y temporalidad del contrato, referidos a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior a aquél en que se produce dicha convocatoria, y publicados por el Instituto Aragonés de Estadística mediante explotación de los datos cedidos por la Tesorería General de la Seguridad Social.

b) Los trabajadores por cuya contratación se solicite la subvención deberán encontrarse desempleados. A los efectos de este Decreto, se considerarán trabajadores desempleados



los demandantes de empleo, no ocupados, que estén registrados en los Servicios Públicos de Empleo. El Instituto Aragonés de Empleo verificará de oficio el cumplimiento de este requisito.

c) Los trabajadores contratados deberán haber permanecido desempleados e inscritos en el Servicio Público de Empleo durante un período mínimo de dos meses ininterrumpidos cuando la contratada sea mujer, de tres meses en los supuestos previstos en las letras b) y c) del artículo anterior y de seis meses en el supuesto previsto en su letra d).

d) 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 el artículo 23 del presente Decreto.

e) El contrato se formalizará por escrito y se comunicará al Instituto Aragonés de Empleo en la forma reglamentariamente establecida.

f) El contrato deberá formalizarse por tiempo indefinido desde su comienzo.

g) Los contratos se formalizarán a jornada completa o a tiempo parcial no inferior al 50% de la jornada ordinaria en la empresa. En el supuesto de contratos fijos-discontinuos y de contratos a tiempo parcial celebrados por tiempo indefinido, la suma de la jornada en cómputo anual deberá en todo caso ser igual o superior al 50% de la jornada ordinaria de la empresa.

#### *Artículo 5. Cuantías.*

1. La cuantía de la subvención por contratación indefinida a tiempo completo será:

a) 5.000 euros si la contratada es mujer incluida en el supuesto de la letra a) del artículo 3.

b) 4.500 euros si el contratado es hombre incluido en alguno de los supuestos previsto en las letras b), c) y d) del artículo 3.

c) 4.000 si la contratada es una persona que hayan obtenido formación o experiencia en los seis últimos meses, en los términos previstos en la letra e) del artículo 3. Esta subvención no será acumulable a las previstas en las dos letras anteriores.

2. Todas las cuantías previstas en el número anterior se incrementarán en 1.250 euros adicionales cuando los trabajadores subvencionados sean contratados para prestar sus servicios en centros de trabajo de nueva creación 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 por la que se solicita subvención. Para determinar el inicio de la actividad productiva se tomará como referencia la fecha de alta en el Impuesto de Actividades Económicas.

3. Cuando la contratación se efectúe a tiempo parcial, el importe de la ayuda que corresponda se reducirá en la misma proporción que la jornada.

### CAPÍTULO III. PROGRAMA DE APOYO A LA REINCORPORACIÓN AL MERCADO DE TRABAJO DE TRABAJADORES AFECTADOS POR LA CRISIS

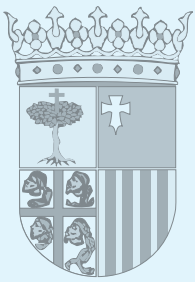
#### *Artículo 6. Destinatarios.*

Las subvenciones reguladas en este capítulo están destinadas a la contratación indefinida de trabajadores desempleados inscritos en el Servicio Público de Empleo que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores procedentes de los sectores de actividad inmobiliarios, de construcción y de aquellas empresas auxiliares y proveedoras de la construcción que se determinen en las órdenes anuales de convocatoria, afectados por la crisis económica, y cuyo cese en alguna de dichas actividades se haya producido a partir del 1 de julio de 2008, habiendo permanecido desde dicho cese sin ocupación. En este supuesto será necesario además que los trabajadores contratados hubiesen trabajado en el correspondiente sector durante un período mínimo de 12 meses en los tres años inmediatamente anteriores al momento en que perdieron su empleo.

b) Trabajadores que a partir del 1 de julio de 2008 hubiesen perdido su empleo a consecuencia de un expediente de despido colectivo tramitado a través del procedimiento de regulación de empleo establecido en los artículos 51 y 57 bis del Estatuto de los Trabajadores y hubiesen permanecido desde dicha pérdida de empleo sin ocupación.

c) Trabajadores mayores de 45 años cuyo contrato se hubiese extinguido a partir del 1 de julio de 2008 por alguna de las causas objetivas - económicas, técnicas, organizativas o de producción- contempladas en el artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores y hubiesen permanecido desde dicha extinción sin ocupación. En este supuesto será necesario, además,



tener una antigüedad de, al menos, 3 años en la empresa en la que se haya extinguido su relación laboral.

*Artículo 7. Requisitos.*

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

a) La empresa beneficiaria deberá acreditar en el momento de la contratación subvencionada una tasa de temporalidad igual o inferior a la que corresponda, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón, al sector de la actividad económica en que se encuadre aquella. Esta tasa de temporalidad se exigirá en los mismos términos y supuestos que los establecidos en la letra a) del artículo 4.

b) Los trabajadores por cuya contratación se solicite la subvención deberán encontrarse desempleados en los términos previstos en la letra b) del artículo 4.

c) 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 el artículo 23.

d) El contrato se formalizará por escrito y se comunicará al Instituto Aragonés de Empleo en la forma reglamentariamente establecida.

e) El contrato deberá formalizarse por tiempo indefinido desde su comienzo.

f) La jornada será completa o a tiempo parcial no inferior al 50% de la ordinaria en la empresa. En el supuesto de contratos fijos-discontinuos y de contratos a tiempo parcial celebrados por tiempo indefinido, la suma de la jornada en cómputo anual deberá, en todo caso, ser igual o superior al 50% de la jornada ordinaria de la empresa.

*Artículo 8. Cuantías.*

1. La cuantía de la subvención por contratación indefinida a tiempo completo de trabajadores afectados por la crisis será:

a) 5.000 euros si la contratada es mujer incluida en alguno de los supuestos previstos en el artículo 6.

b) 4.500 euros si el contratado es hombre mayor de 45 años en la fecha de inicio del contrato subvencionado y se encuentra incluido en alguno de los supuestos previstos en el artículo 6.

c) 4.000 euros si el contratado es hombre menor de 45 y se encuentra incluido en alguno de los supuestos previstos en el artículo 6.

2. Todas las cuantías previstas en el número anterior se incrementarán en 1.250 euros adicionales cuando los trabajadores subvencionados sean contratados para prestar sus servicios en centros de trabajo de nueva creación ubicados en municipios de menos de 5.000 habitantes. Se entenderá por centro de trabajo de nueva creación lo dispuesto en el número 2 del artículo 5.

3. Cuando la contratación se efectúe a tiempo parcial, el importe de la ayuda se reducirá en la misma proporción que la jornada.

#### CAPÍTULO IV. PROGRAMA DE APOYO A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL CON FINES INTEGRADORES

*Artículo 9. Promoción de la contratación temporal de colectivos desfavorecidos.*

1. Se establece una subvención de 175 euros, hasta un máximo de 4.200, por cada mes de duración del contrato inicial y, en su caso, de las prórrogas, 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.

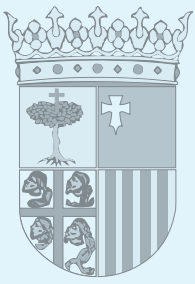
b) Personas en situación o riesgo de exclusión social procedentes de la plantilla de una Empresa de Inserción.

c) Perceptores del Ingreso Aragonés de Inserción.

d) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en proceso de rehabilitación y reinserción social y que no estén en situación de incapacidad temporal, previo informe del Centro del que provienen.

e) Jóvenes menores de 25 años procedentes de centros y residencias de menores en dificultad y en situación de conflicto social.

f) Desempleados mayores de 52 años que se encuentren inscritos como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo durante los doce meses anteriores a la contratación.



2. No podrán obtener la subvención prevista en este artículo las empresas calificadas como Centros Especiales de Empleo o como Empresas de Inserción.

3. Requisitos:

a) Los trabajadores contratados deberán hallarse desempleados en los términos previstos en la letra b) del artículo 4.

b) Las contrataciones temporales, a tiempo completo o parcial no inferior al 50% de la ordinaria de la empresa, tendrán una duración mínima de seis meses.

c) 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 dos meses desde que el trabajador haya causado baja en la empresa de origen.

3. Cuando la contratación se efectúe a tiempo parcial, el importe de la ayuda se reducirá en la misma proporción que la jornada.

#### CAPÍTULO V. PROGRAMA DE FOMENTO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

*Artículo 10. Subvenciones a las transformaciones de contratos temporales en indefinidos.*

1. Las transformaciones en contratos indefinidos de contratos para la formación, de prácticas, de relevo, de interinidad y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación podrán ser subvencionadas cuando se cumplan los siguientes requisitos:

a) La empresa beneficiaria deberá acreditar en el momento de la transformación subvencionada una tasa de temporalidad igual o inferior a la que corresponda, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón, al sector de la actividad económica en que se encuadre aquélla. Esta tasa de temporalidad se exigirá en los mismos términos y supuestos que los establecidos en la letra a) del artículo 4.

b) 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.

c) La conversión del contrato en indefinido deberá suponer un incremento del número de trabajadores fijos de la empresa, en relación con el promedio de la plantilla en los seis meses anteriores a la contratación. Dicho incremento se calculará conforme a las reglas establecidas en el artículo 23 de este Decreto.

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 número 3 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 la incorporación a la plantilla del trabajador sustituido.

2. Las transformaciones en indefinidos a jornada completa de contratos para la formación, de prácticas, de relevo, de interinidad y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, se subvencionarán en las siguientes cuantías:

a) 1.800 euros cuando el trabajador cuyo contrato se transforma en indefinido sea hombre menor de 45 años en la fecha en que se produzca dicha transformación.

b) 2.200 euros cuando el trabajador cuyo contrato se transforma en indefinido sea hombre mayor de 45 años en la fecha en que se produzca dicha transformación.

c) 2.400 euros cuando la persona cuyo contrato se transforma en indefinido sea mujer o tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33%, en ambos casos independientemente de su edad.

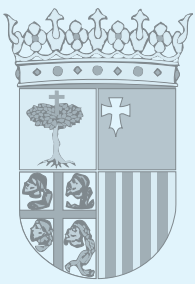
3. Cuando el contrato indefinido derivado de la transformación se celebre a tiempo parcial, el importe de la ayuda que corresponda se reducirá en la misma proporción que la jornada. En ningún caso se subvencionarán conversiones en contratos indefinidos con una jornada parcial inferior al 50% de la jornada habitual en la empresa.

#### CAPÍTULO VI. PROGRAMA DE INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

*Artículo 11. Destinatarios.*

1. Las contrataciones subvencionadas a las que se refieren los artículos 12, 13 y 14 de este Decreto deberán formalizarse con trabajadores con discapacidad que tengan acreditado el grado mínimo de minusvalía que para cada supuesto se determina.

2. Conforme a lo previsto en el artículo 1 del Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, se considerarán afectados por una minusvalía en



grado igual al 33 por ciento, entre otros, los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y los pensionistas de clases pasivas por jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

*Artículo 12. Contratación indefinida de trabajadores con discapacidad.*

1. Las empresas que contraten por tiempo indefinido y a jornada completa a trabajadores con una discapacidad igual o superior al 33%, con una disminución de su capacidad de trabajo por lo menos igual o superior a dicho porcentaje y que, en el momento de su contratación, figuren desempleados e inscritos como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo, tendrán derecho a las siguientes ayudas:

a) Subvención de 3.907 euros por cada contrato celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa. Asimismo, los empleadores que contraten a personas con discapacidad con carácter indefinido tendrán derecho a las bonificaciones mensuales de la cuota empresarial a la Seguridad Social establecidas en el artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

b) Subvención de hasta 902 euros para la adaptación del puesto del trabajo, dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales al trabajador minusválido contratado o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten su trabajo. La necesidad de adaptación o de medios especiales de protección personal deberá contar con el informe favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) La subvención de 3.907 euros contemplada en la letra a) de este apartado se incrementará con un incentivo adicional de 1.000 euros si en el trabajador discapacitado o contratado concurren una o varias de las siguientes circunstancias:

- Si es mujer.
- Si se trata de una discapacidad psíquica, enfermedad mental o parálisis cerebral.
- Si la discapacidad, siendo física o sensorial, presenta un grado de minusvalía igual o superior al 65%.

2. Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvenciones previstas en la letra a) y c) del número anterior se reducirán proporcionalmente a la jornada pactada.

3. Requisitos:

a) El trabajador discapacitado contratado tendrá una minusvalía igual o superior al 33%, reconocida por el Organismo competente, y una disminución en su capacidad de trabajo igual o superior a dicho porcentaje.

b) El trabajador estará desempleado en los términos previstos en la letra b) del artículo 4 de este Decreto.

c) El trabajador contratado no habrá finalizado una relación laboral indefinida en los tres meses anteriores a la formalización del contrato subvencionado.

d) Las empresas deberán solicitar los trabajadores discapacitados al Instituto Aragonés de Empleo, con descripción detallada de los puestos que se quieran cubrir, de sus características técnicas, así como de la capacidad que debe tener el trabajador para cubrir dicho puesto.

e) Las empresas beneficiarias están obligadas a mantener la estabilidad de los trabajadores subvencionados por un período mínimo de tres años, no pudiendo despedir sin causa justificada a estos trabajadores y, en caso de despido procedente, deberán sustituirles por otros trabajadores con discapacidad.

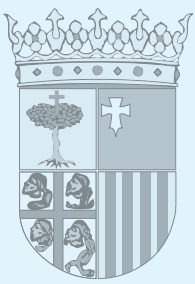
4. Para hacer efectivas las bonificaciones de la Seguridad Social, las empresas diligenciarán sus documentos de cotización en la forma establecida con carácter general y con sujeción a las normas que lo regulan.

*Artículo 13. Subvención del contrato temporal de fomento de empleo celebrado con trabajadores discapacitados.*

1. Las empresas y entidades que contraten a trabajadores discapacitados mediante el contrato temporal de fomento de empleo previsto en la Disposición adicional primera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, podrán tener derecho a una de las siguientes subvenciones:

a) 150 euros por cada mes de duración del contrato inicial y, en su caso, de sus prórrogas, hasta un máximo de 5.400 euros, en el supuesto de que la contratada sea mujer con un grado de minusvalía igual o superior al 50%.

b) 175 euros por cada mes de duración del contrato inicial y, en su caso, de sus prórrogas, hasta un máximo de 6.300 euros, si el contratado padece una discapacidad psíquica, enfermedad mental o parálisis cerebral en un grado de al menos el 33% o si, siendo la discapacidad física o sensorial, se acredita un grado de minusvalía igual o superior al 65%.



El importe de las ayudas previstas en las dos letras anteriores, cuando la contratación se efectúe a tiempo parcial, se reducirá en la misma proporción que la jornada.

2. Requisitos.

a) El trabajador contratado deberá estar desempleado en los términos previstos en la letra b) del artículo 4 de este Decreto.

b) La duración de estos contratos no podrá ser inferior a doce meses ni superior a tres años. Cuando se concierten por un plazo inferior al máximo establecido podrán prorrogarse antes de su terminación por períodos no inferiores a doce meses.

c) La jornada será completa o a tiempo parcial no inferior al 50% de la ordinaria en la empresa.

d) Los empresarios deberán contratar a los trabajadores a través de la Oficina de Empleo y formalizar los contratos por escrito en el modelo oficial que se facilite por el Servicio Público de Empleo.

*Artículo 14. Conversiones de contratos temporales en indefinidos.*

1. Las transformaciones en indefinidos de los contratos temporales de fomento del empleo para personas discapacitadas regulados en la Disposición adicional primera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, podrán beneficiarse de las conversiones previstas en las letras a), b) y c) del artículo 12 de este Decreto.

2. Las empresas beneficiarias de estas subvenciones por transformación deberán cumplir igualmente los requisitos previstos en las letras a), c) y e) del número 3 del citado artículo 12.

## CAPÍTULO VII. PROGRAMA DE APOYO A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO

*Artículo 15. Subvención por la contratación indefinida de mujeres víctimas de violencia de género.*

1. Se subvencionará con 6.000 euros el contrato indefinido a jornada completa que se celebre con mujeres desempleadas víctimas de violencia de género que acrediten documentalmente dicha condición en la forma prevista en el artículo 24.3.m).

2. Requisitos:

a) Las trabajadoras por cuya contratación se solicite la subvención deberán encontrarse desempleadas en los términos previstos en la letra b) del artículo 4 de este Decreto.

b) El contrato deberá formalizarse por tiempo indefinido desde su comienzo.

c) La jornada será completa o a tiempo parcial no inferior al 50% de la ordinaria en la empresa.

3. Cuando la contratación se efectúe a tiempo parcial, el importe de la ayuda se reducirá en la misma proporción que la jornada.

*Artículo 16. Apoyo a la incorporación al empleo de mujeres víctimas de violencia de género mediante contratos temporales.*

1. Se subvencionará con 150 euros por cada mes de duración del contrato inicial y, en su caso, de sus prórrogas, hasta un máximo de 3.600 euros, la contratación temporal a jornada completa de mujeres desempleadas víctimas de violencia de género que acrediten documentalmente dicha condición en la forma prevista en el artículo 24.3.m).

2. Requisitos:

a) La mujer contratada estará desempleada en los términos previstos en la letra b) del artículo 4 de este Decreto.

b) Las contrataciones temporales, a tiempo completo o parcial no inferior al 50% de la ordinaria de la empresa, tendrán una duración mínima de seis meses.

3. Cuando la contratación se efectúe a tiempo parcial, el importe de la ayuda se reducirá en la misma proporción que la jornada.

## CAPÍTULO VIII. PROGRAMA DE APOYO A LA CONTRATACIÓN DE JÓVENES EN PRÁCTICAS

*Artículo 17. Subvención de contratos en prácticas.*

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 jóvenes menores de 30 años que se encuentren desempleados e inscritos como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo en el momento de su contratación y que se hallen en posesión de titulación universitaria de difícil empleabilidad.



2. Los contratos en prácticas para ser objeto de subvención deberán de cumplir los siguientes requisitos:

a) El trabajador contratado deberá estar desempleado en los términos previstos en la letra b) del artículo 4 de este Decreto.

b) El contrato deberá concertarse a jornada completa y por una duración mínima de doce meses.

c) El trabajador contratado no podrá venir a sustituir a otros trabajadores en prácticas para ocupar el mismo puesto de trabajo.

d) Para que los contratos en prácticas puedan ser objeto de subvención deberán celebrarse con jóvenes desempleados que estén en posesión de alguna titulación universitaria de difícil empleabilidad conforme al listado que se publicará anualmente como anexo a las órdenes de convocatoria de este programa.

e) Los trabajadores contratados serán menores de 30 años en la fecha de inicio del contrato subvencionado y no habrán tenido un empleo anterior a través de un contrato de la misma modalidad.

3. Los contratos en prácticas que se realicen cumpliendo los requisitos establecidos en el número anterior, se subvencionarán en una cuantía de 1.500 euros, incrementándose hasta 2.000 cuando la contratada sea mujer.

#### CAPÍTULO IX. PROGRAMA DE APOYO A CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

*Artículo 18. Subvención anual para el apoyo de personas con discapacidad psíquica, enfermedad mental o parálisis cerebral en Centros Especiales de Empleo.*

1. Los Centros Especiales de Empleo que tengan en sus plantillas trabajadores con discapacidad psíquica, enfermedad mental o parálisis cerebral podrán solicitar una subvención destinada a compensar parcialmente los costes salariales totales, incluida la cotización empresarial a la Seguridad Social por todos los conceptos, derivados de la contratación de personal de apoyo que desempeñe actividades de acompañamiento personal y socio-laboral, requeridas por la especial naturaleza de la discapacidad de los trabajadores del Centro.

2. Para acceder a esta subvención, los Centros Especiales de Empleo deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Tener contratados un mínimo de tres personas con discapacidad psíquica, enfermedad mental o parálisis cerebral y en un número equivalente, al menos, al 50% del total de trabajadores discapacitados integrantes de la plantilla del Centro Especial de Empleo.

b) Acreditar la prestación de servicios de acompañamiento personal y socio-laboral a los trabajadores con discapacidad psíquica o enfermedad mental, por medio de profesionales pertenecientes a la plantilla del Centro. Los profesionales cuya contratación se subvenciona deberán formar parte de la plantilla del Centro Especial de Empleo en el momento de publicación de la correspondiente convocatoria anual.

A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se considerarán servicios de acompañamiento personal y socio-laboral los de rehabilitación, terapéuticos y de integración que procuren al trabajador minusválido del Centro Especial de Empleo un mayor estímulo en sus relaciones personales y sociales y una mejor adaptación al entorno profesional, así como los que contribuyan al acompañamiento del trabajador discapacitado para la adquisición de hábitos y habilidades laborales y sociales y para el desarrollo de la tarea productiva encomendada. Entre otras, serán funciones del personal de apoyo cuya contratación se subvenciona, las siguientes:

— Detectar y atender las necesidades de apoyo para que los trabajadores con discapacidad psíquica o enfermedad mental del Centro Especial de Empleo puedan desempeñar su actividad laboral.

— Desarrollar las acciones formativas necesarias para que los trabajadores con discapacidad psíquica o enfermedad mental puedan adaptarse a los procesos productivos del Centro.

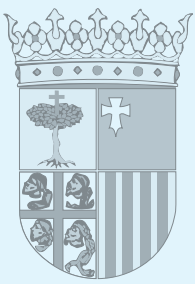
— Prestar apoyo personalizado a los trabajadores que lo precisen.

— Estimular y potenciar la autonomía e independencia de los trabajadores en el desempeño de su puesto de trabajo.

3. El importe total anual de la subvención será de:

a) 5.000 euros para aquellos Centros que, en el momento de la solicitud, tengan contratados entre 3 y 10 trabajadores con discapacidad psíquica o enfermedad mental.

b) 400 euros por cada uno de los trabajadores con discapacidad psíquica o enfermedad mental para aquellos Centros que, en el momento de la solicitud, cuenten en su plantilla con 11 o más trabajadores con ese tipo de discapacidades.



En caso de que las contrataciones subvencionadas no abarquen el año completo, los importes señalados se reducirán en la parte proporcional al período de tiempo que reste hasta completar los doce meses.

En ningún caso el importe anual a percibir podrá superar el coste salarial anual del trabajador o trabajadores de apoyo cuyos contratos se imputen a efectos de justificar el percibo de esta subvención.

4. El pago de la subvención tendrá carácter anual y podrá solicitarse anualmente, una vez que se publique la correspondiente convocatoria a que se refiere el número 2 del artículo 24 del presente Decreto. Dicha solicitud se acompañará de un compromiso, suscrito por el responsable del Centro Especial de Empleo, de mantener la prestación de los servicios profesionales correspondientes durante todo el ejercicio para el que se solicita la subvención compensatoria a que se refiere el presente artículo.

5. El Centro Especial de Empleo beneficiario de esta ayuda asume las siguientes obligaciones:

a) Mantener la contratación a jornada completa o parcial del profesional que da derecho a la subvención recogida en este artículo durante el año natural subvencionado. En ningún caso la jornada de trabajo será inferior al 50% de la señalada en el Convenio del sector.

b) Presentar ante el Instituto Aragonés de Empleo, dentro del plazo de dos meses desde la finalización del año subvencionado, las nóminas correspondientes a los profesionales encargados de prestar los servicios de acompañamiento personal y socio-laboral.

c) Comunicar al Instituto Aragonés de Empleo cualquier variación que se produzca respecto a las contrataciones subvencionadas.

*Artículo 19. Subvención para favorecer el tránsito del empleo protegido al empleo ordinario.*

1. Se establece una subvención para los Centros Especiales de Empleo de 2.500 euros por cada trabajador sujeto de una relación laboral de carácter especial con discapacidad psíquica, enfermedad mental o parálisis cerebral en un grado de al menos el 33% o con una discapacidad física o sensorial en un grado igual o superior al 65%, que cause baja en su plantilla como consecuencia de su inserción en una empresa ordinaria. A efectos de justificar la previa adquisición de hábitos y habilidades laborales en el Centro Especial de Empleo, los trabajadores que determinen la concesión de esta subvención deberán haber permanecido al menos seis meses en el Centro Especial de Empleo beneficiario de la misma.

2. Requisitos:

a) Para que un Centro Especial de Empleo pueda acceder a la subvención prevista este artículo, el alta del trabajador discapacitado en la empresa ordinaria deberá producirse en el plazo máximo de 30 días desde que dicho trabajador hubiese causado baja en el Centro Especial de Empleo.

b) El contrato en la nueva empresa, a jornada completa o parcial no inferior al 50% de la ordinaria en la empresa, tendrá una duración mínima de seis meses.

## CAPÍTULO X. DISPOSICIONES COMUNES

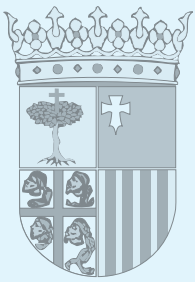
*Artículo 20. Procedimiento de concesión de las subvenciones.*

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 22.2.c) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y 67 de su Reglamento, aprobado por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio y atendiendo a su carácter singular, las subvenciones contempladas en este Decreto se otorgarán en régimen de concesión directa, dado su interés público, económico y social, derivado de las particulares circunstancias económicas y sociales del colectivo de trabajadores desempleados, destinatarios finales de estas subvenciones.

*Artículo 21. Límite máximo para las subvenciones.*

1. Dentro de cada convocatoria anual del presente Decreto, ninguna empresa 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 empresas que rebase el límite de los 75.000 euros por convocatoria será comunicada al Consejo General del Instituto Aragonés de Empleo.

2. Asimismo, las ayudas recogidas en este Decreto están sometidas al «régimen de minimis» en los términos establecidos en el Reglamento (CE) nº 1998/2006, de 15 de diciembre de 2006 (D.O.C.E. 28/12/2006), en virtud del cual la ayuda total de minimis concedida a una empresa determinada no será superior a 200.000 euros durante cualquier período de tres ejercicios fiscales, o a 100.000 euros en el supuesto de una ayuda concedida a una empresa



que opere en el sector del transporte por carretera, siendo aplicable dicho Reglamento desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2013.

3. No obstante lo establecido en el número anterior, en aplicación de lo dispuesto en la disposición derogatoria única del Real Decreto 170/2004, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, queda exento de la aplicación de las condiciones de «mínimas» el régimen de subvenciones previsto en el artículo 12 de este Decreto para la contratación indefinida de trabajadores con discapacidad.

*Artículo 22. Planes empresariales de empleo.*

1. A efectos de lo previsto en este Decreto y al objeto de simplificar la tramitación de las solicitudes de subvención, se considerarán Planes empresariales de empleo aquellos proyectos de apertura de nuevos centros de trabajo que prevean la creación de 20 o más puestos de trabajo a lo largo de un período de seis meses a contar desde la fecha del alta en el Impuesto de Actividades Económicas del nuevo centro de trabajo.

2. Para la consideración de un proyecto de estas características como Plan empresarial de empleo, la empresa interesada dirigirá una solicitud al Instituto Aragonés de Empleo conforme al modelo normalizado que se publique con las correspondientes órdenes de convocatoria, a efectos de que califique su proyecto como tal, indicando en la misma la planificación temporal de incorporación de trabajadores a la plantilla en los primeros seis meses de actividad.

3. El Instituto Aragonés de Empleo emitirá resolución calificando el proyecto de creación de puestos de trabajo como Plan empresarial de empleo. Dicha calificación permitirá a la empresa acumular en un solo expediente de solicitud de subvenciones todas las que correspondan por los contratos efectuados en el período de los primeros seis meses de actividad.

4. La solicitud de subvenciones por todos los contratos subvencionables efectuados en los primeros seis meses de actividad se formulará en el plazo de dos meses a contar desde el vencimiento de dichos seis meses. Dicho plazo será aplicable en todo caso, independientemente de que no se hubiese alcanzado el número de puestos de trabajo previstos en la planificación temporal a que se refiere el número 2 de este artículo.

5. Otras contrataciones con derecho a subvención que se produzcan con posterioridad a los primeros seis meses de actividad se registrarán en cuanto a plazos de solicitud por la regla general contemplada en el artículo 25 de este Decreto.

*Artículo 23. Plantilla de trabajadores fijos de la empresa.*

1. El nivel de plantilla de trabajadores fijos se determinará calculando la media aritmética del número de trabajadores fijos de plantilla en los seis 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. 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 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.

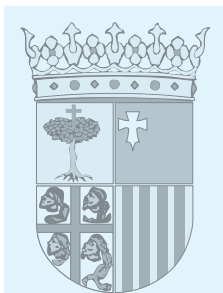
3. Se entenderá que existe incremento de plantilla de fijos si, con el trabajador por cuya contratación se solicita subvención, se aumenta en un trabajador la plantilla media de la empresa.

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.

*Artículo 24. Solicitud y tramitación del procedimiento.*

1. La solicitud y concesión de las subvenciones contempladas en este Decreto requerirá convocatoria previa efectuada mediante Orden del Departamento competente en materia de empleo. Las convocatorias tendrán carácter anual y se efectuarán con el fin de garantizar los principios de publicidad, transparencia, objetividad, igualdad, no discriminación y libre concurrencia de los potenciales beneficiarios, así como de determinar la financiación de las subvenciones con cargo a los créditos existentes en el correspondiente presupuesto anual al que hayan de imputarse las mismas.

2. Una vez efectuada la convocatoria prevista en el párrafo anterior, los interesados podrán formular su solicitud al Instituto Aragonés de Empleo, siendo la fecha de presentación de esta solicitud la que se tendrá en cuenta a los efectos de computar el plazo para resolver y notificar señalado en el 6º párrafo del artículo 26. La correspondiente solicitud podrá presentarse en cualquiera de las Oficinas del Instituto Aragonés de Empleo o a través de cualquier otra de las Unidades de Registro de documentos del Gobierno de Aragón, publicadas mediante Orden de 26 de enero de 2009, del Consejero de Presidencia, por la que se hace pública la relación de las Unidades de Registro de documentos del Gobierno de Aragón («Boletín



Oficial de Aragón» de 10/2/2009), o por cualquiera de los medios regulados 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. Las solicitudes se formalizarán, junto con la documentación complementaria que en cada caso proceda, mediante los formularios normalizados debidamente cumplimentados, que se publicarán como anexos a las órdenes anuales de convocatoria. Las solicitudes deberán acompañarse de original o copia, cuya autenticidad será comprobada administrativamente, de la siguiente documentación:

a) La que acredite la personalidad del solicitante: si éste es persona física aportará el Documento Nacional de Identidad y, si es persona jurídica, Documento Nacional de Identidad y 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 cualquiera otro que resulte procedente.

b) Tarjeta de identificación fiscal de la empresa o entidad solicitante.

c) Acreditación de estar al corriente del cumplimiento de obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, que se efectuará según lo establecido en el artículo 22 del Real Decreto 887/2006, de 21 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. No obstante, salvo denegación expresa del solicitante, la presentación de la solicitud de subvención conllevará la autorización del solicitante al Instituto Aragonés de Empleo para recabar los certificados a emitir, tanto por la Agencia Estatal de Administración Tributaria y por la Tesorería General de la Seguridad Social como por los órganos de la Administración Tributaria de la Comunidad Autónoma de Aragón, para la acreditación del cumplimiento de las citadas obligaciones. En caso de que el solicitante denegase expresamente el consentimiento, deberá aportar las certificaciones expedidas por los órganos competentes acreditativas del cumplimiento de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.

d) En el caso de empresas de nueva creación, el alta en el Impuesto de Actividades Económicas.

e) Declaración responsable conforme al modelo que se determine en las órdenes anuales de convocatoria, en la que se hará constar, entre otros extremos:

— Acreditación del cumplimiento de obligaciones por reintegro de subvenciones, según lo establecido en los artículos 21 y 25 del Real Decreto 887/2006, de 21 de junio.

— Acreditación de no estar incurso en ninguna de las prohibiciones 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 Real Decreto 887/2006, de 21 de junio.

— Subvenciones, ayudas, ingresos o recursos obtenidos o solicitados para la misma finalidad o, en su caso, declaración expresa de no haberlos solicitado.

— Ayudas sujetas al régimen de «minimis» establecido en el Reglamento (CE) nº 1998/2006 de la Comisión 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.

— Cumplimiento de 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.

— Cumplimiento de todos los requisitos exigidos en la legislación medioambiental en relación con el tratamiento de residuos, tal y como exige la disposición adicional segunda de la Ley 10/2008, de 29 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2009.

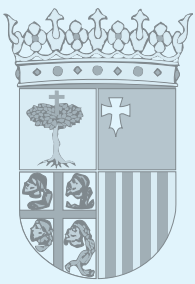
f) Informe de la vida laboral de la empresa expedido por la correspondiente Administración de la Seguridad Social, comprensivo, al menos, de los seis meses anteriores a la contratación o desde su alta como empresa, y en el que aparezcan incorporados los trabajadores por los que se solicita la subvención.

g) Copia del contrato de trabajo suscrito entre trabajador y empresa.

h) En caso de transformaciones de contratos temporales en indefinidos, copia del contrato temporal transformado y, en su caso, de las prórrogas.

i) Impreso de Relaciones con Terceros.

j) Documento que acredite la extinción de la relación laboral anterior a la contratación objeto de la subvención en los supuestos previstos en el artículo 6 de este decreto. El despido colectivo se acreditará mediante resolución dictada por la autoridad laboral en expediente de



regulación de empleo, y el despido por causas económicas, mediante comunicación escrita al trabajador de acuerdo al artículo 53 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

k) En los supuestos previstos en el artículo 17, título universitario de la persona contratada.

l) En los supuestos previstos en el artículo 9, certificado emitido por el órgano competente acreditativo de que el trabajador era perceptor del Ingreso Aragonés de Inserción o, en su caso, documentación acreditativa de ser personas con problemas de drogadicción o alcoholismo en proceso de rehabilitación que no se hallan en situación de incapacidad temporal, o jóvenes menores de 25 años procedentes de centros y residencias de menores en dificultad y en situación de conflicto social.

ll) En los supuestos de contratación de trabajadores con discapacidad previstos en los artículos 12, 13 y 14, certificado del órgano competente acreditativo del grado de discapacidad del trabajador contratado. Los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y los pensionistas de clases pasivas por jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad acreditarán el grado de minusvalía igual al 33 por ciento, acreditarán su condición de discapacitado mediante Resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y mediante Resolución del Ministerio de Economía y Hacienda o del Ministerio de Defensa, respectivamente.

m) En su caso, acreditación de la condición de víctima de violencia de género. La situación de violencia de género se acreditará por alguno de los siguientes medios:

— A través de la sentencia condenatoria.

— A través de la resolución judicial que hubiere acordado medidas cautelares para la protección de la víctima.

— 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 hasta tanto se dicte la orden de protección.

n) En el supuesto previsto en el artículo 18, el contrato del profesional de apoyo a subvencionar y el compromiso de mantener la prestación de sus servicios durante todo el ejercicio para el que, en su caso, se conceda la subvención.

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.

4. El Instituto Aragonés de Empleo, a efectos de dar cumplimiento a lo previsto en la disposición adicional segunda de la Ley 10/2008, de 29 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2009, solicitará de oficio al Departamento de Medio Ambiente del Gobierno de Aragón informe relativo a si las empresas que van a ser objeto de subvención cumplen con la legislación medioambiental en relación con el tratamiento de residuos.

#### *Artículo 25. Plazo de presentación de las solicitudes.*

1. El plazo de presentación de las solicitudes será de dos meses a contar desde la fecha de alta en la Seguridad Social del trabajador que genera el derecho a la subvención.

2. En caso de transformación de contratos temporales, el plazo de dos meses se contará a partir de la fecha de inicio del contrato indefinido.

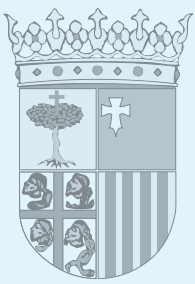
3. En los supuestos previstos en los artículos 9, 13, 16 y 17 del presente Decreto, las subvenciones previstas se solicitarán en el plazo de dos meses desde la fecha de alta del trabajador en la Seguridad Social y, en su caso, desde el inicio de las posibles prórrogas.

4. 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 dos meses para la presentación de solicitudes se contará a partir de dicha entrada en vigor.

5. Aquellas empresas con proyectos calificados por el Instituto Aragonés de Empleo como Plan empresarial de empleo en los términos previstos en el artículo 22 de este Decreto podrán presentar la solicitud de subvención por todos los contratos subvencionables efectuados en los primeros seis meses de actividad en el plazo de dos meses, a contar desde el vencimiento de dichos seis meses.

#### *Artículo 26. Instrucción y resolución del procedimiento.*

1. El Servicio de Promoción de Empleo del INAEM será el órgano instructor del procedimiento con respecto a las solicitudes de las subvenciones previstas en el capítulo IX de este Decreto para el apoyo a Centros Especiales de Empleo. Dichas solicitudes se resolverán mediante resolución motivada de la Directora Gerente del Instituto Aragonés de Empleo.



2. 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 subvenciones reguladas entre los capítulos II y VIII, inclusive, de este Decreto. Estas solicitudes las resolverá el/la Director/a Provincial del Instituto Aragonés de Empleo, por delegación de la Directora Gerente de dicho Instituto, en virtud de Resolución de 26 de diciembre de 2002 («Boletín Oficial de Aragón» 27/01/03).

3. Los distintos órganos instructores a que se refieren los dos números anteriores podrán realizar de oficio cuantas actuaciones estime necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales deban formularse las correspondientes propuestas de resolución.

4. Para conceder las subvenciones se tendrá en cuenta el orden cronológico de entrada de las solicitudes.

5. Una vez agotado el crédito presupuestario existente, se procederá a denegar las subvenciones que no puedan ser atendidas por falta de disponibilidad presupuestaria.

6. El plazo máximo para la resolución del procedimiento será de seis meses contados a partir del día siguiente a la fecha de solicitud de la correspondiente subvención. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, se podrá entender desestimada la solicitud de concesión, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común y en el artículo 3 de la Ley Aragonesa 8/2001, de 31 de mayo, de adaptación de procedimientos a la regulación del silencio administrativo y los plazos de resolución y notificación.

7. La resolución del procedimiento se notificará a los interesados de acuerdo con lo previsto en los artículos 58 y 59 de la citada Ley 30/1992.

#### *Artículo 27. Justificación y pago.*

Las subvenciones concedidas serán satisfechas previa justificación de haber formalizado los contratos subvencionables en los términos y condiciones previstas en este Decreto y previa comprobación de que, en el momento de emitir la resolución concesoria, el trabajador cuyo contrato va a ser subvencionado permanece contratado en la empresa solicitante.

#### *Artículo 28. Recursos.*

Contra las resoluciones adoptadas en relación con las ayudas contempladas en este Decreto, que no agotan la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejero de Economía, Hacienda y Empleo del Gobierno de Aragón en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de la notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 48, 107, 114 y siguientes de la ya citada Ley 30/1992 y en los artículos 54.3 y 58.2 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.

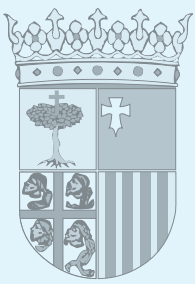
## CAPÍTULO XI. SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LAS SUBVENCIONES.

#### *Artículo 29. 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, los beneficiarios de las subvenciones previstas en este Decreto tendrán las siguientes obligaciones:

a) Mantener el número de trabajadores fijos alcanzado con la contratación subvencionada durante un período mínimo de un año a contar desde dicha contratación en los supuestos de subvención previstos en los artículos 5, 8, 10 y 15 del presente Decreto por contratación indefinida inicial o por conversión en indefinidos de contratos temporales.

b) Mantener la estabilidad del contrato indefinido subvencionado en aplicación de los artículos 5, 8, 10 y 15 del presente Decreto por un período mínimo de tres años desde su formalización. En caso de baja anticipada del trabajador que generó el derecho a la subvención, la empresa deberá sustituirlo en el plazo máximo de tres meses por otro incluido en cualquiera de los colectivos previstos en los citados artículos que hubiera dado lugar a una subvención igual o superior a la inicialmente concedida. La sustitución se hará mediante un contrato indefinido con igual o superior jornada que la que tenía el anterior. La baja anticipada del trabajador subvencionado se comunicará al Instituto Aragonés de Empleo en el plazo de 30 días desde que ésta se produzca. Asimismo se comunicará en el plazo de 30 días desde que se inicie, la contratación del nuevo trabajador que sustituye al que causó baja, aportando copia del contrato de trabajo y de su D.N.I., así como cualquier otra documentación acreditativa que se requiera.



c) Mantener la estabilidad en el empleo de los trabajadores con discapacidad que las empresas contraten al amparo del artículo 12 de este Decreto, por un tiempo mínimo de tres años, durante el que no podrán despedirlos sin causa justificada. En caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad, beneficiándose en este caso solamente de la bonificación de la cuota en Seguridad Social por los sustitutos.

d) Comunicar en el plazo de un mes la reducción de la jornada del contrato de trabajo subvencionado cuando esta reducción se produzca a lo largo de los tres primeros años de vigencia de dicho contrato.

e) Comunicar, en su caso, a efectos de facilitar el seguimiento de beneficiarios de subvenciones, el cambio de la forma jurídica o el cambio de titularidad de la empresa beneficiaria de la subvención y aportar la documentación acreditativa que se le requiera.

f) 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, del Estado o de la Comunidad Europea, aportando cuanta información le sea requerida en el ejercicio de las actuaciones anteriores.

g) Comunicar al Instituto Aragonés de Empleo la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad procedente de otros Departamentos, Administraciones o Entes Públicos o Privados. Esta comunicación deberá efectuarse tan pronto como se conozca y, en todo caso, con anterioridad a la justificación de la aplicación dada a los fondos percibidos.

h) Acreditar que se encuentra al corriente del cumplimiento de obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, que se efectuará según lo establecido en el artículo 22 del Real Decreto 887/2006, de 21 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 24.3.c) de este Decreto.

i) Dar la adecuada publicidad de la subvención recibida, informando para ello al trabajador por cuya contratación se recibe la ayuda. Asimismo, si existe cofinanciación en la subvención por parte del Fondo Social Europeo, se informará de dicha circunstancia. Dicha información se efectuará a través del modelo normalizado que se publique como anexo a las órdenes anuales de convocatoria. Una vez suscrito el recibí por el trabajador subvencionado, se remitirá copia del mismo al Instituto Aragonés de Empleo al objeto de dejar constancia en el correspondiente expediente administrativo del cumplimiento de esta obligación.

#### *Artículo 30. 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 31. Causas de reintegro de las subvenciones y criterios de graduación.*

1. Además de las causas de invalidez de la resolución de concesión, recogidas en el artículo 36 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, 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 37 de la Ley General de Subvenciones y en todos los supuestos previstos en el presente artículo.

2. Procederá el reintegro total de las cantidades percibidas en los siguientes supuestos:

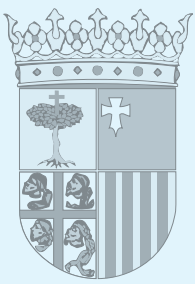
a) Cuando se haya obtenido la subvención falseando las condiciones requeridas para ello u ocultando aquéllas que lo hubieran impedido.

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 a 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 Comunidad Europea.

3. Siempre que el cumplimiento se aproxime de forma significativa al cumplimiento total y se acredite por el beneficiario una actuación inequívocamente tendente a la satisfacción de sus compromisos, se graduará la obligación de reintegrar de forma proporcional al tiempo que reste para el cumplimiento de los tres años en los contratos indefinidos subvencionados o del



tiempo subvencionado en los contratos temporales, conforme a lo dispuesto en los artículos 17.1.n) y 37.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

4. Con respecto a las subvenciones por contratación indefinida establecidas en los artículos 5, 8, 10 y 15:

A. 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 contrato del trabajador subvencionado.

b) Cuando el cese del trabajador subvencionado se produzca en el primer o segundo año de contrato, con las excepciones hechas en el punto siguiente, y no se haya procedido a su sustitución en las condiciones del artículo 29.b.

B. Procederá el reintegro parcial de forma proporcional al tiempo que reste para el cumplimiento de los tres años:

a) Cuando el cese del trabajador subvencionado se produzca en el tercer año de contrato y no se haya procedido a su sustitución en las condiciones del artículo 29.b

b) Cuando el cese del trabajador se produzca en el segundo año de contrato y empresa contratante acredite el intento de sustitución de aquél. Esta circunstancia también será aplicable cuando el cese del trabajador se produzca por baja voluntaria del trabajador, causas de fuerza mayor o las causas establecidas en los artículos 51, 52 y 54 del Estatuto de los Trabajadores dentro del primer año de contrato.

C. Cuando el contrato de trabajo subvencionado se haya celebrado inicialmente a tiempo completo y se transforme a lo largo de los tres primeros años de vigencia en una jornada a tiempo parcial, procederá reintegro parcial de la subvención que corresponda, siempre que el beneficiario comunique la modificación del contrato en el plazo de un mes desde la transformación. Cuando la reducción suponga una jornada por debajo del 50% de la habitual en la empresa, la obligación de reintegro será proporcional al tiempo que falte para alcanzar el plazo mínimo de tres años. Cuando, a pesar de dicha reducción, se mantenga una jornada igual o superior al 50% de la habitual en la empresa, el reintegro será proporcional al tiempo de jornada que se reduce y al tiempo que falte hasta alcanzar los tres años de contratación.

5. Con respecto a las subvenciones por contratación temporal previstas en los artículos 9, 13, 16 y 17, procederá:

a) El reintegro total cuando el trabajador contratado cause baja antes de haber cumplido seis meses de contrato, sin perjuicio de lo establecido en el punto siguiente.

b) El reintegro parcial cuando el trabajador contratado cause baja una vez cumplidos seis meses de contrato. Igualmente procederá el reintegro parcial en caso de que el cese del trabajador se produzca entre los tres y seis meses de contrato y la empresa beneficiaria acredite el intento de sustituirle. Esta circunstancia también será aplicable cuando el trabajador cese de forma voluntaria, por causas de fuerza mayor o por las causas establecidas en los artículos 51, 52 y 54 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Con respecto a la subvención por contratación indefinida de trabajadores con discapacidad establecida en el artículo 12 de este Decreto, procederá la devolución total de la subvención en caso de baja del trabajador sin causa justificada, así como en caso de que se produzca un despido declarado procedente por la autoridad judicial y no se proceda a la sustitución del trabajador por otro con discapacidad. Procederá la devolución parcial, en proporción al tiempo que reste hasta cumplir el período de tres años exigidos en la contratación subvencionada, en caso de baja voluntaria del trabajador, causas de fuerza mayor o las establecidas en los artículos 51, 52 y 54 del Estatuto de los Trabajadores, salvo que se sustituya al trabajador por otro con discapacidad, en cuyo caso, no corresponda reintegro alguno.

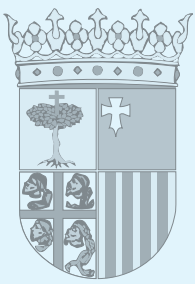
7. Asimismo procederá el reintegro del 25% de las cantidades que se hubieran recibido, cuando se incumpla la obligación de dar la adecuada publicidad de la subvención recibida, en los términos previstos en la letra i) del artículo 29 de este Decreto.

8. Procederá el reintegro del 5% de las cantidades que se hubieran recibido, cuando se incumplan los plazos de comunicación previstos en la letra b) del artículo 29 de este Decreto.

9. La obligación de reintegro será independiente de las sanciones que, en su caso, resulten exigibles de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 de este Decreto.

10. A efectos de lo previsto en este artículo, se considerará acreditado el intento e imposibilidad de sustitución del trabajador subvencionado cuando el procedimiento para la búsqueda de un sustituto incluya la tramitación de una oferta de empleo ante el Instituto Aragonés de Empleo y no se haya podido cubrir por falta de candidatos idóneos.

11. A efectos de lo previsto en este artículo, se considerará que se ha producido la baja del trabajador por causa de fuerza mayor cuando se produzca por alguna de las causas de extin-



ción del contrato de trabajo previstas en las letras e), f), g) h) y m) del número 1 del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

12. En el procedimiento de reintegro se aplicará lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en el capítulo II del Título III de su Reglamento de ejecución, aprobado mediante Real Decreto 887/2206, de 21 de julio.

*Artículo 32. Concurrencia e incompatibilidad de subvenciones.*

1. Las ayudas reguladas en el presente Decreto serán incompatibles y no acumulables entre sí por una misma contratación, a excepción de lo establecido en el número 2 del artículo 5 y en el número 2 del artículo 8.

2. Las ayudas previstas en el presente Decreto serán incompatibles con cualesquiera otras concedidas para la misma finalidad de fomento de empleo, excepto con las desgravaciones fiscales, así como con las deducciones y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social contempladas anualmente en los Programas estatales de fomento del empleo. En estos supuestos, la suma de todas las ayudas y subvenciones no podrá superar el 60% del coste salarial anual del trabajador cuyo contrato se subvenciona, sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo del número 3 del artículo 18 del presente Decreto.

3. La subvención prevista en el artículo 18 de este Decreto es incompatible con la subvención prevista en el artículo 4 de la Orden de 17 de julio de 2006, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el funcionamiento de las Unidades de apoyo a la actividad profesional en los Centros Especiales de Empleo por ser ayudas destinadas a la misma finalidad de favorecer y apoyar el empleo de la personas con discapacidades severas que desarrollan una actividad laboral en dichos Centros.

4. En particular, las subvenciones por la contratación de trabajadores con discapacidad previstas en este Decreto serán incompatibles con las derivadas de acciones que ayuden a poner en marcha proyectos generadores de empleo o de carácter innovador, así como con las destinadas al mantenimiento de puestos de trabajo, recogidas en el Programa de Integración Laboral de Minusválidos en Centros Especiales de Empleo regulado por Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 16 de octubre de 1998.

*Artículo 33. 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 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, así como a lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, de conformidad con lo establecido en su artículo 3, en su Disposición Transitoria Segunda y en su Disposición Final Primera.

*Artículo 34. Ayudas y subvenciones condicionadas.*

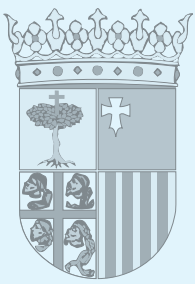
En las resoluciones que concedan las subvenciones a que se refiere el presente Decreto podrán establecerse las medidas de garantía a favor de los intereses públicos que se consideren precisas.

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

1. Las subvenciones otorgadas al amparo del presente Decreto por contratos celebrados con mujeres, a excepción de las previstas en las letras a) y b) del número 1 del artículo 12, están cofinanciadas por el Fondo Social Europeo en un 50% para el período de programación 2007-2013, a través del Programa Operativo de Aragón aprobado por Decisión C/2007/6707, de 17 de diciembre de 2007.

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 (CE) N.º 1828/2006 de la Comisión, de 8 de diciembre de 2006, por el que se fijan las normas de desarrollo del Reglamento (CE) N.º 1083/2006, del Consejo, de 11 de julio de 2006, por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión y se deroga el Reglamento (CE) n.º 1260/1999 y el Reglamento (CE) N.º 1080/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativo al Fondo Europeo de Desarrollo Regional y por el que se deroga el Reglamento (CE) n.º 1783/1999.

3. Conforme establece el punto cuarto del artículo 8 del Reglamento (CE) n.º 1828/2006, de 8 de diciembre, que fija normas de desarrollo para el Reglamento (CE) n.º 1083/2006, el beneficiario se asegurará de que las partes que intervienen en la operación han sido informadas de la financiación por parte del Fondo Social Europeo. En este sentido, el beneficiario anunciará claramente que la operación que se está ejecutando ha sido seleccionada en el marco del Programa Operativo cofinanciado por el Fondo Social Europeo.



A efectos de garantizar la transparencia hacia los participantes, informándoles sobre su participación al ser una medida financiada por la Unión Europea, se presentará documento acreditativo del conocimiento por parte del trabajador de la cofinanciación del Fondo Social Europeo a través del Programa Operativo de Aragón 2007-2013 aprobado por Decisión C/2007/6707, de 17 de diciembre de 2007, en los términos establecidos en la letra i) del artículo 29 de este Decreto.

4. La participación en las acciones de empleo subvencionadas al amparo de este Decreto supone la aceptación de su beneficiario a ser incluido en la lista pública que se recoge en el artículo 7, apartado 2, letra d, del Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión de 8 de diciembre de 2006.

*Disposición adicional segunda. Municipios de menos de 5.000 habitantes.*

A efectos de lo señalado en los artículos 5.2 y 8.2 del presente Decreto, para computar el número de habitantes de los municipios aragoneses se tomarán como referencia las cifras de población resultantes de la revisión del Padrón Municipal, referidas al día 1 de enero del año anterior a la correspondiente Orden de convocatoria del programa, siempre que en la fecha de ésta hayan sido publicadas por el Instituto Nacional de Estadística y declaradas oficiales por el Gobierno. De no ser así, se tendrán en cuentas las anteriores que hayan sido objeto de publicación.

*Disposición adicional tercera. Protección de datos.*

1. La información contenida en las solicitudes de subvención presentadas al amparo del presente Decreto 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.

*Disposición adicional cuarta. Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo.*

Lo dispuesto en la letra b) del apartado 1 del artículo 12 de este Decreto será aplicable también a las empresas que celebren contratos temporales de fomento del empleo para personas con discapacidad, de acuerdo con lo establecido en el número 5 de la disposición adicional primera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo o, siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses, contratos en prácticas o para la formación regulados en el artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o contratos de duración determinada al amparo del artículo 15 del citado Texto Refundido.

*Disposición adicional quinta. Derecho supletorio.*

En lo no regulado expresamente en el presente Decreto, se aplicará supletoriamente lo establecido en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, de conformidad con lo establecido en su artículo 3 y en su Disposición Final Primera, en el Real Decreto 887/2006, de 21 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de la citada Ley 38/2003, así como en la Disposición Adicional Segunda de la Ley 10/2008, de 29 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2009.

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

1. El Instituto Aragonés de Empleo realizarán 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.

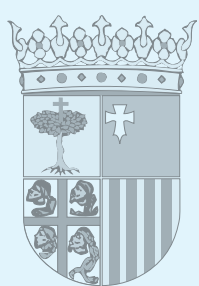
*Disposición derogatoria única. Derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones anteriores de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en este Decreto y, en particular, queda derogado el Decreto 47/2004, de 9 de febrero, del Gobierno de Aragón, para la promoción de la contratación estable y de calidad.

*Disposición final primera. Facultades de aplicación y desarrollo.*

1. Se faculta al Consejero de Economía, Hacienda y Empleo para convocar anualmente este Programa de subvenciones para la promoción de la contratación estable y de calidad, para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de lo dispuesto en el presente Decreto, así como para establecer modificaciones de las cuantías de las subvenciones en función de la disponibilidad presupuestaria.

2. Asimismo, en función del grado de ejecución de este programa y de las circunstancias del mercado de trabajo, se habilita al Consejero de Economía, Hacienda y Empleo para mo-



dificar las tasas de temporalidad exigidas para el otorgamiento de las correspondientes subvenciones en los artículos 4.a) y 7.a), así como para extender a otras modalidades de contratación de duración determinada las subvenciones previstas en el artículo 10 para la conversión de determinados contratos temporales en indefinidos. En su caso, estas modificaciones se llevarán a cabo mediante las correspondientes órdenes que serán publicadas en el Boletín Oficial de Aragón.

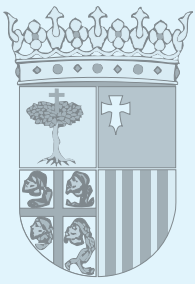
*Disposición final segunda. Entrada en vigor*

El presente Decreto entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón».

Zaragoza, 14 de abril de 2009.

**El Presidente del Gobierno de Aragón,  
MARCELINO IGLESIAS RICOU**

**El Consejero de Economía, Hacienda y Empleo,  
ALBERTO LARRAZ VILETA**



## **DECRETO 57/2009, de 14 de abril, del Gobierno de Aragón, para la promoción del empleo en cooperativas y sociedades laborales.**

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón, el Estatuto de Autonomía, aprobado por la Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, establece en su artículo 15.3 que los poderes públicos aragoneses promoverán la participación social en la elaboración, ejecución y evaluación de las políticas públicas, así como la participación individual y colectiva en los ámbitos cívico, político, cultural y económico.

El artículo 20 del citado Estatuto de Autonomía afirma, a su vez, que corresponde a los poderes públicos aragoneses, sin perjuicio de la acción estatal y dentro del ámbito de sus respectivas competencias:

a) Promover las condiciones adecuadas para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, y facilitar la participación de todos los aragoneses en la vida política, económica, cultural y social.

b) Impulsar una política tendente a la mejora y equiparación de las condiciones de vida y trabajo de los aragoneses, propugnando especialmente las medidas que favorezcan el arraigo y el regreso de los que viven y trabajan fuera de Aragón.

c) Promover la corrección de los desequilibrios económicos, sociales y culturales entre los diferentes territorios de Aragón, fomentando su mutua solidaridad.

En el ámbito específico de empleo y trabajo, el artículo 26 afirma que los poderes públicos de Aragón promoverán el pleno empleo de calidad en condiciones de seguridad, la prevención de los riesgos laborales, 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 apartados 32 y 37 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 apartado 2 del artículo 77 atribuye a nuestra Comunidad Autónoma competencias de ejecución sobre Trabajo y relaciones laborales, incluyendo las políticas activas de ocupación, la intermediación laboral, así como la prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud en el trabajo.

Por otro lado, la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de empleo («Boletín Oficial del Estado» nº 301, de 17-12-2003), establece en su artículo 26 que, tanto el Gobierno como las Comunidades Autónomas adoptarán, de acuerdo con los preceptos constitucionales y estatutarios, así como con los compromisos asumidos en el ámbito de la Unión Europea, programas específicos destinados a fomentar la ocupación de las personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo. Igualmente dispone en su artículo 3 que las Comunidades Autónomas, en sus respectivos ámbitos territoriales, establecerán sus programas de empleo de acuerdo con las obligaciones establecidas por la Estrategia Europea del Empleo, citando entre dichos programas en el artículo 25 de la misma ley, el fomento del autoempleo y de la creación de actividad que genere empleo.

Mediante Real Decreto 567/1995, de 7 de abril, se procedió al traspaso de funciones y servicios a la Comunidad Autónoma de Aragón en materia de gestión y seguimiento de las ayudas y subvenciones correspondientes al apoyo al empleo en cooperativas y sociedades laborales.

La Administración de la Comunidad Autónoma tiene como principio de actuación general el favorecer la creación y desarrollo de todo tipo de empresas y entidades de economía social. Este principio ha quedado plasmado, entre otras normas, en la Ley 9/1998, de 22 de diciembre, de Cooperativas de Aragón que, en su artículo 99.2, dispone que las Cooperativas serán objeto de especial consideración en la regulación de las medidas de fomento que, en el ámbito de sus competencias, adopten cada uno de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma.

La Orden TAS/3501/2005, de 7 de noviembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el fomento del empleo y mejora de la competitividad en las cooperativas y sociedades laborales, establece en su disposición adicional única que las Comunidades Autónomas que hayan asumido el traspaso de funciones y servicios en materia de gestión de los programas de fomento del empleo en cooperativas y sociedades laborales adecuarán lo establecido en la misma a las peculiaridades derivadas de su propia organización y la normativa aplicable en su ámbito territorial.



La presente norma agrupa distintas medidas dirigidas a fomentar el empleo y mejorar la competitividad de cooperativas y sociedades laborales. Las Cooperativas y Sociedades laborales han sido desde siempre un instrumento de extraordinaria utilidad al servicio de los emprendedores que desean poner en marcha una nueva empresa de forma asociada. Junto a medidas específicas dirigidas a mujeres, la presente norma contempla otras actuaciones que se dirigen a fomentar la incorporación de desempleados como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas y sociedades laborales, especialmente de personas con discapacidad o en situación de exclusión social, de jóvenes sin empleo anterior, mayores de 45 años o desempleados de larga duración. Asimismo, este Decreto contribuye a financiar la asistencia técnica necesaria para un buen desenvolvimiento de estas entidades o las inversiones precisas para los proyectos de creación y modernización de este tipo de empresas de la economía social, incrementando en casi todos los casos las cuantías previstas en la normativa anterior. En una situación como la actual, conviene también relanzar este programa de subvenciones, introduciendo ayudas específicas para trabajadores cuyos contratos de trabajo han sido extinguidos por un expediente de despido colectivo o que han perdido su empleo en sectores de actividad en los que más se ha cebado la crisis actual. Estas ayudas se extienden además de forma especial a aquellas zonas del territorio aragonés en las que, a las dificultades actuales, han de sumarse también las que se derivan del desdoblamiento.

El conjunto de estas actuaciones se encuadra dentro de las prioridades del Fondo Social Europeo que apoya, sobre la base de las directrices adoptadas en el marco de la Estrategia Europea de Empleo, las políticas de los Estados miembros destinadas a alcanzar el pleno empleo y la calidad y la productividad en el trabajo, a favorecer el acceso al empleo de los grupos desfavorecidos, tales como las personas con discapacidad y a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación. Por ello, la Unión Europea cofinancia parte de estas ayudas y subvenciones a través del Fondo Social Europeo y por medio del Programa Operativo Adaptabilidad y Empleo 2007ES054PO001 y del Programa Operativo de Aragón, aprobados ambos para el período de programación 2007/2013. Dentro del nuevo período de programación europea 2007/2013, la Comunidad Autónoma de Aragón queda incluida en el Objetivo de «Competitividad Regional y Empleo». Dicho objetivo persigue incrementar la competitividad y el atractivo de las regiones, así como su nivel de empleo. Con este objetivo, el Fondo Social Europeo quiere contribuir al refuerzo de la cohesión económica y social, mejorando el empleo y las oportunidades de trabajo, favoreciendo un alto nivel de empleo y la creación de más y mejores puestos de trabajo. Igualmente, persigue el apoyo de las políticas de los Estados miembros destinadas a alcanzar el pleno empleo y la calidad y la productividad en el trabajo, a promover la inclusión social, en particular, el acceso de las personas desfavorecidas al empleo, y a reducir las disparidades nacionales, regionales y locales en materia de empleo.

En este marco de actuación, el Programa Operativo de Aragón aprobado por Decisión C/2007/6707, de 17 de diciembre de 2007, contempla en el Eje 1 el fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios e integra actuaciones tendentes al cumplimiento de objetivos específicos como el fomento del espíritu empresarial y de la innovación y la creación de empresas y el impulso de la estabilidad en el empleo. Por ello, las subvenciones recogidas en esta norma, destinadas a la incorporación de desempleados como socios trabajadores a empresas de economía social, así como aquellas dirigidas a financiar inversiones en activos fijos para la creación y mantenimiento de dichos puestos de trabajos, cuentan con el apoyo de la Unión Europea por medio de su cofinanciación por el Fondo Social Europeo.

Todas las ayudas recogidas en este Decreto se someten al «régimen de minimis» en los términos establecidos en el Reglamento (CE) nº 1998/2006, de 15 de diciembre de 2006 (D.O.C.E. 28/12/2006) y, por tanto, quedan excluidas del procedimiento de notificación del artículo 88, apartado 3, del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea. En virtud del citado régimen, la ayuda total de minimis concedida a una empresa determinada no podrá ser superior a 200.000 euros durante cualquier período de tres ejercicios fiscales, o a 100.000 euros en el supuesto de ayudas concedidas a una empresa que opere en el sector del transporte por carretera.

Las empresas de economía social -cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales- han sido siempre objeto de apoyo en el marco de las políticas de promoción de empleo, fruto de la correlación positiva entre fomento del espíritu empresarial y crecimiento económico. Y, por ello, este es un ámbito también contemplado en las directrices que, en materia de promoción de empleo, señala el Acuerdo Económico y Social para el Progreso de Aragón suscrito el pasado 18 de septiembre de 2008 para el período 2008/2011 por el Gobierno de Aragón, los sindicatos UGT y CC.OO. y las organizaciones empresariales CREA y CEPYME.