

Orden EIE/...../2018, de de, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones de fomento de la contratación estable y de calidad de jóvenes cualificados en el marco del Programa Aragonés para la Mejora de la Empleabilidad de los Jóvenes (PAMEJ)

A pesar de que Aragón fue la cuarta Comunidad Autónoma con menor tasa de paro en el primer trimestre de 2018, situándose, con un 11,6% de la población activa, más de cinco puntos por debajo de la media nacional que alcanzó el 16,7%, las personas jóvenes siguen siendo uno de los grupos de población con más dificultades para acceder a un empleo y, por tanto, la reducción del desempleo juvenil constituye uno de los retos importantes de nuestra sociedad.

Desde el Gobierno de Aragón se viene trabajando en la articulación de medidas dirigidas a favorecer el acceso al empleo de las personas jóvenes a través de subvenciones que impulsen la contratación indefinida de este colectivo por parte de las empresas radicadas en nuestra Comunidad Autónoma. Igualmente, desde el año 2016 se han establecido subvenciones para impulsar la contratación de jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil con la finalidad de favorecer su empleabilidad y la adquisición de experiencia laboral mediante su participación en proyectos de interés general y social, puestos en marcha en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón por entidades locales, organismos, corporaciones y empresas públicas, universidades y entidades sin ánimo de lucro.

Siendo los resultados satisfactorios en la aplicación de las medidas enunciadas, sigue existiendo en el mercado laboral un contexto en el que las personas jóvenes, aún teniendo una formación académica o profesional, carecen de experiencia laboral, circunstancia que merma su empleabilidad y dificulta su acceso al empleo.

El programa de subvenciones previsto en la presente norma se inserta en el Plan Aragonés para Mejora de la Empleabilidad de los Jóvenes que el Gobierno de Aragón presentó, junto con las organizaciones empresariales CEOE Aragón y CEPYME Aragón y los sindicatos UGT Aragón y Comisiones Obreras de Aragón, el pasado mes de abril. Este plan, que se pone en marcha durante el año 2018, tiene por finalidad fundamental la mejora de la empleabilidad de las personas jóvenes y, para ello, quiere instrumentar subvenciones como las recogidas en la presente orden dirigidas a favorecer oportunidades de empleo y formación para dicho colectivo, de tal forma que les permita acceder por primera vez a un empleo o, en otro caso, mejorar su experiencia laboral.

Este programa de subvenciones tiene como destinatarios finales a los jóvenes con una edad igual o inferior a 35 años que cuenten con una cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. Por otro lado, las empresas y entidades del Tercer Sector beneficiarias podrán, con las ayudas previstas, mitigar los costes salariales y de Seguridad Social derivados de la contratación de las personas jóvenes. Con estas medidas de fomento de empleo se pretende que, de forma recíproca, se beneficien trabajadores y empleadores, posibilitando que las personas jóvenes contratadas aporten su talento y cualificación a las empresas y a las entidades no lucrativas y que, a su vez, obtengan una oportunidad de empleo estable y de calidad. Las empresas, junto a las subvenciones previstas, podrán mejorar su competitividad con la incorporación de personas jóvenes y cualificadas a su plantilla y reforzarán su compromiso social.

La Constitución Española dispone en su artículo 40.1 que los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo.

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

Por su parte, en relación con el reparto de competencias entre el Estado y la Comunidad Autónoma de Aragón, el artículo 71.32ª atribuye a Aragón la competencia exclusiva sobre la planificación de la actividad económica y fomento del desarrollo económico de la Comunidad Autónoma, de acuerdo con los principios de equilibrio territorial y de

sostenibilidad. Asimismo, el artículo 77.2ª atribuye a nuestra Comunidad Autónoma, entre otras, competencias de ejecución sobre trabajo y relaciones laborales, incluyendo las políticas activas de ocupación.

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

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

Por otro lado, la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, aprobada mediante Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, recoge, entre sus objetivos estratégicos, promover la activación y mejora de la empleabilidad de los jóvenes.

Las subvenciones contempladas en la presente orden contribuyen a la consecución de la misión del Fondo Social Europeo que, conforme establece el Reglamento (UE) Nº 1304/2013, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, relativo al Fondo Social Europeo, promoverá unos niveles elevados de empleo y de calidad del empleo y mejorará el acceso al mercado laboral, contribuyendo de esta forma a dar respuesta a las prioridades de la Unión en materia de mejora de la cohesión económica, social y territorial. Por ello, las subvenciones contempladas en la presente orden podrán contar con la cofinanciación del Fondo Social Europeo, a través del Programa Operativo de Aragón para el período 2014-2020, aprobado por decisión de la Comisión Europea de 17 de diciembre de 2015.

Las ayudas reguladas en esta orden tienen el carácter de ayudas de *minimis* y están sujetas, atendiendo a la actividad que realice la persona física o jurídica beneficiaria, al régimen de *minimis* establecido en el Reglamento (UE) número 1407/2013, de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013 (D.O.U.E. L 352/1, de 24 de diciembre de 2013) o en el Reglamento (UE) nº 1408/2013, de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de *minimis* en el sector agrícola, quedando por tanto excluidas del procedimiento de notificación del artículo 108, apartado 3, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

Todas las subvenciones contempladas en esta orden forman parte de un conjunto de políticas activas de empleo que tienen como principal objetivo facilitar las posibilidades de acceso de las personas en situación de desempleo al mercado de trabajo como trabajadores por cuenta ajena. Existe un interés público, económico y social de promover de forma ágil y efectiva la incorporación al mercado de trabajo de las personas jóvenes desempleadas, destinatarias finales de estas subvenciones. Las particulares circunstancias económicas y sociales del colectivo y la necesidad de fomentar su contratación laboral en el momento en que esta pueda surgir en función, también, de las necesidades puntuales de las empresas en materia de creación de empleo, aconsejan, al amparo de lo previsto en el artículo 14.3.a) de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, otorgar las subvenciones en régimen de concurrencia competitiva por el procedimiento simplificado, que permite que el único criterio a tener en cuenta para determinar el orden de prelación de las solicitudes sea la fecha de su presentación, siempre que sean válidamente presentadas y que cumplan todos los requisitos.

Esta línea de fomento de la contratación estable y de calidad de personas jóvenes cualificadas en empleos relacionados con su titulación universitaria, de formación profesional o de formación para el empleo está contemplada en el Plan Estratégico de Subvenciones del Departamento de Economía, Industria y Empleo 2016-2019, aprobado por Orden de 17 de noviembre de 2015, de la Consejera de Economía, Industria y Empleo. En dicho plan se prevé, para la

concesión de estas subvenciones, el procedimiento simplificado de concurrencia competitiva recogido en la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón.

La Ley 9/1999, de 9 de abril, de creación del Instituto Aragonés de Empleo, atribuye en su artículo 2 a dicho organismo, entre otras funciones, la gestión de los programas de apoyo y fomento del empleo.

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

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 2/2009, de 11 de mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón, en la tramitación de la presente orden se ha dado audiencia a las organizaciones empresariales y sindicales, por guardar sus fines relación directa con el objeto de la disposición.

Asimismo en dicha tramitación se ha solicitado informe de la Secretaría General Técnica del Departamento de Economía, Industria y Empleo, que ha sido emitido en aplicación de lo dispuesto en el artículo 50.1.a) de la Ley 2/2009, de 11 de mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón. Asimismo, se han solicitado y han sido emitidos los informes preceptivos de la Dirección General de los Servicios Jurídicos y de la Intervención General, en aplicación de lo dispuesto en el apartado 3, del artículo 11 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón.

En virtud de todo lo anterior, y en el ejercicio de las atribuciones que me han sido conferidas por el Decreto 133/2017, de 5 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica del Departamento de Economía, Industria y Empleo, así como en el ejercicio de la competencia otorgada en el artículo 11 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón,

DISPONGO

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto.

El objeto de la presente orden es establecer las bases reguladoras que regirán la concesión de subvenciones destinadas a fomentar la contratación estable y de calidad de personas jóvenes cualificadas en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Aragón y dentro del marco del Programa Aragonés para la Mejora de la Empleabilidad de los Jóvenes. Dichas subvenciones tienen por objeto favorecer la mejora de la empleabilidad de aquellos jóvenes que sean contratados en empleos relacionados con su titulación universitaria, de formación profesional o de formación para el empleo.

Artículo 2. Financiación.

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

La financiación de las subvenciones se efectuará con cargo a aquellas aplicaciones presupuestarias que se determinen en las correspondientes convocatorias.

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

3. Las subvenciones previstas en esta orden podrán contar con una cofinanciación del 50%, procedente del Fondo Social Europeo a través del Programa Operativo de Aragón para el período de 2014-2020, aprobado por decisión de la Comisión Europea de 17 de diciembre de 2015. Dichas subvenciones se incluyen dentro del Eje Prioritario 1, dirigido a promover la sostenibilidad y la calidad en el empleo y a favorecer la movilidad laboral, y resultan acordes con los

objetivos temáticos, las prioridades de inversión y los objetivos específicos establecidos en el marco del citado Programa Operativo:

- Objetivo Temático 8: Promover el empleo y favorecer la movilidad laboral.

- Prioridad de inversión 8.1: Acceso al empleo por parte de los demandantes de empleo y de las personas inactivas, incluidos los desempleados de larga duración y las personas alejadas del mercado laboral, así como las iniciativas locales y el fomento de la movilidad laboral.

- Objetivo específico 8.1.5. Mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas o inactivas, especialmente de aquellas con mayores dificultades de acceso al mercado laboral por medio de la adquisición de experiencia profesional, incluidas las iniciativas locales de empleo.

Artículo 3. Beneficiarios.

1. Podrán ser beneficiarios de las subvenciones previstas en la presente orden las empresas, cualquiera que sea su forma jurídica, los empresarios individuales y trabajadores autónomos y las entidades de carácter privado sin ánimo de lucro que desarrollen su actividad en la Comunidad Autónoma de Aragón y que, en su condición de empleadoras y cumpliendo los requisitos y condiciones establecidos en esta norma, contraten a personas jóvenes por cuenta ajena mediante contratos laborales cuya duración sea al menos de dos años.

2. Se excluyen de las subvenciones establecidas en esta orden:

a) Las relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto-Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, o en otras disposiciones normativas.

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

c) Las contrataciones efectuadas por las Administraciones Públicas, entidades y empresas de ellas dependientes.

d) Las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el 2.º grado inclusive, del empresario individual, de alguno de los miembros de la comunidad de bienes o sociedad civil, o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración, gobierno o representación de las empresas que revistan forma jurídica de sociedad mercantil o de otras entidades sin ánimo de lucro que vayan a ser objeto de las subvenciones previstas en esta orden.

No será de aplicación esta exclusión en los siguientes supuestos:

- cuando el empleador sea un trabajador autónomo que contrate como trabajador por cuenta ajena a hijos, convivan o no con él.

- cuando se trate de un trabajador autónomo sin asalariados y contrate a un solo familiar, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.

- cuando el joven contratado sea una persona con discapacidad en un grado igual o superior al 33%.

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 empresas de más de 50 trabajadores que incumplan la obligación de reserva de cuota del 2% de trabajadores con discapacidad, salvo que tengan autorizada la aplicación de las medidas alternativas previstas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

h) Las contrataciones de trabajadores que hubiesen estado contratados en la misma categoría profesional o

grupo de cotización en la misma empresa o grupo de empresas en los 3 meses anteriores a la formalización del contrato.

i) Las contrataciones indefinidas de carácter fijo-discontinuo.

j) Las empresas que se encuentren sancionadas mediante resolución administrativa firme con las sanciones accesorias de exclusión del acceso de ayudas y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo previstas en los artículos 46 y 46.bis del 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.

k) Las empresas que incumplan los requisitos exigidos en la legislación medioambiental en relación con el tratamiento de los residuos que, en su caso, produzcan.

l) Aquellas personas, empresas o entidades en las que concurra alguna de las circunstancias a que se refiere el artículo 13, apartados 2 y 3, de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

m) Aquellas empresas que no se hallen al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias, tanto con la Hacienda del Estado como con la de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, y frente a la Seguridad Social, así como quienes tengan alguna deuda pendiente de pago con la Hacienda de la Comunidad Autónoma de Aragón.

n) Las empresas excluidas en función de lo establecido en el artículo 4 de esta orden.

Artículo 4. Régimen de ayudas de Estado.

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

a) Reglamento (UE) Nº 1407/2013, de 18 de diciembre de 2013, de la Comisión, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de *minimis* (D.O.U.E. L 352/1, de 24 de diciembre de 2013). La aplicación de este régimen supone que el importe total de las ayudas de *minimis* concedidas por un Estado miembro a una única empresa no excederá de 200.000 euros durante cualquier período de tres ejercicios fiscales. Cuando se trate de una única empresa que realice por cuenta ajena operaciones de transporte de mercancías por carretera, el importe máximo aplicable será de 100.000 euros durante cualquier período de tres ejercicios fiscales. La aplicación de este régimen de ayudas implica que, en el marco del mismo, no podrán concederse a empresas de los siguientes sectores:

- Pesca y la acuicultura, regulados por el Reglamento (CE) nº 104/2000 del Consejo.

- Producción primaria de los productos agrícolas que figuran en el anexo I del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

- Actividades relacionadas con la exportación a terceros países o Estados miembros cuando la ayuda esté vinculada al establecimiento y la explotación de una red de distribución o a otros gastos corrientes vinculados a la actividad exportadora.

b) Reglamento (UE) nº 1408/2013, de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de *minimis* en el sector agrícola. La aplicación de este régimen supone que el importe total de las ayudas de *minimis* concedidas por un Estado miembro a una única empresa no excederá de 15.000 euros durante cualquier período de tres ejercicios fiscales.

Artículo 5. Régimen jurídico.

Las ayudas que se concedan al amparo de la presente orden tendrán la consideración de subvenciones públicas y, por lo tanto, se registrarán por lo dispuesto en la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón; en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en su reglamento de desarrollo, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio; en la Orden ESS/1924/2016, de 13 de diciembre, por la que se determinan los gastos subvencionables por el Fondo Social Europeo durante el período de programación 2014-2020, así como por la demás normativa vigente de pertinente aplicación.

CAPÍTULO II

**Subvenciones de fomento de empleo
del Programa Aragonés para la Mejora de la Empleabilidad Joven**

Artículo 6. Destinatarios finales de las subvenciones y requisitos de los mismos.

1. Los destinatarios finales de las medidas de fomento previstas en la presente orden son aquellas personas desempleadas con una edad igual o inferior a los 35 años que, contando con una cualificación profesional reconocida por el sistema profesional para el empleo o del sistema educativo, sean contratadas en empleos relacionados con dicha cualificación, favoreciendo así la mejora de su empleabilidad.

2. Se entenderá que la persona joven cuenta con una cualificación profesional en los términos establecidos en el apartado anterior cuando se encuentre en posesión de alguna de las siguientes titulaciones:

- a) Licenciado o diplomado universitario, ingeniero o ingeniero técnico, arquitecto o arquitecto técnico.
- b) Grado universitario.
- c) Título de Técnico en un Ciclo formativo de Grado Medio (FP I) o título de Técnico Superior en un Ciclo formativo de Grado Superior (FP II) de Formación Profesional Reglada.
- d) Certificado de profesionalidad.
- e) Otras titulaciones oficialmente reconocidas como equivalentes a las anteriores.

3. Requisitos generales de los jóvenes contratados en el momento de la formalización del contrato:

- a) Tener una edad igual o inferior a 35 años en el momento del inicio de la relación laboral.
- b) Figurar empadronado en algún municipio de la Comunidad Autónoma de Aragón con carácter previo a la fecha de inicio del contrato subvencionado.
- c) Figurar desempleados e inscritos como demandantes de empleo en las oficinas del Instituto Aragonés de Empleo el día inmediatamente anterior a la fecha de la contratación.
- d) Tener una cualificación profesional en los términos establecidos en el apartado 2 anterior.

Artículo 7. Acciones subvencionables y condiciones de la contratación.

1. Podrán ser objeto de subvención, siempre que se celebren a jornada completa, los contratos indefinidos iniciales o los contratos temporales o de duración determinada que tengan una duración inicial pactada igual o superior a dos años cuando se formalicen con personas jóvenes desempleadas que cumplan con lo previsto en el artículo 6.

2. El contrato deberá representar un incremento neto de la plantilla total de los centros de trabajo ubicados en la misma provincia en la que se localice el puesto de trabajo creado en comparación con la plantilla media de los trabajadores de dichos centros en situación de alta en los treinta días naturales anteriores a la celebración del contrato. Para el cálculo de la citada media no se tendrán en cuenta aquellos puestos de trabajo que hubieran quedado vacantes a raíz de la baja voluntaria, discapacidad sobrevenida, muerte, jubilación por motivos de edad, despido disciplinario del trabajador no declarado improcedente o por causas objetivas.

3. Los contratos deberán celebrarse para el desempeño de puestos de trabajo que se adecúen a la titulación universitaria, de formación profesional del sistema educativo o de formación profesional para el empleo de la persona contratada, debiendo quedar ésta encuadrada en el grupo de cotización que se corresponda con dicha titulación.

4. La remuneración bruta deberá constar en el contrato y no podrá ser inferior, en cómputo anual y para una jornada completa, a las cuantías resultantes de multiplicar el salario mínimo interprofesional anual con 14 pagas vigente en el momento de la publicación de la correspondiente convocatoria por los coeficientes que se indican en el siguiente cuadro, en función de la titulación académica. En todo caso, la retribución no podrá ser inferior a la fijada en el convenio colectivo correspondiente.

<i>Titulación académica</i>	<i>Remuneración bruta anual mínima a jornada completa (incluidas pagas extras)</i>
Titulación universitaria	SMI anual x 1,8
Formación Profesional de Grado Superior (FP II)	SMI anual x 1,4
Formación Profesional de Grado Medio (FP I) y Certificados de Profesionalidad	SMI anual x 1,2

5. El centro de trabajo en el que preste sus servicios la persona contratada deberá estar radicado dentro del territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón.

6. Asimismo, el contrato de trabajo incluirá una cláusula por la que la empresa se compromete a facilitar a la persona contratada a lo largo del primer año de vigencia de dicho contrato su participación en alguna acción o acciones formativas relacionadas con el puesto de trabajo. La duración de dichas acciones formativas será de al menos 50 horas.

La participación del trabajador en la acción o acciones formativas facilitadas por la empresa se acreditará documentalmente en el plazo de un mes a contar desde el cumplimiento del primer año de vigencia del contrato. En el supuesto de que el trabajador rechazase participar en las acciones formativas facilitadas por la empresa, esta comunicará dicha circunstancia al Instituto Aragonés de Empleo en el mismo plazo, siendo causa de reintegro parcial de la subvención conforme a lo previsto en el artículo 19.5 de esta orden.

Artículo 8. Cuantía de las subvenciones.

1. Para los contratos indefinidos iniciales la subvención será de un importe igual a la cantidad que resulte de multiplicar por 24 una cantidad equivalente al 40% de la base mínima de cotización vigente correspondiente al grupo de cotización en el que se encuadre la categoría profesional de la persona trabajadora contratada.

2. Para otras modalidades contractuales que prevean una duración inicial de al menos 24 meses de duración, la subvención será de un importe igual a la cantidad que resulte de multiplicar por 24 una cantidad equivalente al 25% de la base mínima de cotización vigente que corresponda al grupo de cotización en el que se encuadre la categoría profesional de la persona trabajadora contratada.

3. Las cuantías resultantes tras el cálculo descrito en los apartados anteriores se incrementarán por cada uno de los siguientes supuestos y porcentajes:

a) Un 10% adicional cuando la persona contratada sea mujer. Dicho porcentaje se elevará al 50% cuando el contrato se haya celebrado con mujeres desempleadas víctimas de violencia de género que acrediten documentalmente dicha condición en la forma prevista en la letra i) del apartado 3 del artículo 10.

b) Un 10% adicional cuando la persona objeto de subvención sea contratada para prestar sus servicios en centros de trabajo ubicados en municipios de menos de 5.000 habitantes.

Los incrementos establecidos en este apartado serán compatibles y acumulables entre sí.

CAPÍTULO III

Procedimiento de concesión de las subvenciones y normas de tramitación

Artículo 9. Procedimiento de concesión de las subvenciones.

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

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

Artículo 10. Iniciación y tramitación de las solicitudes.

1. De conformidad con lo previsto en los artículos 15 y 16 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, el procedimiento para la concesión de las subvenciones contempladas en el Capítulo II se iniciará siempre de oficio mediante convocatoria aprobada por Orden del Consejero del Gobierno de Aragón competente en materia de empleo y será publicada en el "Boletín Oficial de Aragón". En cumplimiento de la normativa básica estatal, dicha convocatoria se publicará íntegramente en la Base de Datos Nacional de Subvenciones y un extracto de la misma en el "Boletín Oficial de Aragón". Asimismo se publicará en la página web del Instituto Aragonés de empleo, así como en la sede electrónica del Gobierno de Aragón.

2. Las solicitudes se formalizarán, junto con la documentación complementaria, en los correspondientes modelos normalizados disponibles en la sede electrónica del Gobierno de Aragón, en la página web del Departamento y en la Base de Datos Nacional de Subvenciones. La presentación de la solicitud y demás documentación, se ajustará a las previsiones contenidas en los artículos 14.2, 16 y cualesquiera otros que puedan resultar de aplicación de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Los sujetos incluidos en el artículo 14.2 de la citada Ley, estarán obligados a relacionarse a través de medios electrónicos con las Administraciones Públicas para la realización de cualquier trámite del procedimiento administrativo, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición final séptima de la citada norma.

3. Junto con la solicitud de la subvención correspondiente y con carácter general, se presentará la siguiente documentación:

a) En caso de no prestar en el correspondiente modelo de solicitud la autorización al Instituto Aragonés de Empleo para la consulta de datos de identidad en el Sistema de Verificación de Datos de Identidad: DNI o NIE de la persona que solicita la concesión de la subvención o que actúa como representante del solicitante, debiendo en este último caso acreditar la representación por cualquier medio válido en derecho que deje constancia fidedigna, o mediante declaración en comparecencia personal del interesado. Si el solicitante es persona jurídica, se aportará, además, poder suficiente del representante para actuar en nombre de la entidad, escritura de constitución de la sociedad y modificaciones posteriores que afecten al capital social, a la composición de los órganos de administración o de los miembros de la sociedad.

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

c) Declaración responsable conforme al modelo normalizado que se ponga a disposición de los interesados en la forma prevista en el apartado 2 de este artículo, en la que se harán constar, entre otros extremos, con respecto al centro solicitante:

- Que cumple con las obligaciones por reintegro de subvenciones, según lo establecido en los artículos 21 y 25 del Reglamento de desarrollo de la Ley General de Subvenciones, aprobado por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

- Que no está 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 de su Reglamento de desarrollo.

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

- Que cumple con todos los requisitos para ser beneficiarios de subvenciones establecidos en las leyes de presupuestos anuales de la Comunidad Autónoma de Aragón.

- Las ayudas sujetas al régimen *de minimis* establecido en el Reglamento (UE) Nº 1407/2013, de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013 o, en su caso, ayudas sujetas al régimen *de minimis* en el sector agrario establecido en el Reglamento (UE) nº 1408/2013, de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013, que hayan sido solicitadas y/o concedidas durante el ejercicio fiscal en curso y en los dos ejercicios fiscales anteriores indicando fecha de concesión, entidad concedente e importe de la subvención.

- Que cumple la obligación de reserva de cuota del 2% de trabajadores con discapacidad, salvo que tengan autorizada la aplicación de las medidas alternativas previstas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

- Que mantendrá contabilidad diferenciada con objeto de asentar las transacciones relacionadas con las subvenciones percibidas, o bien que contará con una codificación contable adecuada que permita identificar claramente dichas transacciones.

d) Cuando no obrase en poder del Instituto Aragonés de Empleo, impreso de relaciones con terceros debidamente sellado por la entidad bancaria.

e) Informe de la vida laboral de la empresa expedido por la correspondiente Administración de la Seguridad Social, comprensivo, al menos, de los 30 días anteriores a la fecha de celebración del contrato objeto de subvención desde el alta como empresa, y en el que aparezcan incorporados los trabajadores por los que se solicita la subvención. No obstante, no será preciso aportar este informe si la empresa solicitante autoriza al Instituto Aragonés de Empleo para recabar estos datos de la Tesorería General de la Seguridad Social por vía telemática.

f) Titulación del trabajador en virtud de la cual se realice el contrato objeto de subvención o, en su defecto, certificado expedido por el centro educativo en el que conste que se está en disposición de obtener dicha titulación.

g) Certificado o volante de empadronamiento expedido por el correspondiente ayuntamiento, acreditativo de la residencia del trabajador contratado y de su empadronamiento en el correspondiente municipio, al menos, desde la fecha anterior a la de inicio del contrato.

h) Contrato de trabajo firmado por ambas partes en donde se recojan, entre otras cláusulas, lo establecido en los apartados 1, 4 y 6 del artículo 7 en relación a la duración exigida mínima de dos años del contrato, al salario bruto a remunerar y al compromiso de facilitar formación de al menos 50 horas en el primer año de contratación.

i) En el supuesto de contratación de mujeres víctimas de violencia de género, acreditación de dicha condición. La situación de violencia de género se acreditará por alguno de los siguientes medios, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el Programa de Inserción Sociolaboral para Mujeres Víctimas de Violencia de Género :

1º. A través de sentencia que confirme la evidencia de maltrato.

2º. A través de la resolución judicial que hubiere acordado medidas cautelares para la protección de la víctima.

3º. A través de la orden de protección acordada a favor de la víctima o, excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género en tanto no se dicte la orden de protección.

4º. A través del certificado emitido por el órgano competente acreditativo de que la beneficiaria está incorporada al Programa de Renta Activa de Inserción por su condición de víctima de violencia de género en las condiciones previstas en el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el Programa de Renta activa de Inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo.

De conformidad con lo previsto en el artículo 3.3 del Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el Programa de Inserción Sociolaboral para Mujeres Víctimas de Violencia de Género, el plazo para acceder a las medidas de promoción de empleo contempladas en esta orden para favorecer la contratación de mujeres en dicha situación, será el siguiente, en función de la forma de acreditarla:

- En el supuesto de sentencia condenatoria, durante los 24 meses posteriores a su notificación.
- En los supuestos de resolución judicial que hubiere adoptado medidas cautelares o de la orden de protección, durante la vigencia de las mismas.
- En el caso del informe del Ministerio Fiscal, hasta que se adopte la resolución que proceda sobre la orden de protección.

4. Si la solicitud no reúne los requisitos establecidos, el órgano competente requerirá al interesado para que la subsane en el plazo máximo e improrrogable de diez días, indicándole que si no lo hiciese se le tendrá por desistido de su solicitud conforme al artículo 68.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

5. No obstante, y conforme al artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 19.5 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, los documentos que ya fueron aportados ante la Administración actuante y sobre los que no se han producido modificaciones, no será preceptivo presentarlos de nuevo, siempre que se haga constar la fecha y el órgano o dependencia en el que fueron presentados y no hayan transcurrido más de cuatro años desde que fueron presentados. Tampoco será preciso presentar documentos para acreditar datos que ya consten en la Administración actuante.

6. Conforme a lo previsto en el artículo 20 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, para la acreditación del requisito de hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, así como de la ausencia de toda deuda pendiente de pago con la Hacienda de la Comunidad Autónoma de Aragón, la presentación de la solicitud para la concesión de subvenciones por parte del beneficiario conllevará la autorización 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. La citada autorización se entenderá otorgada en el momento de la solicitud, así como en cualquier fase del procedimiento hasta el momento en que se formule la correspondiente propuesta de resolución definitiva.

7. Además de la documentación citada, el solicitante presentará cualquier otra que estime oportuna, así como aquella que le sea requerida en orden a acreditar el cumplimiento de los requisitos establecidos en la normativa aplicable.

Artículo 11. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación de las solicitudes será de un mes a contar desde la fecha de alta del trabajador en la Seguridad Social.

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

Artículo 12. Instrucción del procedimiento.

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

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

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

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

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

Artículo 13. Resolución del procedimiento.

1. La Directora Gerente del Instituto Aragonés de Empleo será el órgano competente para resolver hasta agotar el crédito disponible y según el orden en que la solicitud haya tenido entrada en cualquiera de las oficinas de empleo del Instituto Aragonés de Empleo o en las unidades de registro del Gobierno de Aragón o por los medios previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, siempre que se cumplan los requisitos exigidos en la presente orden y que se acompañe la documentación exigida para conceder la correspondiente subvención.

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

2. Las resoluciones se notificarán de forma individualizada a los interesados en los términos previstos en el artículo 40 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

3. Toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención y, en todo caso, la obtención concurrente de subvenciones y ayudas otorgadas por otras Administraciones o entes públicos o privados, nacionales o internacionales, podrá dar lugar a la modificación de la resolución de concesión.

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

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

Artículo 14. Justificación y pago.

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

2. El pago material de las subvenciones quedará condicionado a la presentación, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la notificación de la resolución de concesión, del documento en el que se acredite, en los términos previstos en la letra j) del artículo 16, la comunicación al trabajador de que su puesto se encuentra subvencionado.

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

Artículo 15. Recursos.

Las resoluciones adoptadas en relación con las subvenciones contempladas en esta orden no agotan la vía administrativa y contra ellas cabe interponer recurso de alzada ante el Consejero competente en materia de empleo del Gobierno de Aragón, en el plazo de un mes contado desde su notificación, de conformidad con lo previsto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con el artículo 3.4 del Decreto 133/2017, de 5 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica del Departamento de Economía, Industria y Empleo.

CAPÍTULO IV

Seguimiento y control de las subvenciones

Artículo 16. Obligaciones de los beneficiarios.

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

a) Mantener el empleo del joven contratado durante un período mínimo de dos años. En caso de que se extinguiese la relación laboral antes de transcurrido dicho período por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 17, el empleador deberá sustituir al joven inicialmente subvencionado por otro que cumpliera los mismos requisitos que aquél, en los términos establecidos en dicho artículo. Además, el nuevo trabajador se contratará también a jornada completa y se incluirá en el mismo grupo de cotización que determinó la subvención otorgada inicialmente por el trabajador que ha causado baja anticipadamente.

En todo caso, será obligatorio que el puesto de trabajo subvencionado sea ocupado de manera efectiva, por uno o varios trabajadores, durante, al menos, dos años.

b) Mantener durante un periodo de dos años la cotización por el trabajador objeto de subvención en el grupo de cotización tenido en cuenta para la concesión de la misma.

c) Mantener la jornada de trabajo a tiempo completo del trabajador objeto de subvención durante al menos dos años, salvo que se trate de una reducción de jornada de las reguladas en los apartados 4, 5, 6 y 8 del artículo 37 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

d) Proporcionar formación al trabajador contratado en los términos dispuestos en el apartado 6 del artículo 7 de esta orden y justificar documentalmente, en el plazo de un mes a contar desde el cumplimiento de un año de vigencia del contrato subvencionado, la obtención de dicha formación por el trabajador.

e) Comunicar al Instituto Aragonés de Empleo en el plazo de un mes las variaciones que se produzcan con relación a las contrataciones subvencionadas tales como la baja anticipada del trabajador objeto de la subvención, así como, en su caso, su sustitución o la reducción de la jornada con respecto a la jornada a tiempo completo inicialmente pactada.

f) Mantener durante un período mínimo de un año el número de trabajadores alcanzado en la empresa con el contrato subvencionado. No se considerará incumplida esta obligación en relación con el mantenimiento del nivel de empleo cuando los contratos de trabajo se extingan por causas objetivas o por despido disciplinario, cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente por sentencia judicial o por el propio trabajador, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por no superar el periodo de prueba. A los efectos de lo dispuesto en esta letra, se tendrá en cuenta el número de trabajadores de la empresa en el momento de producirse la contratación subvencionada. Se entenderá que se ha mantenido el número de trabajadores cuando el promedio de estos durante el periodo del año en que se exige mantener este número, medido mes a mes, sea igual o superior al número de trabajadores alcanzado con el trabajador subvencionado.

g) Comunicar al Instituto Aragonés de Empleo, en el plazo de un mes desde que se produjese, el cambio de la forma jurídica o el cambio de titularidad de la empresa beneficiaria de la subvención si estos cambios se produjesen

durante el período de obligado mantenimiento del empleo del trabajador subvencionado, así como aportar la documentación acreditativa que se le requiera.

h) Comunicar al Instituto Aragonés de Empleo, en el plazo de un mes desde que se produjese, la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad procedente de otros Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, Administraciones o Entes públicos o privados, nacionales o internacionales.

i) Someterse a las actuaciones de comprobación, seguimiento y control a efectuar por el Instituto Aragonés de Empleo o por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a las de control financiero que correspondan, en su caso, a la Intervención General del Estado o a la Intervención General de la Comunidad Autónoma de Aragón, a la Cámara de Cuentas de Aragón y al Tribunal de Cuentas, así como a las que puedan efectuar, en su caso, la Comisión y el Tribunal de Cuentas de la Unión Europea, en el supuesto de cofinanciación por el Fondo Social Europeo. En el marco de estas actuaciones de control, el beneficiario deberá aportar a las autoridades citadas cuanta información y documentación le sea requerida.

j) Dar la adecuada publicidad de la subvención recibida, informando para ello al trabajador por cuya contratación se recibe la ayuda, así como a aquél que le sustituyese en aplicación de lo previsto en el artículo 17 de esta orden. Asimismo, si existe cofinanciación en la subvención por parte del Fondo Social Europeo, el beneficiario estará sujeto a las normas de información y comunicación sobre el apoyo procedente del Fondo Social Europeo establecidas en el Anexo XII del Reglamento (UE) Nº 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por el que se establecen disposiciones comunes relativas a los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos, en cuyo caso se informará al trabajador contratado de dicha circunstancia. Dicha información se efectuará a través del modelo normalizado que se ponga a disposición de los interesados. Este documento deberá ser suscrito por el trabajador subvencionado y, en su caso, por quien le sustituya, y una vez firmado, remitido al Instituto Aragonés de Empleo en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la notificación de la resolución de concesión o desde que se hubiese producido, en su caso, la sustitución del trabajador inicialmente subvencionado.

k) Suministrar al Servicio de Promoción de Empleo del Instituto Aragonés de Empleo, en calidad de organismo beneficiario gestor de la operación cofinanciada, los datos de realización que se determinen a efectos del registro de indicadores comunes de ejecución y de resultados establecidos en el Anexo I del Reglamento (UE) nº 1304/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, así como los datos correspondientes a los indicadores de publicidad señalados en la Estrategia de Comunicación.

l) Disponer de los libros contables, registros diligenciados y demás documentos debidamente auditados en los términos exigidos por la legislación mercantil y sectorial correspondiente, así como disponer de todos los documentos justificativos relativos a los gastos durante un plazo de tres años a partir de 31 de diciembre siguiente a la presentación de las cuentas en las que estén incluidos los gastos de la operación. A tal efecto, se conservarán los originales de los documentos o copias compulsadas de originales, o bien en soportes de datos comúnmente aceptados, en especial versiones electrónicas de documentos originales o documentos existentes únicamente en versión electrónica. Cuando los documentos solo existan en versión electrónica, los sistemas informáticos utilizados cumplirán normas de seguridad aceptadas que garanticen que los documentos conservados se ajustan a los requisitos legales nacionales y son fiables a efectos de auditoría.

m) Disponer de un sistema de contabilidad separado o un código contable adecuado en relación con todas las transacciones realizadas con la operación a fin de garantizar la adecuada justificación de la subvención, todo ello sin perjuicio de las normas de contabilidad nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 125.4.b) del Reglamento (UE) n.º 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por el que se establecen disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión.

n) Cumplir las obligaciones de transparencia, en los términos previstos en la Ley 8/2015, de 25 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón.

ñ) Proceder al reintegro de los fondos percibidos en los supuestos contemplados en el artículo 18 de la presente norma.

Artículo 17. Régimen de sustitución de trabajadores.

1. Si durante el período de obligado mantenimiento del empleo del trabajador subvencionado se produjese la extinción de su contrato por alguna de las causas enumeradas a continuación, se procederá a su sustitución en el plazo máximo de dos meses desde la fecha de su baja en la Seguridad Social y, al menos, por el tiempo que restase para cumplir dicho período:

- causas objetivas o por despido disciplinario, cuando en uno u otro caso, dichas causas sean declaradas o reconocidas como procedentes por sentencia judicial o por el propio trabajador;

- por no superación del período de prueba;

- por alguna de las causas previstas en las letras d), e), f), g) h) y m) del número 1 del artículo 49 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

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

a) Que el nuevo contrato sea formalizado con un trabajador inscrito como desempleado en la correspondiente oficina de empleo con fecha anterior a la de la contratación, con una edad igual o inferior a los 35 años y que cuente con una cualificación profesional reconocida por el sistema profesional para el empleo o del sistema educativo, y que sea contratado para un empleo relacionado con dicha cualificación.

b) El nuevo contrato se formalizará mediante la misma modalidad contractual que dio lugar a la subvención y por la misma duración o, al menos, por el periodo de ocupación efectiva que falte hasta completar el mínimo exigido de 24 meses.

Si la subvención hubiese sido objeto de la aplicación de algún incremento en su cuantía básica, y la persona sustituta no reuniese las mismas condiciones, procederá el reintegro parcial en los términos establecidos en el apartado 3. c) del artículo 19.

Asimismo, si el trabajador subvencionado inicialmente fuese sustituido por otro cuya cualificación y grupo de cotización fuese inferior a aquél, correspondiéndole por ello, conforme a lo previsto en el artículo 8 de esta orden, una subvención inferior, procederá el reintegro parcial en los términos establecidos en el apartado 3. d) del artículo 19.

c) Que la duración de la jornada sea a tiempo completo.

d) Que no concurra ninguna de las circunstancias de exclusión recogidas en el apartado 2 del artículo 3 de esta orden.

e) El cómputo del período obligatorio de mantenimiento del puesto subvencionado establecido para cada caso se interrumpirá desde la fecha de baja en la Seguridad Social del trabajador cuyo contrato se extinga hasta la fecha de alta en la Seguridad Social del trabajador que lo sustituya, fecha en que se reanudará dicho cómputo.

3. Cuando se produjesen extinciones de los contratos subvencionados por causas distintas a las indicadas en el apartado 1 o cuando no se cubriese la vacante en los términos previstos en el apartado 2, se iniciará el correspondiente procedimiento de reintegro conforme a las reglas previstas en el artículo 19.

Artículo 18. 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. Podrá exigir la documentación necesaria para verificar, entre otros, el compromiso y límite de remuneración adquirido por la empresa beneficiaria de acuerdo con lo establecido en el artículo 7. 4. de la presente orden.

Artículo 19. Causas de reintegro de las subvenciones y criterios de graduación.

1. Conforme a lo establecido en el artículo 43 de la citada Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, procederá el reintegro total 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 siguientes casos:

a) Obtención de la subvención falseando las condiciones requeridas para ello u ocultando aquellas que lo hubieran impedido.

b) Incumplimiento total de la actividad o no adopción del comportamiento que fundamentan la concesión de la subvención.

c) Incumplimiento de la obligación de justificación.

d) Resistencia, excusa, obstrucción o negativa a las actuaciones de comprobación y control financiero, así como el incumplimiento de las obligaciones contables, registrales o de conservación de documentos cuando de ello se derive la imposibilidad de verificar el empleo dado a los fondos percibidos, el cumplimiento del objetivo, la realidad y regularidad de las actividades subvencionadas, o la concurrencia de subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualquier Administración o entes públicos o privados, estatales, de la Unión Europea o de organismos internacionales.

e) Incumplimiento de las obligaciones impuestas a los beneficiarios, así como de los compromisos por estos asumidos, con motivo de la concesión de la subvención, siempre que afecten o se refieran al modo en que se consiguen los objetivos, se realiza la actividad, o se adopta el comportamiento que fundamenta la concesión de la subvención.

f) Incumplimiento de las obligaciones impuestas a los beneficiarios, así como de los compromisos por estos asumidos, con motivo de la concesión de la subvención, distintos de los anteriores, cuando de ello se derive la imposibilidad de verificar el empleo dado a los fondos percibidos, el cumplimiento del objetivo, la realidad y regularidad de las actividades subvencionadas, o la concurrencia de subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualquier administración o entes públicos o privados, estatales, de la Unión Europea o de organismos internacionales.

g) La adopción, en virtud de lo establecido en los artículos 87 y 89 del Tratado de la Unión Europea, de una decisión de la cual se deriva una necesidad de reintegro.

2. Asimismo, y en aplicación de lo previsto en la letra i) del artículo 43.1 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón se establece el reintegro total 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 siguientes supuestos:

a) 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.

b) Cuando el cese del trabajador subvencionado se produzca durante el primer año de vigencia del contrato por alguna causa distinta a las indicadas en el apartado 1 del artículo 17, o cuando dentro de ese primer año no se cubriese la vacante del trabajador subvencionado en caso de cese por dichas causas.

c) Cuando se reduzca la jornada de trabajo inicialmente pactada.

d) Cuando se incumpla la obligación de mantenimiento del nivel de empleo alcanzado en la empresa con el contrato subvencionado en los términos previstos en la letra f) del artículo 16.

e) Cuando dentro del primer año de vigencia del contrato se reduzca el grupo de cotización en virtud del cual se concedió la subvención.

3. Procederá el reintegro parcial de forma proporcional al número de días que resten para el cumplimiento de los dos años de vigencia del contrato, más los intereses de demora que correspondan desde el momento del pago de la subvención, en los siguientes supuestos:

a) Cuando el cese del trabajador subvencionado se produzca durante el segundo año de vigencia del contrato por

alguna causa distinta a las indicadas en el apartado 1 del artículo 17, o cuando dentro de ese segundo año no se cubriese, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 17, la vacante del trabajador subvencionado en caso de cese por dichas causas.

b) Cuando dentro del segundo año de vigencia del contrato se reduzca el grupo de cotización en virtud del cual se concedió la subvención.

c) En caso de sustitución por baja anticipada del trabajador, si la subvención recibida inicialmente hubiese sido objeto de la aplicación de incrementos en su cuantía básica y el trabajador sustituto no reuniese las condiciones necesarias para la aplicación de dichos incrementos, procederá, en proporción al número de días por los que no se hubiese cumplido la obligación de mantenimiento del empleo de la persona inicialmente contratada, el reintegro de la diferencia entre el importe básico de la subvención y el que se hubiese otorgado por el incremento aplicado.

d) En caso de sustitución por baja anticipada del trabajador subvencionado, si el sustituto, por su cualificación, fuese contratado en un grupo de cotización inferior al de aquél, correspondiéndole por ello, conforme a lo previsto en el artículo 8 de esta orden, una subvención inferior a la otorgada inicialmente, procederá el reintegro de la diferencia entre la subvención inicialmente concedida y la que correspondiese por el nuevo trabajador, en proporción al número de días que restasen hasta cumplir los dos años de obligado mantenimiento del empleo de la persona inicialmente contratada.

4. Procederá el reintegro del 10% de las cantidades que se hubieran recibido, cuando se incumplan los plazos de justificación o comunicación previstos en las letras d), e), g) y h) del artículo 16 de esta orden. También procederá dicho reintegro cuando se incumpla el plazo para aportar el documento de información al trabajador sustituto previsto en la letra j) del mismo artículo.

5. Procederá el reintegro del 15% de la cantidad subvencionada cuando se incumpla la obligación de facilitar al trabajador acciones formativas en los términos previstos en el apartado 6 del artículo 7 de esta orden. Este porcentaje de reintegro se reducirá al 7,5% cuando la formación ofrecida por la empresa al trabajador no llegase a término a causa de la negativa del trabajador a participar en la misma.

6. La obligación de reintegro será independiente de las sanciones que, en su caso, resulten exigibles de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21.

7. En el procedimiento de reintegro se aplicará lo dispuesto en el Capítulo II del Título III de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón.

Artículo 20. Concurrencia e incompatibilidad de subvenciones.

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

2. El importe de las subvenciones no podrá superar el límite del 70% de los costes salariales del trabajador contratado, excluidos los costes de Seguridad Social, correspondientes a dos anualidades. Quedará acreditado que no se supera el citado límite cuando la subvención aplicable no rebase el 70% de la cantidad que resulte de multiplicar por 2 el salario mínimo interprofesional anual con 14 pagas vigente en la fecha de inicio del contrato subvencionado.

Artículo 21. Responsabilidad y régimen sancionador.

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

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

1. Las subvenciones contempladas en la presente orden contribuyen a la consecución de las misiones del Fondo Social Europeo que, conforme establece el Reglamento (UE) Nº 1304/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013 relativo al Fondo Social Europeo, promoverá unos niveles elevados de empleo y de calidad del

empleo, mejorará el acceso al mercado laboral, auspiciará la inclusión social y fomentará la no discriminación y la igualdad de oportunidades, contribuyendo de esta forma a dar respuesta a las prioridades de la Unión en materia de mejora de la cohesión económica, social y territorial. Por ello, las subvenciones previstas en esta orden podrán contar con la cofinanciación del Fondo Social Europeo a través del Programa Operativo de Aragón para el período de programación 2014-2020.

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

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

4. A efectos de garantizar la transparencia hacia los participantes y la información acerca de su participación en una medida financiada por la Unión Europea, en su caso se presentará ante el Instituto Aragonés de Empleo, en la tramitación de la correspondiente subvención, documento acreditativo del conocimiento por el trabajador de la cofinanciación del Fondo Social Europeo a través del correspondiente Programa Operativo, conforme a lo previsto en la letra g) del artículo 16 de esta orden.

5. En las características técnicas de las medidas de información y comunicación de las operaciones se tendrá en cuenta lo establecido en el Capítulo II y anexo II del Reglamento de Ejecución (UE) n.º 821/2014 de la Comisión de 28 de julio de 2014 por el que se establecen disposiciones de aplicación del Reglamento (UE) n.º 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que se refiere a las modalidades concretas de transferencia y gestión de las contribuciones del programa, la presentación de información sobre los instrumentos financieros, las características técnicas de las medidas de información y comunicación de las operaciones, y el sistema para el registro y el almacenamiento de datos.

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

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

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

1. Para determinar si existe incremento neto de la plantilla total de la empresa en comparación con la plantilla media de los trabajadores en situación de alta en los centros de trabajo ubicados en la misma provincia en la que se localice el puesto de trabajo creado en los treinta días naturales anteriores a la celebración del contrato, se calculará la media aritmética del número de trabajadores de alta durante esos treinta días o, en su caso, en el número de días realmente transcurridos desde la fecha de inscripción de la empresa en la Seguridad Social si fuese menor de 30. A estos efectos, se computará cada trabajador en proporción al número de días efectivamente trabajados en el período de referencia, computándose todos los trabajadores de la empresa, con independencia de su jornada.

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

3. Se entenderá que existe incremento de plantilla si, con el trabajador por cuya contratación se solicita subvención, se aumenta en un trabajador la plantilla media de la empresa. En el caso de que se produzca la incorporación simultánea y en la misma fecha de varios trabajadores, se considerará que el trabajador por el que se

solicita la subvención ha sido contratado el primero. En el caso de que hubiera varios trabajadores por los que se solicita la subvención en una misma solicitud, se tomará como primero el que aparezca en primer lugar en dicha solicitud y así sucesivamente. Si se formalizaran varias solicitudes, se considerará el primero el trabajador cuya solicitud haya tenido entrada en primer lugar.

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

Disposición adicional cuarta. *Protección de datos.*

La información contenida en las solicitudes de subvención presentadas al amparo de la presente orden quedará sometida a lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal; en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE; en el resto de normativa vigente en materia de protección de datos.

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

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

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

Disposición adicional sexta. *Referencias de género.*

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

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

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

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

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

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

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

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

La presente orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón».

Zaragoza, a

LA CONSEJERA DE ECONOMÍA,
INDUSTRIA Y EMPLEO

Marta Gastón Menal