

Orden de la Consejera de la Economía, Planificación y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras del programa de subvenciones destinado a fomentar la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

La Constitución Española de 1978 dispone, en su artículo 49, que los poderes públicos realizarán una política de integración de las personas con discapacidad, a las que prestarán la atención especializada que requieran y las ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que la Constitución otorga a todos los ciudadanos. Entre estos derechos, el artículo 35 del texto constitucional reconoce el derecho al trabajo de todos los españoles.

El Capítulo VI del Título Primero del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, está dedicado al derecho al trabajo de las personas con discapacidad y concretamente, en su artículo 39, establece que se fomentará el empleo de este colectivo mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su inclusión laboral. Estas ayudas podrán consistir, entre otras medidas, en subvenciones para la contratación, la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de todo tipo de barreras que dificulten su acceso, movilidad, comunicación o comprensión en los centros de producción.

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, entre otras medidas, promoverán el pleno empleo de calidad en condiciones de seguridad, la prevención de los riesgos laborales y la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Asimismo, su artículo 25 dispone que los poderes públicos aragoneses promoverán medidas que garanticen la autonomía y la integración social y profesional de las personas con discapacidades, así como su participación en la vida de la comunidad.

Por otra parte, el artículo 77.2ª del citado Estatuto de Autonomía 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; y el artículo 79 atribuye a 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.

La Ley 5/2019, de 21 de marzo, de derechos y garantías de las personas con discapacidad en Aragón, establece en su artículo 21 que las Administraciones públicas de Aragón, en el ámbito de sus competencias, velarán por el cumplimiento de la igualdad de oportunidades y de trato de las personas con discapacidad en el empleo y, a tales efectos, llevarán a cabo políticas de empleo y adoptarán medidas de acción positiva destinadas a impulsar su acceso y permanencia en el mercado laboral.

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 3.3 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 el Eje 3 bajo la denominación "Oportunidades de Empleo". En dicho eje se incluyen las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de, entre otras, las personas con discapacidad.

El Reglamento (UE) 2021/1057, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021, por el que se establece el Fondo Social Europeo Plus (FSE+) y por el que se deroga el Reglamento (UE) n.º 1296/2013, establece como objetivo general del FSE+ que este apoyará, complementará y añadirá valor a las políticas de los Estados miembros para garantizar la igualdad de oportunidades, la igualdad de acceso al mercado laboral, unas condiciones de trabajo justas y de calidad, la protección y la inclusión social. Las subvenciones contempladas en la presente orden contribuyen a la consecución de algunos objetivos específicos del Fondo Social Europeo Plus (FSE+) establecidos en el artículo 4 del citado Reglamento, tales como mejorar el acceso al empleo y a medidas de activación de todos los demandantes de empleo, y en particular, entre otros, de los grupos desfavorecidos en el mercado



laboral; o fomentar la inclusión activa al objeto de promover la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la participación activa, y mejorar la empleabilidad, en particular para los grupos desfavorecidos. Por ello, las subvenciones contempladas en la presente Orden podrán contar con la cofinanciación del FSE+, a través del Programa Operativo de Aragón para el período 2021-2027, en los términos que en el mismo se determinen.

Por otro lado, el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, tiene por objeto determinar los aspectos esenciales de los programas comunes de activación para el empleo que podrán ser aplicados y, en su caso, desarrollados en sus aspectos no esenciales por todos los integrantes del Sistema Nacional de Empleo, quedando recogidos dichos aspectos esenciales con respecto a los incentivos a la contratación indefinida de personas con discapacidad y a la subvención por adaptación de puestos de trabajo, respectivamente, en sus artículos 48 y 49. Sobre la base de dichos artículos, se elabora la presente orden que contempla asimismo subvenciones a la contratación temporal de personas con discapacidad o con capacidad intelectual límite, por considerarse dicha medida claramente incentivadora para promover el acceso al empleo de estas personas.

Por otro lado, el Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite, ha venido a establecer un conjunto de medidas de acción positiva dirigidas a fomentar el acceso al empleo ordinario de las personas con capacidad intelectual límite que tengan reconocida oficialmente esta situación, entre otras, la aplicación del régimen de subvenciones previsto para la contratación indefinida de personas con discapacidad y para la adaptación de sus puestos de trabajo, en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

Como queda patente en los apartados anteriores, existe un interés público, económico y social de promover de forma ágil y efectiva la incorporación al mercado de trabajo de las personas con discapacidad, destinatarias finales de estas subvenciones. Las particulares circunstancias 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. La opción por este procedimiento simplificado obedece a que las presentes bases van dirigidas a favorecer la contratación de personas con discapacidad y, por ello, los poderes públicos están obligados a garantizar que el ejercicio de sus derechos, y en particular su derecho al trabajo, sea pleno y efectivo, siendo necesario que, como expresa el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, el marco normativo y las acciones públicas en materia de discapacidad intervengan en la organización social y en sus expresiones materiales que apartan a las personas con discapacidad de la vida social ordinaria. En este sentido, las oportunidades de empleo difícilmente se pueden acomodar en el tiempo con las reglas procedimentales de la concurrencia competitiva. La oportunidad de un contrato de trabajo depende de muchas variables y circunstancias que no pueden, ni debe pretenderse, que coincidan con el ámbito temporal de los plazos que marcan y exigen las reglas procedimentales de las convocatorias de la concurrencia competitiva.

Esta línea de ayudas de apoyo a la contratación laboral de personas con discapacidad en el ámbito del empleo ordinario está contemplada en el Plan Estratégico de Subvenciones del Instituto Aragonés de Empleo para el periodo 2020-2023, aprobado por Orden de 25 de octubre de 2019, de la Consejera de Economía, Planificación y Empleo. En dicho plan se prevé, para la concesión de estas subvenciones, el procedimiento simplificado de concurrencia competitiva previsto 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.

En virtud de todo lo anterior, y en el ejercicio de las atribuciones que me han sido conferidas por el Decreto 29/2020, de 11 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica del Departamento de Economía, Planificación 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.*

1. La presente orden tiene por objeto establecer las bases reguladoras del programa de subvenciones destinado a fomentar la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

2. El programa de inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo tiene por objeto facilitar dicha inserción laboral mediante la concesión de subvenciones públicas previstas en la presente orden.

3. Las citadas subvenciones estarán dirigidas a fomentar la contratación temporal e indefinida de personas con discapacidad en situación de desempleo, a favorecer su estabilidad laboral mediante incentivos a la transformación de contratos temporales en indefinidos, a financiar la adaptación de sus puestos de trabajo y la eliminación de barreras u obstáculos que lo impidan o dificulten, así como a impulsar el tránsito de las personas trabajadoras con discapacidad desde el empleo en los centros especiales de empleo al empleo en empresas del mercado ordinario.

Artículo 2. *Régimen jurídico.*

Las subvenciones previstas en estas bases reguladoras se ajustarán a lo establecido en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y a su reglamento de desarrollo, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, como normativa básica en materia de subvenciones; a la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón; a la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; y demás normativa de pertinente aplicación.

Artículo 3. *Régimen de ayudas de Estado.*

1. Las ayudas previstas en esta orden son compatibles con el mercado común al no resultar de aplicación el artículo 107.1 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, ya que quedan sometidas al régimen de minimis en los términos establecidos en los siguientes Reglamentos o bien en los Reglamentos que los sucedan tras finalizar su vigencia, lo que se hará constar, en su caso, en las correspondientes convocatorias:

a) El Reglamento (UE) n.º 1407/2013, 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 ("Diario Oficial de la Unión Europea" de 24 de diciembre de 2013), modificado por el Reglamento (UE) 2020/972 de la Comisión de 2 de julio de 2020 por el que se modifican el Reglamento (UE) n.º 1407/2013 en lo que respecta a su prórroga y el Reglamento (UE) n.º 651/2014 en lo que respecta a su prórroga y los ajustes pertinentes. En virtud del citado Reglamento, 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, o de 100.000 euros en el supuesto de ayuda concedida a una empresa que opere en el sector del transporte por carretera, siendo aplicable dicho Reglamento desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2023. La aplicación de este régimen de ayudas implica que, en el marco del mismo, no podrán concederse a empresas de los siguientes sectores:

- Pesca y la acuicultura, regulados por el Reglamento (CE) n.º 104/2000 del Consejo.



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

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

b) Reglamento (UE) n.º 1408/2013, de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis en el sector agrícola (“Diario Oficial de la Unión Europea” de 24 de diciembre de 2013), modificado por el Reglamento (UE) 2019/316 de la Comisión, de 21 de febrero de 2019, por el que se modifica el Reglamento (UE) n.º 1408/2013 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. En virtud del citado Reglamento, la cuantía total de las ayudas de minimis concedidas por un Estado miembro a una única empresa no excederá de 20.000 euros durante cualquier período de tres ejercicios fiscales, siendo aplicable dicho Reglamento desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2027.

2. Se aplicará el concepto de única empresa a todas aquellas a las que les resulte de aplicación la definición establecida en el artículo 2.2 del Reglamento (UE) n.º 1407/2013, de la Comisión o bien en el Reglamento que los suceda.

Artículo 4. *Financiación.*

1. El Instituto Aragonés de Empleo, con sujeción a las limitaciones presupuestarias del correspondiente ejercicio económico, podrá conceder las subvenciones reguladas en la presente Orden, de acuerdo con las condiciones y requisitos establecidos para cada una de ellas. Para ello se destinarán créditos presupuestarios dentro del Programa 3221 - Fomento del Empleo - del Presupuesto de Gastos del Instituto Aragonés de Empleo. La financiación de las subvenciones se efectuará con cargo a aquellas aplicaciones presupuestarias que se determinen en las correspondientes 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 la cofinanciación del Fondo Social Europeo a través del correspondiente Programa Operativo de Aragón que se apruebe para el período de 2021-2027. En su caso, las correspondientes convocatorias determinarán el porcentaje de cofinanciación.

Artículo 5. *Beneficiarios.*

1. Podrán ser beneficiarias de las subvenciones previstas en la presente orden las empresas, cualquiera que sea su forma jurídica, las personas trabajadoras autónomas y las entidades privadas sin ánimo de lucro del mercado ordinario de trabajo que desarrollen su actividad en la Comunidad Autónoma de Aragón y que contraten por tiempo indefinido o con carácter temporal a personas con discapacidad o con capacidad intelectual límite que sean demandantes de empleo en situación de no ocupadas y que se encuentren inscritas en el servicio público de empleo. Esta inscripción en el servicio público de empleo no será exigible en los supuestos de tránsito desde el mercado de trabajo protegido a la empresa ordinaria. Asimismo, podrá ser objeto de subvención la transformación en indefinido de contratos de duración determinada, temporales y formativos suscritos con personas trabajadoras con discapacidad o con capacidad intelectual límite.

Artículo 6. *Requisitos de los beneficiarios.*

1. Las empresas o entidades que resulten beneficiarias deberán cumplir con los requisitos que figuran previstos en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, así como en el artículo 9 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón. La acreditación de esos requisitos se efectuará mediante declaración responsable.

2. Además, las entidades y empresas solicitantes, para poder ser beneficiarias de las subvenciones, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

a) No haber sido 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 texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. El Instituto Aragonés de empleo solicitará de oficio a la autoridad laboral competente informe relativo a si las empresas que van a ser objeto de subvención cumplen este requisito.

b) Encontrarse al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, así como no tener deuda alguna pendiente de pago con la Comunidad Autónoma de Aragón. Para la acreditación de este requisito, a efectos de lo previsto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 20 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, el interesado manifestará en la solicitud para la concesión de subvenciones, su consentimiento expreso de autorización al órgano gestor para recabar los certificados a emitir, tanto por la Agencia Estatal de Administración Tributaria y 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 con efectos desde el momento de presentación de la solicitud hasta la terminación del procedimiento; es decir, hasta que las entidades beneficiarias justifiquen documentalmente que con el importe de la subvención concedida se han cumplido los objetivos previstos. En caso de que el interesado no manifestara su consentimiento expreso autorizando las consultas previstas en el apartado anterior, deberá aportar los documentos acreditativos que se exijan en la convocatoria de la subvención.

c) En caso de tratarse de empresas con 50 o más trabajadores, cumplir la obligación de reserva de cuota del 2% de trabajadores con discapacidad, prevista en el artículo 42.1 del texto refundido de la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, 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.

d) No haber sido sancionada mediante resolución administrativa firme, ni por sentencia judicial firme por acciones consideradas discriminatorias por razón de género, de acuerdo con el artículo 26.3 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

e) No haber sido sancionada mediante resolución administrativa firme por atentar, alentar o tolerar prácticas en contra de los derechos de las personas LGTBI, conforme a lo establecido en la Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón.

f) No haber sido sancionada mediante resolución administrativa firme por realización de acciones u omisiones contrarios a la memoria democrática de Aragón, en los términos establecidos en el artículo 33 de la Ley 14/2018, de 8 de noviembre, de memoria democrática de Aragón.

El cumplimiento de los requisitos establecidos en las letras c), d), e) y f) anteriores se acreditará mediante declaración responsable del solicitante.

3. Asimismo, los beneficiarios deberán cumplir aquellos requisitos que cada año se establezcan en la correspondiente Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón y que se concretarán en la correspondiente convocatoria.

4. La presentación de la solicitud de subvención, salvo manifestación expresa en contrario, conllevará la autorización del solicitante al Instituto Aragonés de Empleo para recabar los informes a que se refiere el presente artículo.

5. La entidad solicitante deberá acreditar, en la forma que se establezca en la correspondiente convocatoria, el efectivo cumplimiento de los requisitos y la realización de la actividad en todas las subvenciones que le hayan sido concedidas con anterioridad en ejercicios anteriores para un mismo destino y finalidad que los establecidos en la presente Orden.

Artículo 7. *Exclusiones.*

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



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

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

c) Las contrataciones efectuadas por las Administraciones Públicas y por las entidades y empresas de ellas dependientes. En todo caso quedarán comprendidas en la citada exclusión todas las entidades del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón establecido en la Ley 5/2021, de 29 de junio, de Organización y Régimen Jurídico del Sector Público Autonómico de Aragón, así como las entidades encuadradas en el sector público institucional establecido en el título II de la Ley 40/2015, de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público.

d) 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.

e) Las contrataciones que se deriven de una sucesión en la titularidad de la empresa o cambio de forma jurídica de ésta.

f) 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. No se aplicará esta exclusión cuando la última empresa en la que hubiese trabajado la persona contratada fuese un centro especial de empleo y su relación laboral en la misma fuese de carácter especial conforme a lo dispuesto en la letra g) del artículo 2.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

g) Las contrataciones de trabajadores que hubiesen tenido una relación laboral en la misma empresa o grupo de empresas en los 3 meses anteriores a la formalización del contrato si aquella relación laboral ya hubiese sido objeto de una subvención para fomentar la contratación de personas con discapacidad. No se aplicará esta exclusión cuando la última empresa en la que hubiese trabajado la persona contratada fuese un centro especial de empleo y su relación laboral en la misma fuese de carácter especial conforme a lo dispuesto en la letra g) del artículo 2.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

h) Las contrataciones indefinidas de carácter fijo-discontinuo.

i) Las contrataciones de trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de 3 meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo. Tampoco se aplicará esta exclusión cuando la última empresa en la que hubiese trabajado la persona contratada fuese un centro especial de empleo.

Artículo 8. *Personas destinatarias finales de las subvenciones.*

1. Serán personas destinatarias finales de las subvenciones reguladas en esta orden, y siempre que cumplan con los requisitos específicos establecidos para cada una de ellas, las personas con discapacidad y las personas con capacidad intelectual límite.

2. Tendrán la consideración de personas con discapacidad aquéllas a quienes se les haya reconocido en un grado igual o superior al 33 por ciento.

3. Se considerarán personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental o con discapacidad intelectual, incluidas las personas con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento, así como las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento.

4. A efectos de lo previsto en esta orden, se entiende por personas con capacidad intelectual límite aquellas personas inscritas en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados que acrediten oficialmente, según los baremos vigentes de valoración de la situación de

discapacidad, al menos un 20 por ciento de discapacidad intelectual y que no alcancen el 33 por ciento.

5. La acreditación del grado de discapacidad se realizará mediante resolución o certificado expedidos por el órgano competente.

CAPÍTULO II

Medidas para el fomento de la contratación y de la estabilidad en el empleo de las personas con discapacidad y para la adaptación de los puestos de trabajo

Artículo 9. Modalidades de subvención.

En el marco del presente programa de subvenciones destinadas a fomentar la contratación de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo se establecen las siguientes modalidades de subvención:

- a) Subvención por la contratación indefinida inicial de personas con discapacidad o con capacidad intelectual límite.
- b) Subvención por la contratación temporal de personas con discapacidad.
- c) Subvención por la transformación en indefinidos de contratos temporales.
- d) Subvención por la contratación indefinida de trabajadores procedentes de enclaves laborales, previstos en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, incentivando su contratación con carácter indefinido.
- e) Subvención para la adaptación del puesto de trabajo, dotación de equipos de protección personal y eliminación de barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo.

Artículo 10. Subvención por la contratación indefinida inicial.

1. Las empresas, las personas trabajadoras autónomas y las entidades privadas sin ánimo de lucro del mercado de trabajo ordinario que contraten por tiempo indefinido, a jornada completa o parcial, a personas con discapacidad o con capacidad intelectual límite, que sean demandantes de empleo en situación de no ocupadas y que se encuentren inscritas en el servicio público de empleo, podrán beneficiarse de las siguientes subvenciones por cada contrato celebrado:

- a) 5.500 euros con carácter general por la contratación de personas con discapacidad. Esta cantidad se elevará a 6.000 euros si la persona contratada es mujer o mayor de 45 años.
- b) 7.000 euros si el contrato se celebra con personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, según lo previsto en el artículo 8.3 de esta orden. Esta cantidad se elevará a 7.500 euros si la persona contratada es mujer o mayor de 45 años.
- c) 4.000 euros con carácter general por la contratación de personas con capacidad intelectual límite. Esta cantidad se elevará a 4.500 euros si la persona contratada es mujer o mayor de 45 años.

2. Las cuantías de las subvenciones a la contratación indefinida, indicadas en el apartado anterior se incrementarán en 500 euros adicionales por cada uno de los siguientes supuestos:

- cuando la contratación se realice por personas trabajadoras autónomas o por una cooperativa o sociedad laboral que contraten a su primer empleado.
- cuando la persona contratada preste sus servicios en un centro de trabajo ubicado en una localidad o núcleo de población aragonés de menos de 5.000 habitantes.

3. Cuando el contrato se concierte a tiempo parcial, las subvenciones previstas en el apartado 1 anterior, una vez aplicados los incrementos que correspondan, se reducirán proporcionalmente en función de la jornada realizada.

4. Cuando atendiendo al certificado de discapacidad concorra más de una tipología en la valoración de la misma, se tendrá en cuenta la tipología prevalente que determine el informe de adecuación al puesto emitido por el equipo multiprofesional competente.

5. Requisitos:



a) La persona a contratar estará desempleada e inscrita como demandante de empleo en el servicio público de empleo al menos desde el día inmediatamente anterior a la fecha de su contratación, salvo que se trate de una persona trabajadora procedente de un centro especial de empleo y no medie ningún día entre ambas relaciones laborales.

b) Los empleadores deberán solicitar a las personas a contratar a la correspondiente oficina de empleo mediante la presentación, con anterioridad a la fecha de la contratación, de la pertinente oferta de empleo. Las personas contratadas deberán haber sido enviadas por la oficina de empleo con anterioridad a la fecha de su contratación. No será necesario este requisito cuando la persona a contratar proceda de un centro especial de empleo y no medie ningún día entre ambas relaciones laborales.

c) Los empleadores que, con anterioridad a la contratación de la persona con discapacidad, no dispongan del informe positivo del equipo multiprofesional competente sobre su adecuación al puesto de trabajo, deberán solicitar dicho informe a través del registro electrónico del Gobierno de Aragón en el plazo de 10 días a contar desde la fecha de inicio del contrato de trabajo. Si no se aportase dicho informe en el momento de solicitud, este deberá aportarse tan pronto como se obtengan y, en todo caso, en el plazo de seis meses a contar desde la fecha de inicio del contrato del trabajador afectado. En caso de que el informe fuese negativo o de que, finalmente, no se aportase, dará lugar al reintegro de la subvención, en los términos previstos en el artículo 25.2.d), si esta ya hubiese sido abonada.

d) Las contrataciones nuevas representarán un incremento neto de la plantilla fija de la empresa o entidad beneficiaria en comparación con la media de los 12 meses previos al contrato subvencionado, no computándose para el cálculo de tal incremento neto las bajas que se hayan producido entre los trabajadores que integren la plantilla como consecuencia de la renuncia voluntaria, del reconocimiento de la incapacidad permanente total, de la jubilación, de la defunción, o por despido disciplinario declarado procedente por sentencia judicial.

Para el cálculo de la citada media se tendrán en cuenta las reglas previstas en la disposición adicional tercera de esta orden.

Artículo 11. *Subvenciones por la contratación temporal de personas con discapacidad.*

1. Las empresas, las personas trabajadoras autónomas y las entidades privadas sin ánimo de lucro del mercado de trabajo ordinario que contraten a personas con discapacidad mediante el contrato temporal de fomento del empleo previsto para este colectivo 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 una de las siguientes subvenciones:

a) 2.400 euros con carácter general por la contratación temporal de personas con discapacidad. Esta cantidad se elevará a 2.800 euros si la persona contratada es mujer o mayor de 45 años.

b) 3.000 euros si el contrato temporal se celebra con personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, según lo previsto en el artículo 8.3 de esta Orden. Esta cantidad se elevará a 3.400 euros si la persona contratada es mujer o mayor de 45 años.

2. Las cuantías indicadas en el apartado anterior se incrementarán en 400 euros adicionales cuando la persona contratada preste sus servicios en un centro de trabajo ubicado en una localidad o núcleo de población aragonés de menos de 5.000 habitantes.

3. Cuando el contrato se concierte a tiempo parcial, las subvenciones previstas en el apartado 1 anterior, una vez aplicados los incrementos que correspondan, se reducirán proporcionalmente en función de la jornada realizada.

4. Cuando atendiendo al certificado de discapacidad concurra más de una tipología en la valoración de la misma, se tendrá en cuenta la tipología prevalente que determine el informe de adecuación al puesto emitido por el equipo multiprofesional competente.

5. Requisitos:

a) La persona a contratar deberá estar desempleada e inscrita como demandante de empleo en el servicio público de empleo al menos desde el día inmediatamente anterior a la fecha de la contratación, salvo que proceda de un centro especial de empleo y no medie ningún día entre ambas relaciones laborales.

b) Los empleadores deberán solicitar las personas con discapacidad a contratar a la correspondiente oficina de empleo mediante la presentación, con anterioridad a la fecha de la contratación, de la pertinente oferta de empleo. Las personas contratadas deberán haber sido enviadas por la oficina de empleo con anterioridad a la fecha de su contratación. No será necesario este requisito cuando la persona a contratar proceda de un centro especial de empleo y no medie ningún día entre ambas relaciones laborales.

c) Los empleadores deberán aportar el informe de adecuación al puesto de trabajo de la persona contratada en la forma y plazos establecidos en el artículo 10.5.c).

d) La duración del contrato de trabajo será de, al menos, doce meses.

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

f) Las contrataciones nuevas representarán un incremento neto del número de empleados en la empresa en los mismos términos que los establecidos en el artículo 10.5.d).

Artículo 12. *Subvención por la transformación en indefinidos de contratos temporales.*

1. Podrá ser objeto de subvención la transformación en indefinidos de contratos temporales de fomento de empleo, contratos formativos y contratos de interinidad suscritos con personas trabajadoras con discapacidad. Los empleadores que transformen en indefinidos dichos contratos podrán beneficiarse de las subvenciones previstas en la letra a) del artículo 10.1 por cada transformación realizada a jornada completa. En el supuesto de que las contrataciones indefinidas resultantes sean a jornada parcial, la cuantía de la subvención se reducirá proporcionalmente al porcentaje de dicha jornada.

No obstante, en caso de transformación en indefinido de un contrato temporal que ya hubiese sido subvencionado en aplicación de lo dispuesto en el artículo 11, la subvención que pudiese corresponder por dicha transformación se reducirá en una cantidad equivalente al importe concedido por la contratación temporal.

2. Requisitos:

a) La transformación en indefinidos de los contratos temporales, formativos y de interinidad deberá producirse, en todo caso, antes del vencimiento del contrato objeto de transformación o de cualquiera de sus prórrogas, si las hubiere.

b) La jornada del nuevo contrato indefinido deberá ser al menos igual o superior a la del contrato que se transforma.

c) El nuevo contrato indefinido fruto de la transformación representará un incremento neto de la plantilla **fija** de la empresa o entidad beneficiaria en comparación con la media de los 12 meses previos al contrato subvencionado, en los términos dispuestos en el apartado 5.d) del artículo 10.

Artículo 13. *Subvenciones por contratación indefinida de trabajadores procedentes de enclaves laborales.*

1. Las empresas colaboradoras que, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, contraten con carácter indefinido a un trabajador con especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo procedente de un enclave laboral, podrán beneficiarse de las siguientes ayudas:

a) Subvención de 8.000 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada.

b) Subvención por adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras u obstáculos. Esta subvención, compatible con la prevista en la letra a) anterior, podrá alcanzar los 1.800 euros por persona con discapacidad contratada y se destinará a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales a la persona con discapacidad contratada, o a eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de



los trabajadores con discapacidad. Si esta ayuda no fuese solicitada por la empresa, podrá ser solicitada por el propio trabajador.

Serán subvencionables en concepto de eliminación de barreras, adaptación del puesto de trabajo o dotación de equipos de protección, todos aquellos gastos que contribuyan a ello y que supongan actuaciones en alguno de los ámbitos relacionados en el apartado 6 del artículo 14 de esta Orden.

2. Requisitos:

a) La persona contratada por la empresa colaboradora presentará especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, entendiéndose que dicha circunstancia se produce cuando se trate de personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual, en un grado reconocido igual o superior al 33% o de personas con discapacidad física o sensorial, en un grado reconocido igual o superior al 65%. Cuando atendiendo al certificado de discapacidad concorra más de una tipología en la valoración de la misma, se tendrá en cuenta la tipología prevalente que determine el informe de adecuación al puesto emitido por el equipo multiprofesional competente.

b) Para tener derecho a estas ayudas, la contratación de los trabajadores deberá realizarse sin solución de continuidad y transcurrido, al menos, un plazo de tres meses desde el inicio del enclave o desde la incorporación del trabajador si esta fuera posterior al inicio del enclave.

3. Si el trabajador con discapacidad del enclave que se incorpora con carácter indefinido a la empresa colaboradora no presentase especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, según lo previsto en la letra a) del apartado 2 anterior, la empresa colaboradora podrá beneficiarse de las ayudas para contratación indefinida establecidas en el apartado 1.a) del artículo 10.

Artículo 14. *Subvención para la adaptación del puesto de trabajo.*

1. Podrá ser objeto de subvención la adaptación de puestos de trabajo, incluidas las medidas de accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación, así como la dotación de equipos de protección personal para evitar riesgos laborales a las personas trabajadoras con discapacidad contratadas y la eliminación de barreras u obstáculos que impidan o dificulten su trabajo.

2. El importe de la subvención será de hasta 1.800 euros por persona trabajadora con discapacidad contratada con carácter indefinido, sin que en ningún caso rebase el coste real, excluidos impuestos, que, al efecto, se justifique por la referida adaptación, dotación o eliminación.

3. Esta subvención será también de aplicación a los contratos temporales de fomento de empleo para personas con discapacidad, conforme con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo; y a los contratos formativos previstos en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; siempre que, en cada caso, la duración de estos contratos sea igual o superior a 12 meses. Esta ayuda será aplicable asimismo en los supuestos de discapacidad sobrevenida reconocida con posterioridad a la contratación.

4. La necesidad de la eliminación de barreras, adaptación del puesto de trabajo o dotación de equipos de protección deberá contar con el informe favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, salvo en el supuesto previsto en la letra f) del apartado 6 de este artículo.

5. Si la empresa no solicitase esta ayuda, el propio trabajador podrá instar al Instituto Aragonés de Empleo para que convenga con la empresa la necesidad de adaptar el puesto de trabajo y para que informe a la misma de la posibilidad de solicitar la subvención establecida para ello.

6. A efectos de lo dispuesto en este artículo se entiende por barreras aquellos obstáculos, trabas o impedimentos de carácter permanente o temporal que limiten o dificulten la accesibilidad de las personas con discapacidad a su puesto de trabajo o el desempeño del mismo, o que impidan u obstaculicen la comunicación oral o auditiva de las personas que tengan limitada o reducida su capacidad de relacionarse con el entorno.

Serán subvencionables en concepto de eliminación de barreras, adaptación del puesto de trabajo o dotación de equipos de protección todos aquellos gastos que contribuyan a ello y que supongan actuaciones en alguno de los siguientes ámbitos:

- a) Eliminación o adaptación de barreras arquitectónicas en infraestructuras y edificaciones.
- b) Adaptación de elementos de transporte para las personas con discapacidad.
- c) Adaptación de máquinas, herramientas y otros equipos productivos.
- d) Adaptación o adquisición de mobiliario adaptado.
- e) Adquisición de ayudas y dispositivos técnicos adaptados para personas con discapacidad, destinados a procurarles los medios oportunos para la correcta utilización de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) de forma accesible, con el fin de facilitar el desempeño de su puesto de trabajo.
- f) Servicios de interpretación en lengua de signos española y lengua oral, ejecutados por técnicos superiores en interpretación en lengua de signos española y guía interpretación para personas sordociegas o titulación equivalente, para la supresión de las barreras de comunicación, permitiendo y favoreciendo la comunicación entre personas sordas y personas oyentes.
- g) Cualquier otro elemento o adaptación que contribuya a facilitar la accesibilidad, movilidad y autonomía de la persona con discapacidad en su puesto de trabajo, mejorando así su plena integración laboral.

7. Esta subvención se concederá de una sola vez por cada persona o puesto de trabajo, si bien serán subvencionables todos los gastos elegibles que haya tenido el beneficiario y se hayan pagado íntegramente con carácter previo a la solicitud.

No obstante, para el supuesto previsto en la letra f) del apartado 6 la subvención abarcará todos los gastos elegibles que se hayan producido durante el primer año de contrato o desde el momento en que se reconozca en su caso una discapacidad sobrevenida.

CAPÍTULO III

Procedimiento de concesión de las subvenciones.

Artículo 15. Procedimiento de concesión de las subvenciones.

La concesión de las subvenciones reguladas en esta orden se tramitará mediante el procedimiento simplificado de concurrencia competitiva 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 en el plazo establecido y que cumplan los requisitos establecidos, se fijará únicamente en función de la fecha y hora de presentación, con el fin de adjudicar las subvenciones dentro del crédito disponible y resolver las solicitudes individualmente.

Artículo 16. Iniciación del procedimiento.

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 esta orden se iniciará siempre de oficio mediante convocatorias aprobadas por orden de la persona titular del Departamento 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 <https://inaem.aragon.es/ayudas-y-subvenciones>, así como en la sede electrónica del Gobierno de Aragón <https://www.aragon.es/buscador/-/search/type/any/page/0/q/subvenciones>.

2. El Instituto Aragonés de Empleo comunicará a la Base de Datos Nacional de Subvenciones la información sobre la convocatoria y la concesión de ayudas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 20.8 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre y en el Real Decreto 130/2019, de 8 de marzo, por el que se regula la Base de Datos Nacional de Subvenciones y la publicidad de las subvenciones y demás ayudas públicas.

Artículo 17. Forma y plazo de presentación de las solicitudes de subvención.

1. La forma y plazo de presentación de las solicitudes, así como la documentación que el interesado deberá acompañar a las mismas, se establecerán en las correspondientes convocatorias.



En todo caso, se presentará por parte del interesado declaración responsable del cumplimiento de las condiciones para el acceso a la subvención en los términos que se establezca en las convocatorias, ello sin perjuicio de la posibilidad de que el Instituto Aragonés de Empleo consulte los sistemas de información correspondientes para verificar el cumplimiento de las condiciones de los beneficiarios de la subvención. Esta comprobación podrá realizarse con anterioridad o posterioridad a la concesión de la subvención. En caso de detectarse el incumplimiento de alguna condición, procederá la denegación o la exigencia de reintegro. En caso de que las personas interesadas se opongan a las posibles consultas telemáticas, deberán indicarlo en la casilla que se habilite para ello en el proceso de solicitud electrónica y aportar, en ese caso, los correspondientes documentos.

2. Las solicitudes se firmarán y presentarán obligatoriamente de forma electrónica, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común en las Administraciones Públicas. Para ello, los firmantes deberán disponer de DNI electrónico, o de cualquier certificado electrónico que sea compatible con los diferentes elementos habilitantes y plataformas tecnológicas corporativas del Gobierno de Aragón. La información relativa a certificados, firma y sellos electrónicos se encuentra disponible en la sede electrónica: "<https://www.aragon.es/tramites>".

De acuerdo con lo establecido en el artículo 32.4 de la citada Ley 39/2015, de 1 de octubre, cuando el último día hábil de presentación de solicitudes se produzca una incidencia técnica que imposibilite el funcionamiento ordinario del sistema o aplicación, y hasta que se solucione dicha incidencia, se ampliará el plazo de presentación de solicitudes, publicando esta circunstancia en la página web del INAEM y estableciendo la fecha límite de presentación.

3. Asimismo, conforme al artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y al 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.

4. En particular, 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.

5. Si la solicitud presentada no reúne los requisitos establecidos en esta orden y en la convocatoria, no estuviera debidamente cumplimentada, la documentación recibida fuese defectuosa o faltase alguno de los documentos preceptivos, se requerirá a la entidad solicitante para que en el plazo máximo de diez días hábiles subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistida de su petición, de conformidad con lo establecido en el artículo 68.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Artículo 18. *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 de concesión de subvenciones y podrán realizar de oficio cuantas actuaciones estime necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos relativos a la actuación subvencionable y del cumplimiento de las condiciones del solicitante para ser beneficiario de la subvención.

2. Las solicitudes se instruirán por orden de presentación.

3. El órgano instructor, a la vista 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 cinco días para que pueda presentar las alegaciones que considere oportunas.

4. Cuando el importe a conceder sea inferior a la petición de ayuda, se podrá instar a la entidad solicitante a reformular su petición para ajustar los compromisos y condiciones a la subvención otorgable.

5. Si la persona trabajadora contratada causara baja durante la fase de instrucción y antes de dictar la 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 otras personas con discapacidad.

Artículo 19. Resolución del procedimiento.

1. La competencia para resolver, y sin perjuicio de las delegaciones o desconcentraciones que puedan efectuarse, corresponderá a la persona titular de la Dirección Gerencia del Instituto Aragonés de Empleo que resolverá, de forma individualizada, sobre la concesión o denegación de las subvenciones, dentro del crédito disponible, en función de la fecha de presentación de las solicitudes en el registro electrónico.

2. El plazo de resolución y notificación será de tres meses a contar desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro electrónico de la Administración, transcurrido el cual sin que se haya dictado y notificado resolución, se entenderá desestimada por silencio administrativo.

3. En su caso, la resolución administrativa de concesión de la subvención identificará el origen de la financiación de la misma, según los fondos procedan de la distribución territorial de fondos que haga el Ministerio competente en materia de empleo para su gestión por las Comunidades Autónomas en el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales o de la cofinanciación del Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo vigente.

4. 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.

5. 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 en el ámbito de esta convocatoria fuesen denegadas por falta de crédito, no causarán derecho, en su caso, en siguientes convocatorias.

6. 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 las subvenciones concedidas al amparo de la presente orden.

7. Asimismo, se procederá al registro de la subvención en la Base de Datos Nacional de Subvenciones. Igualmente, el Instituto Aragonés de Empleo podrá acceder al Registro de Titularidades y otras bases de datos análogas, en su caso, y podrá ceder información entre estos sistemas y el Sistema de Fondos Europeos, según las previsiones contenidas en la normativa europea y nacional aplicable.

Artículo 20. 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 la persona titular del Departamento competente en materia de empleo del Gobierno de Aragón, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de su notificación, 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 2.1 del Decreto 29/2020, de 11 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica del Departamento de Economía, Planificación y Empleo.

Artículo 21. Forma y plazo de justificación de las subvenciones.

1. Las diferentes subvenciones por contratación *previstas en los artículos 10, 11, 12 y 13* 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 la persona trabajadora cuyo contrato va a ser subvencionado permanece contratada en la empresa o entidad solicitante.

La justificación se materializará en la fase de solicitud e instrucción mediante la aportación, junto con el resto de la documentación requerida, del contrato de trabajo firmado por ambas partes, así como del documento suscrito por la persona contratada por el que se le comunica que su puesto se encuentra subvencionado. Dicho documento estará disponible en la sede electrónica de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón y las correspondientes convocatorias indicarán la dirección electrónica para su obtención y descarga.

2. Las subvenciones para la adaptación de puesto de trabajo previstas en el artículo 14 se concederán previa justificación, en la fase de instrucción, de todos los gastos elegibles que haya tenido el beneficiario y que se hayan pagado íntegramente con carácter previo a la solicitud.

CAPÍTULO III

Seguimiento y control de las subvenciones

Artículo 22. Obligaciones de los beneficiarios.

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

a) Mantener durante un período mínimo de dos años el empleo de la persona con discapacidad o con capacidad intelectual límite contratada en el caso de haber recibido subvención su contratación indefinida inicial o por la transformación en indefinido de su contrato temporal, conforme a lo previsto en los artículos 10, 12 y 13.a); o durante un período mínimo de un año en el caso de contratos temporales subvencionados conforme a lo previsto en el artículo 11, a contar desde su inicio.

En caso de que se extinguiese la relación laboral antes de transcurridos dichos períodos por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 23, el empleador deberá sustituir a la persona inicialmente subvencionada por otra persona con discapacidad, en los términos establecidos en dicho artículo. En todo caso, será obligatorio que el puesto de trabajo subvencionado sea ocupado de manera efectiva, por uno o varios trabajadores durante, al menos, el período de mantenimiento obligatorio que, para cada caso, se establece y mediante la modalidad contractual que dio lugar a la subvención.

La obligación de mantenimiento del empleo durante un período de 2 años en caso de transformación de contratos temporales en indefinidos, cuando de la subvención que correspondiese por dicha transformación ya se hubiese descontado el importe de la subvención recibida inicialmente por el contrato temporal, se contará desde la fecha de inicio del contrato temporal. En estos casos, se aplicarán las reglas de reintegro previstas en el artículo 25 sobre la cantidad total que resulte de la suma de las dos subvenciones percibidas, tanto por el contrato temporal inicial como por su transformación en indefinido.

b) Mantener la jornada de trabajo de la persona objeto de subvención o de sus sustitutos durante el período de obligado mantenimiento de su empleo que corresponda según el tipo de contrato subvencionado, 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.

c) 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 su jornada con respecto a la jornada inicialmente pactada.

d) 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.

e) 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.

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

g) Dar la adecuada publicidad de la subvención solicitada, informando para ello a la persona por cuya contratación se recibe la ayuda, así como, en su caso, a aquella que la sustituyese. Dicha información se efectuará a través del modelo normalizado que se ponga a disposición de los interesados. Este documento deberá ser suscrito por la persona contratada y, en su caso, por quien le sustituya, y se aportará al Instituto Aragonés de Empleo en el momento de solicitud de la subvención o en el plazo de un mes desde que se hubiese producido, en su caso, la sustitución de la persona inicialmente contratada. [Asimismo, si existe cofinanciación en la subvención por parte del Fondo Social Europeo, el beneficiario estará sujeto a las normas vigentes en materia de información y comunicación sobre el apoyo procedente del Fondo Social Europeo.](#)

[h\) 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.](#)

[i\) Disponer de los libros contables, registros diligenciados y demás documentos debidamente auditados en los términos exigidos por la legislación mercantil y sectorial correspondiente, así como conservar toda la documentación justificativa durante al menos tres años a partir del cierre del correspondiente Programa Operativo, en tanto pudieran ser objeto de control.](#)

j) 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.

k) Proceder al reintegro de los fondos percibidos en los supuestos contemplados en esta norma.

Artículo 23. *Régimen de sustitución de trabajadores.*

1. Si durante el período de obligado mantenimiento del empleo de la persona contratada 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 un mes 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) El nuevo contrato se formalizará con una persona con discapacidad inscrita como



desempleada en la correspondiente oficina de empleo con carácter previo a la fecha de su contratación, salvo que se trate de una persona trabajadora procedente de un centro especial de empleo y no medie ningún día entre ambas relaciones laborales.

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 faltase hasta completar el mínimo exigido. No obstante, en el caso de sustitución de trabajadores que hubiesen generado una subvención por la transformación de su contrato temporal en indefinido, se admitirá también la celebración de un contrato inicial indefinido.

c) La duración de la jornada de trabajo del nuevo contrato será al menos la misma que la del anterior.

d) 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 reanuda dicho cómputo.

e) Se cumplirán los requisitos establecidos en el artículo 6, así como que no concurra ninguna de las circunstancias de exclusión recogidas en el artículo 7.

3. Si la subvención hubiese sido objeto de la aplicación de algún incremento en su cuantía básica por el tipo o grado de discapacidad, por la edad o por la condición de mujer de la persona contratada, y la persona con discapacidad sustituta no reuniese las mismas condiciones, procederá el reintegro parcial en los términos establecidos en el apartado 3.b) del artículo 25.

4. 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.

Artículo 24. *Control y Seguimiento.*

1. El control y evaluación de las subvenciones concedidas de acuerdo con lo establecido en la presente Orden se ajustará a lo previsto en la Ley de Hacienda de la Comunidad Autónoma de Aragón, cuyo texto refundido fue aprobado por Decreto Legislativo 1/2000, de 29 de junio; en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones; y en la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón.

2. El Instituto Aragonés de Empleo velará por el cumplimiento de las condiciones establecidas en esta orden para el otorgamiento y ejecución correcta de las acciones subvencionadas contempladas en la misma, pudiendo para ello realizar los controles y comprobaciones que considere oportunas y recabar del beneficiario cuanta información o documentación se estime necesaria.

En el marco de control y seguimiento de las subvenciones otorgadas, el Instituto Aragonés de Empleo, directamente o en colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, comprobará que las personas cuyos contratos han sido subvencionados al amparo de lo dispuesto en estas bases, han permanecido contratadas y de alta en la Seguridad Social durante, al menos, el período de tiempo subvencionado. Para efectuar dichas comprobaciones, el Instituto Aragonés de Empleo podrá acceder a la información de vida laboral de la totalidad de las personas cuya contratación ha sido objeto de subvención a fin de constatar, mediante consulta automatizada, su permanencia de alta en la empresa o entidad beneficiaria durante el periodo de mantenimiento de empleo exigido.

3. Sin perjuicio del control que pudiera ejercer el organismo concedente, los beneficiarios de las ayudas estarán sometidos al 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.

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

1. 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 casos previstos en el artículo 43 de la citada Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón.

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) En caso de baja anticipada del trabajador durante el primer año de contrato en el caso de contratos indefinidos iniciales o procedentes de una transformación de un contrato temporal, subvencionados conforme a lo previsto en los artículos 10, 12 y 13.a), o en el caso de contratos temporales subvencionados conforme a lo previsto en el artículo 11, y siempre que éste no fuese sustituido en los términos establecidos en el artículo 23 por otro trabajador con discapacidad, sin perjuicio de lo previsto en la letra c) del apartado 3 de este artículo con respecto a los supuestos de baja voluntaria o dimisión del trabajador.

c) Cuando se reduzca la jornada de trabajo por debajo del 50% para la subvención establecida en el artículo 11.

d) Cuando el informe de adecuación al que se refieren los artículos 10.5.c) y 11.5.c) fuese negativo, o cuando dicho informe no se aportase en el plazo máximo de seis meses establecido para ello.

3. Procederá el reintegro parcial, más los intereses de demora que correspondan desde el momento del pago de la subvención, en los siguientes supuestos:

a) En caso de baja anticipada del trabajador durante el segundo año de contrato en el caso de contratos indefinidos iniciales o procedentes de una transformación de un contrato temporal, subvencionados conforme a lo previsto en los artículos 10, 12 y 13.a), y siempre que éste no fuese sustituido en los términos establecidos en el artículo 23 por otro trabajador con discapacidad. El reintegro se calculará de forma proporcional al número de días que restasen para el cumplimiento del período exigido de mantenimiento del empleo subvencionado.

b) En caso de sustitución por baja anticipada del trabajador en el transcurso del período de obligado mantenimiento del empleo, si la subvención recibida inicialmente hubiese sido objeto de la aplicación de incremento en su cuantía básica por el tipo o grado de discapacidad, por la edad o por la condición de mujer de la persona contratada, y el trabajador con discapacidad sustituto no reuniese dichas condiciones, 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 realmente otorgado con el incremento aplicado.

c) Cuando se produjese la baja voluntaria o dimisión del trabajador y la empresa no procediese a su sustitución, deberá devolver la parte de la subvención que corresponda en proporción al tiempo incumplido dentro del período de obligado mantenimiento del empleo, independientemente en estos casos de si la baja del trabajador se produjese durante el primer o segundo año de la relación laboral.

d) Cuando se reduzca la jornada del puesto de trabajo subvencionado durante el periodo de obligación del mantenimiento del mismo, procederá la devolución parcial en proporción a la disminución de la jornada y del tiempo que reste hasta cumplir el período obligatorio de mantenimiento de la contratación subvencionada para las ayudas establecidas en los artículos 10, 12 y 13.a). Asimismo, se aplicará esta regla para las subvenciones otorgadas en aplicación del artículo 11, cuando la jornada se reduzca y el porcentaje resultante sea igual o superior al 50% de la jornada.

e) Procederá el reintegro del 5% de las cantidades que se hubieran recibido, cuando se incumplan cada uno de los plazos de comunicación previstos en las letras c), d) o e) del artículo 22 de esta orden. Asimismo, en caso de sustitución de un trabajador subvencionado, procederá el reintegro del 5% cuando no se informe al sustituto, en la forma y plazo previstos en la letra g) del artículo 22, de la obtención de la subvención.



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

5. 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 26. *Concurrencia e incompatibilidad de subvenciones.*

1. Las subvenciones por contratación de personas con discapacidad establecidas en los artículos 10, 11, 12 y 13.a) de esta Orden son compatibles con las ayudas por adaptación del puesto de trabajo previstas en los artículos 13.b) y 14.

2. Las subvenciones previstas en los artículos 10, 11, 12 y 13.a) serán incompatibles con cualesquiera otras concedidas para la misma finalidad de fomento de empleo por cualquier Administración Pública, o por otros entes públicos o privados, nacionales o internacionales, excepto con las desgravaciones fiscales y con las deducciones y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social.

3. El importe de las subvenciones por contratación previstas en los artículos 10, 11, 12 y 13.a) no podrán superar el límite del 70% de los costes salariales del trabajador contratado, excluidos los costes de Seguridad Social, correspondientes a dos anualidades cuando se trate de un contrato indefinido subvencionado en aplicación de los artículos 10, 12 y 13.a), o correspondientes a una anualidad cuando se trate de un contrato temporal subvencionado en aplicación del artículo 11. 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 24 el salario mínimo interprofesional vigente en la fecha de inicio del contrato subvencionado, si éste fuese indefinido, o por 12 si se tratase de un contrato temporal.

4. Las subvenciones previstas en los artículos 13.b) y 14 para la adaptación de puestos de trabajo, no podrán, aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos concedidos para la misma finalidad por otras administraciones o entes públicos, privados, estatales, de la Unión Europea o de organismos internacionales, superar el coste de la actividad subvencionada. A estos efectos, se considerarán costes de la actividad aquellos en los que se haya efectivamente incurrido y que estén realmente abonados.

5. Las subvenciones previstas en esta orden 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 los programas de integración laboral de personas con discapacidad en centros especiales de empleo que estuviesen vigentes en cada momento.

Artículo 27. *Responsabilidad y régimen sancionador.*

Los beneficiarios de las subvenciones estarán sometidos a las responsabilidades y régimen sancionador que sobre infracciones en esta materia establece el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, así como a lo dispuesto en 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) 2021/1057, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021, por el que se establece el Fondo Social Europeo Plus (FSE+) y por el que se deroga el Reglamento (UE) n.º 1296/2013., 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 FSE+ para el período de programación 2021-2027.

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) 2021/1060 del

Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021, por el que se establecen las disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo Plus, al Fondo de Cohesión, al Fondo de Transición Justa y al Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura, así como las normas financieras para dichos Fondos y para el Fondo de Asilo, Migración e Integración, el Fondo de Seguridad Interior y el Instrumento de Apoyo Financiero a la Gestión de Fronteras y la Política de Visados.

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 49, apartado 3, del Reglamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021.

A efectos de garantizar la transparencia hacia los participantes y la información acerca de su participación en una medida financiada por la Unión Europea, se presentará ante el Instituto Aragonés de Empleo, en la tramitación de la correspondiente subvención, documento acreditativo del conocimiento por el trabajador de la cofinanciación del Fondo Social Europeo a través del correspondiente Programa Operativo, conforme a lo previsto en la letra g) del artículo 22 de esta orden.

Disposición adicional segunda. *Protección de datos.*

1. En materia de protección de datos de carácter personal, el Instituto Aragonés de Empleo sujetará su actuación a lo dispuesto en el Reglamento General de Protección de Datos (Reglamento UE 2016/679) y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

2. Los datos personales recabados formarán parte de la actividad de tratamiento “ayudas y subvenciones para la promoción del empleo”, de la que es responsable el Instituto Aragonés de Empleo y cuya finalidad es la gestión y control de las subvenciones relacionadas con la promoción del empleo, competencia de dicho Instituto, y el análisis de datos estadísticos.

3. Los datos recabados son necesarios para el ejercicio de poderes públicos conferidos al Instituto Aragonés de Empleo y el cumplimiento de las obligaciones legales y podrán ser comunicados a Administraciones Públicas con competencias en la materia.

4. Los titulares de los datos podrán ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad de los datos o de limitación y oposición a su tratamiento, ante el Instituto Aragonés de Empleo, sito en Avda. Alcalde Ramón Sainz de Varanda, 15, de Zaragoza y obteniendo información en la dirección de correo electrónico protecciondatos.inaem@aragon.es.

5. Puede consultar la información adicional y detallada sobre protección de datos en el Registro de actividades de tratamiento del Gobierno de Aragón: http://aplicaciones.aragon.es/notif_lopd_pub/searchFiles_initSearch.action.

Disposición adicional tercera. *Reglas para el cálculo del incremento neto de la plantilla fija de la empresa o entidad beneficiaria.*

a) Para determinar si existe incremento neto de la plantilla fija en comparación con la media de los 12 meses previos al contrato subvencionado, se calculará la media aritmética del número de trabajadores fijos en los 12 meses naturales inmediatamente anteriores al de la contratación subvencionada o, en su caso, en el número de meses realmente transcurridos desde la fecha de inscripción de la empresa en la Seguridad Social si este período fuese menor. 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.

b) Si la cifra de la plantilla fija media 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 este es menor o igual a 0,5.

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



primero el trabajador cuya solicitud haya tenido entrada en primer lugar y así, sucesivamente.

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

Disposición adicional cuarta. *Población de las localidades y núcleos de población de Aragón.*

A efectos de lo señalado en la presente orden, para computar el número de habitantes de los municipios y núcleos de población 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 quinta. *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.*

Queda derogada la Orden EIE/608/2016, de 7 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a fomentar la contratación de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, así como las normas que la modifican.

Disposición final primera. *Autorización para la delegación de competencias y facultades de desarrollo.*

1. Se autoriza a la persona titular de la Dirección Gerencia del Instituto Aragonés de Empleo para delegar en las personas titulares de las Direcciones Provinciales de este Instituto las siguientes competencias:

- a) resolver las solicitudes de subvención previstas en esta orden y
- b) efectuar

disposiciones de gastos 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.

La distribución territorial de la competencia se efectuará según la provincia donde se encuentre el centro de trabajo donde se ubica el puesto de la persona por la que se solicite la subvención.

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

2. Se faculta a la persona titular de la Dirección Gerencia del Instituto Aragonés de Empleo para dictar cuantas resoluciones e instrucciones sean precisas para el cumplimiento y efectividad de la presente orden, así como para la adecuada aplicación y desarrollo de lo dispuesto en relación con la tramitación electrónica y con todas las incidencias que en torno a dicha tramitación pudiesen surgir.

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,
Planificación y Empleo,
MARTA GASTÓN MENAL