

**Orden EPE/...../2022, de fecha de firma electrónica, 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 II Plan Aragonés para la Mejora de la Empleabilidad de los Jóvenes –PAMEJ- 2021-2023**

A pesar de que Aragón fue la segunda Comunidad Autónoma con menor tasa de paro en el cuarto trimestre de 2021, situándose, con un 9,02 % de la población activa, más de cuatro puntos por debajo de la media nacional que alcanzó el 13,33%, 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 sigue constituyendo 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 contratos de calidad para este colectivo, suscritos con empresas radicadas en nuestra Comunidad Autónoma. Igualmente, en los últimos meses se han establecido subvenciones para la contratación de personas jóvenes en el marco de los Programas “Primera Experiencia profesional en las Administraciones Públicas”, e “Investigo” para la contratación de personas jóvenes investigadoras y tecnólogas por parte de organismos, entidades y empresas que inviertan en I+D+i, ambos enmarcados en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia financiado por la Unión Europea con fondos NextGenerationUE.

Asimismo, desde el año 2016, se vienen convocando subvenciones para impulsar la contratación de personas jóvenes inscritas 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.

Asimismo, desde 2018 se viene convocando cada año las subvenciones reguladas en la Orden EIE/1186/2018, de 3 de julio, 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).

Más recientemente, mediante la Orden EPE/1532/2021, de 15 de noviembre, se aprueba el Programa Pro-Digital y se establecen las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones contempladas en el mismo para la formación de personas jóvenes egresadas o tituladas en competencias digitales, nuevas tecnologías, robótica e Industria 4.0, y para su posterior contratación laboral o acceso al autoempleo.

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, como todas las medidas citadas anteriormente, en el II Plan Aragonés para Mejora de la Empleabilidad de los Jóvenes 2021-2023, presentado por el Gobierno de Aragón el pasado mes de julio de 2021, junto con las organizaciones empresariales CEOE Aragón y CEPYME Aragón y los sindicatos UGT Aragón y Comisiones Obreras de Aragón. Este plan, que se puso en marcha durante el año 2021, 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 para dicho colectivo, de tal forma que favorezcan su acceso 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 las personas jóvenes contratadas y sus empleadores, posibilitando que dichas personas aporten su talento y cualificación a las empresas y que, a su vez, obtengan una oportunidad de empleo de calidad o la obtención de una práctica profesional adecuada a su nivel de estudios. 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 Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, aprobada por Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, recoge que las políticas activas de empleo mejoran la empleabilidad de las personas y que para las personas jóvenes, entre otros colectivos, contribuyen a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, actuando sobre las causas de la menor empleabilidad como los desajustes en la cualificación, las dificultades para adquirir experiencia profesional o habilidades para la búsqueda y el mantenimiento de la ocupación.

[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 otras, de las personas jóvenes. 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.](#)

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

jóvenes cualificadas en situación de desempleo al mercado de trabajo a través de contratos indefinidos o de contratos formativos para la obtención de práctica profesional. Existe un interés público, económico y social de promover de forma ágil y efectiva la incorporación al mercado de trabajo de estas personas jóvenes, 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 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.

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 competencias que me han sido conferidas por el artículo 11 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, en relación con 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, dispongo:

## CAPÍTULO I

### Disposiciones generales

#### Artículo 1. *Objeto.*

1. La presente Orden tiene por objeto establecer las bases reguladoras que regirán la concesión de subvenciones destinadas a fomentar la contratación estable y de calidad, así como los contratos formativos para la obtención de práctica profesional de personas jóvenes cualificadas en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Aragón y dentro del marco del 2º Plan Aragonés para la Mejora de la Empleabilidad de los Jóvenes 2021-2023.

2. El programa de subvenciones regulado en esta Orden tiene 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. Las citadas subvenciones estarán dirigidas a fomentar la contratación indefinida y los contratos formativos para la obtención de práctica profesional de personas jóvenes con una edad igual o inferior a los 35 años, de tal manera que puedan desarrollar un empleo acorde con sus estudios y conocimientos y poner en práctica sus competencias y habilidades sociales y profesionales.

#### 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. Las subvenciones 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, por acogerse a los regímenes de minimis previstos en el apartado anterior.

3. 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 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. 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.**

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 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 tiempo indefinido o en la modalidad de contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

#### *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.

2. En caso de tratarse de empresas de 50 o más trabajadores, las beneficiarias deberán 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.

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 aquellos informes que sean precisos y que se determinarán en la correspondiente convocatoria.

5. La 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. 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, o máster universitario.

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 la fecha de inicio 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 al menos desde el día inmediatamente anterior a la fecha de inicio de la contratación.



d) Tener una cualificación profesional en los términos establecidos en el apartado 2 anterior.

## CAPÍTULO II

### Subvenciones para el fomento de empleo de personas jóvenes tituladas en el marco del II Plan Aragonés para la Mejora de la Empleabilidad Joven 2021-2023

#### Artículo 8. *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 formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cuando, en este último caso, se celebre por la duración máxima de 12 meses, conforme a lo previsto en el artículo 11.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, cuando se formalicen con personas jóvenes desempleadas que cumplan con lo previsto en el artículo 7.

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 **noventa** 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, incapacidad permanente total, 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 uno de los siguientes grupos de cotización:

- Para contratos subvencionados en función de la titulación universitaria de la persona contratada: grupos del 1 al 3.

- Para contratos subvencionados en función de la titulación de formación profesional de la persona contratada: grupos del 5 al 9

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	<b>SMI anual x 1,3</b>
Formación Profesional de Grado Superior (FP II) y Certificados de Profesionalidad de nivel 3	<b>SMI anual x 1,1</b>
Formación Profesional de Grado Medio (FP I) y Certificados de Profesionalidad de nivel 1 y 2	<b>SMI anual</b>

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 de los seis primeros meses 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 vencimiento de los primeros seis meses 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 20.5 de esta Orden.

7. Quedan excluidos del acceso a las subvenciones los siguientes supuestos de contratación:

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 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 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 contrataciones indefinidas de carácter fijo-discontinuo.

#### Artículo 9. *Cuantía de las subvenciones.*

1. Cuando el contrato se celebre por tiempo indefinido la subvención será de un importe igual a la cantidad que resulte de multiplicar por 24 una cantidad equivalente al **30%** de la base mínima de cotización correspondiente al grupo de cotización en el que se encuadre la categoría profesional de la persona trabajadora contratada. A estos efectos se tomarán como referencia las bases de cotización vigentes en el momento de publicación de la correspondiente convocatoria.

2. Para los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios la subvención será de un importe igual a la cantidad que resulte de multiplicar por 12 una cantidad equivalente al **30%** 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.



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 correspondiente convocatoria.

b) Un 10% adicional cuando la persona objeto de subvención sea contratada para prestar sus servicios en centros de trabajo ubicados en municipios o núcleos de población de menos de 5.000 habitantes. Para computar el número de habitantes de los municipios aragoneses se tomarán como referencia las cifras de población resultantes de la revisión del Padrón Municipal, referidas al día 1 de enero del año anterior a la correspondiente orden de convocatoria del programa, siempre que en la fecha de ésta hayan sido publicadas por el Instituto Nacional de Estadística y declaradas oficiales por el Gobierno. De no ser así, se tendrán en cuenta las anteriores que hayan sido objeto de publicación.

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

4. El importe de la subvención por contrato no podrá superar el límite del 70% de los costes salariales del trabajador contratado, excluidos los costes de Seguridad Social, correspondientes a dos anualidades. En el caso de los contratos indefinidos subvencionados 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. En el caso de contratos formativos para la obtención de práctica profesional subvencionados quedará acreditado que no se supera el citado límite cuando la subvención aplicable no rebase el 70% de la cantidad del salario mínimo interprofesional anual con 14 pagas vigente en la fecha de inicio del contrato subvencionado.

### CAPÍTULO III

#### **Procedimiento de concesión de las subvenciones y normas de tramitación**

##### *Artículo 10. 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 11. 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".

2. 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>.

3. La periodicidad de las convocatorias estará en función de la disponibilidad presupuestaria existente.

##### *Artículo 12. 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 opongán 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.

Asimismo, de acuerdo con el apartado 5 del precitado artículo 32, cuando como consecuencia de un ciberincidente se hayan visto gravemente afectados los servicios y sistemas utilizados para la tramitación de los procedimientos y el ejercicio de los derechos de los interesados que prevé la normativa vigente, la Administración podrá acordar la ampliación general de plazos de los procedimientos administrativos.

3. 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 e improrrogable 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 13. *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 otro trabajador.

#### Artículo 14. *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 y hora 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. Además del contenido establecido en la normativa de subvenciones, la resolución administrativa de concesión de la subvención identificará el origen de la financiación de la misma.

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 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 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 los artículos 60 y 64 de la Ley 5/2021, de 29 de junio, de Organización y Régimen Jurídico del Sector Público Autonómico de Aragón.

#### Artículo 16. *Forma y plazo de justificación de las subvenciones.*

1. Las subvenciones previstas en el artículo 11 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 solicitante.

2. 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.

#### CAPÍTULO IV

### Seguimiento y control de las subvenciones

#### *Artículo 17. 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 contratada en el caso de haber recibido subvención por su contratación indefinida conforme a lo previsto en el artículo 9.1; o durante un período mínimo de un año en el caso de contratos formativos para la obtención de la práctica profesional subvencionados conforme a lo previsto en el artículo 9.2.

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 18, el empleador deberá sustituir a la persona inicialmente subvencionada por otra persona que cumpliera los mismos requisitos que aquella, en los términos establecidos en dicho artículo. Además, la persona sustituta se contratará también a jornada completa y se incluirá en el mismo grupo de cotización que determinó la subvención otorgada inicialmente por la contratación de quien cesó en la relación laboral 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, el período de mantenimiento obligatorio que, para cada caso, se establece y mediante la modalidad contractual que dio lugar a la subvención.

b) Mantener durante al menos el periodo de obligado mantenimiento del empleo a la persona contratada en el grupo de cotización tenido en cuenta para la concesión de la correspondiente subvención.

c) Mantener la jornada de trabajo a tiempo completo de la persona contratada durante al menos el periodo de obligado mantenimiento del empleo, 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 a la persona contratada en los términos dispuestos en el apartado 6 del artículo 10 de esta Orden y justificar documentalmente en el plazo de un mes, a contar desde el vencimiento de los primeros seis meses de vigencia del contrato subvencionado, la obtención de dicha formación.

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 de la persona contratada 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 al menos los 12 meses posteriores a aquel en que se formalizase el contrato subvencionado el número de trabajadores alcanzado en la empresa con dicho contrato. 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 de 12 meses 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 periodo 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 solicitada, informando para ello a la persona por cuya contratación se recibe la ayuda, así como, en su caso, a aquél que le 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.](#)

k) 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.

[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 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.](#)

ll) 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.

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

#### *Artículo 18. Régimen de sustitución de trabajadores.*

1. Si durante el periodo de obligado mantenimiento del empleo de la persona cuyo contrato ha sido objeto de subvención 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 periodo:

- 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 periodo 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 una persona joven inscrita como desempleada 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 contratada 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 mantenimiento del empleo. No obstante, en caso de suscribir un nuevo contrato formativo para la obtención de práctica profesional para sustituir a quien hubiese causado baja anticipadamente, el nuevo contrato se formalizará por un período mínimo de 6 meses cuando el tiempo que restase para cumplir el año de obligado mantenimiento del empleo fuese inferior a dicho periodo.

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 20.

Asimismo, si la persona subvencionada inicialmente fuese sustituida por otra cuya cualificación y grupo de cotización fuese inferior a aquella, correspondiéndole por ello, conforme a lo previsto en el artículo 11 de esta Orden, una subvención de cuantía inferior, procederá el reintegro parcial en los términos establecidos en el apartado 3. d) del artículo 20.

c) La duración de la jornada del nuevo contrato será a tiempo completo.

d) La nueva modalidad de contratación o de relación laboral no figurará entre los supuestos no subvencionables relacionados en el apartado 7 del artículo 8.

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 de la persona trabajadora cuyo contrato se extinga hasta la fecha de alta en la Seguridad Social de quien la sustituya, fecha en que se reanuda 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 20.

#### Artículo 19. *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 20. 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) Cuando durante el periodo de obligado mantenimiento del empleo que corresponda se produzca la baja anticipada del trabajador por alguna causa distinta a las indicadas en el apartado 1 del artículo 20.

c) Cuando durante el primer año de vigencia del contrato, en el caso de contratos indefinidos subvencionados, o durante los primeros seis meses de vigencia del contrato, en el caso de contratos formativos para la obtención de la práctica profesional, se produjese la baja del trabajador por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 18 y no procediese a su sustitución en los términos establecidos en el apartado 2 de dicho artículo.

d) Cuando durante el periodo de obligado mantenimiento del empleo que corresponda se reduzca la jornada de trabajo a tiempo completo inicialmente pactada, 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.

e) 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 17.

f) Cuando durante el periodo de obligado mantenimiento del empleo subvencionado que corresponda 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 del periodo de obligado mantenimiento del empleo, más los intereses de demora que correspondan desde el momento del pago de la subvención, en los siguientes supuestos:

a) En el caso de contratos indefinidos subvencionados conforme a lo previsto en el artículo 9.1, cuando se produjese el cese de la persona contratada durante el segundo año de vigencia del contrato por alguna de las causas indicadas en el apartado 1 del artículo 18 y no se cubriese su vacante en los términos establecidos en el apartado 2 de dicho artículo.

b) En el caso de contratos formativos para la obtención de práctica profesional subvencionados conforme a lo previsto en el artículo 9.2, cuando se produjese el cese de la persona contratada después de transcurridos seis meses desde el inicio del contrato por alguna de las causas indicadas en el apartado 1 del artículo 18 y no se cubriese su vacante en los términos establecidos en el apartado 2 de dicho artículo.

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 la persona sustituta 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 9 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 el período de obligado mantenimiento del empleo de la persona inicialmente contratada.

4. Procederá el reintegro del 5% 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 17 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 50% de la cantidad subvencionada cuando la empresa incumpla la obligación de facilitar a la persona contratada acciones formativas en los términos previstos en el apartado 6 del artículo 8 de esta orden. Este porcentaje de reintegro será del 20% 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 22.

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 21. Concurrencia e incompatibilidad de subvenciones.*

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.

#### *Artículo 22. 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 j) del artículo 17 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](mailto: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](http://aplicaciones.aragon.es/notif_lopd_pub/searchFiles_initSearch.action).

#### 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 noventa días naturales anteriores a la celebración del contrato, se calculará la media aritmética del número de trabajadores de alta durante esos noventa 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 noventa. A estos efectos, se computará cada trabajador en proporción al número de días efectivamente trabajados en el período de referencia, computándose todos los trabajadores, 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 la persona por cuya contratación se solicita subvención se aumenta en uno 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 primero el trabajador cuya solicitud haya tenido entrada en primer lugar y así, sucesivamente.

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. *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/1186/2018, de 3 de julio, 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).

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 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.

2. 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.

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

4. 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 fecha de firma electrónica

La Consejera de Economía,  
Planificación y Empleo,  
MARTA GASTÓN MENAL