

## **DECRETO 47/2004, de 9 de marzo, del Gobierno de Aragón, para la promoción de la contratación estable y de calidad.**

A la Comunidad Autónoma de Aragón, en virtud del artículo 35.1.24 de su Estatuto de Autonomía, le corresponde la competencia exclusiva sobre la planificación y el fomento de la actividad y del desarrollo económico en su ámbito territorial, dentro de los objetivos marcados por la política económica nacional. Igualmente se encomienda a los poderes públicos aragoneses impulsar la política tendente a la mejora y equiparación de las condiciones de vida y trabajo de los aragoneses, promoviendo, además, la corrección de desequilibrios económicos, sociales y culturales entre los distintos territorios de Aragón, según dispone el artículo 6.2 del Estatuto de Autonomía.

A pesar de la mejora de las tasas de empleo y la reducción de la tasa de paro en los últimos años, todavía nuestro mercado de trabajo presenta elementos negativos: La tasa de paro femenina que duplica a la masculina, el desempleo juvenil o la excesiva temporalidad de los contratos laborales, son algunos aspectos que requieren la concentración de esfuerzos a la hora de planificar políticas de empleo. Y en esta dirección el Gobierno de Aragón, los Sindicatos UGT y Comisiones Obreras y las organizaciones empresariales CREA y CEPYME han suscrito el pasado 5 de febrero de 2004 el acuerdo económico y social para el progreso de Aragón que, para el periodo de 2004-2006, determina, entre otras cuestiones, las directrices a seguir en política de promoción de empleo.

A su vez, en sintonía con la Estrategia Europea para el Empleo, el Gobierno de Aragón dirige su política de empleo a la consecución de tres objetivos: reducción de las tasas de paro y búsqueda del pleno empleo, mejora de la calidad y la productividad del trabajo y obtención de una mayor cohesión e inclusión social; y todo ello, garantizando de forma transversal la consecución de un cuarto objetivo: la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En este sentido, las subvenciones recogidas en esta norma destinadas a la contratación de mujeres y minusválidos cuentan con el apoyo de la Unión Europea por medio de su cofinanciación por el Fondo Social Europeo, cuya misión es contribuir al desarrollo del empleo impulsando el espíritu de empresa, la empleabilidad, la adaptabilidad, la igualdad de oportunidades y la inversión en recursos humanos.

Por todo lo expuesto, y a la vista de la experiencia obtenida de la aplicación del Decreto 32/2002, de 5 de febrero, del Gobierno de Aragón, para la promoción de la contratación estable y de calidad, con la presente norma se refuerza el apoyo a la contratación, principalmente indefinida, de colectivos con especiales dificultades de inserción como los jóvenes, los mayores de 45 años y los parados de larga duración, dedicando especial atención a promocionar el empleo de mujeres y personas con discapacidad que, por motivos de diversa índole, sufren de forma acentuada unas elevadas tasas de paro.

En el Capítulo I se fija el objeto y ámbito de aplicación de la norma, a la vez que se delimitan los potenciales beneficiarios de las subvenciones previstas.

En el Capítulo II se establecen subvenciones para favorecer la contratación indefinida de quienes presentan dificultades para acceder a un empleo estable por razón de su edad, falta de experiencia o largos períodos en situación de desempleo. Igualmente dicho capítulo incentiva especialmente el empleo estable en el medio rural.

En el Capítulo III se regulan subvenciones que tienen por objeto facilitar, a través de la contratación temporal, la obtención de un empleo y la práctica profesional para desempleados que sustituyan a trabajadores que se jubilan y para aquéllos con especiales dificultades de integración laboral por pertenecer a colectivos en riesgo de exclusión social.

Las subvenciones previstas en el Capítulo IV tienen por objeto favorecer la calidad del empleo, incentivando la transformación de contratos temporales en contratos indefinidos que consoliden las plantillas de las empresas y proporcionen estabilidad a sus trabajadores.

Las subvenciones contempladas en el Capítulo V tienen por finalidad promover la incorporación a las empresas aragonesas de personas discapacitadas que padecen singulares dificultades para el acceso y permanencia en el mercado de trabajo.

La gestión y aplicación del programa de fomento de la contratación indefinida de trabajadores minusválidos regulado por el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, fue transferido a la Comunidad Autónoma de Aragón en virtud del Real Decreto 646/2002, de 5 de julio. Dada la competencia de la Administración aragonesa para acomodar la citada norma a las especialidades derivadas de su propia organización, el presente Decreto incorpora a su estructura, a través de su artículo 7, dicho programa de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. No obstante, en la letra

c) del apartado 1 de dicho artículo se recoge un incentivo adicional a la subvención prevista en el Real Decreto 1451/1983, aplicable a aquellos contratos de trabajadores minusválidos que presenten circunstancias agravantes para el acceso al empleo añadidas a su minusvalía, tales como su condición de mujer, el grado de minusvalía o la naturaleza de ésta.

Además el Capítulo V establece una subvención para la contratación de profesionales de apoyo que acompañen a los discapacitados en la obtención y desarrollo de hábitos y habilidades laborales.

En el Capítulo VI se desarrolla el Programa denominado Mujer ACTIVA con la finalidad de reforzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y apoyar la incorporación de éstas al mercado de trabajo a través de empleos permanentes y de calidad, incentivar su promoción profesional a través de la obtención de puestos de responsabilidad, impulsar el acceso al empleo para mujeres víctimas de violencia doméstica y, por último, incentivar la contratación en prácticas de tituladas universitarias en aquellas profesiones en las que se encuentren subrepresentadas.

En el Capítulo VII se regula una línea de subvenciones para impulsar políticas de igualdad entre hombres y mujeres, contribuir al reparto de responsabilidades familiares y favorecer la reincorporación al mercado de trabajo de quienes abandonaron su empleo para atender al cuidado de hijos y familiares.

En el Capítulo VIII se recogen medidas de apoyo a Centros Especiales de Empleo. Por un lado se establece una subvención de carácter anual para aquellos Centros que cuenten en sus plantillas con trabajadores con discapacidades psíquicas o enfermedades mentales. Esta subvención tiene por finalidad compensar parte del coste derivado de la necesaria contratación de personal especializado para el acompañamiento personal y socio-laboral de dichos trabajadores, dado el especial esfuerzo que supone integrarlos laboralmente por la naturaleza de su minusvalía. Por otro lado se regula una subvención para aquellos Centros Especiales de Empleo que favorezcan el tránsito de sus trabajadores a empresas ordinarias, cumpliendo así el fin último de estos Centros.

Finalmente, el Capítulo IX establece una serie de disposiciones comunes a aplicar a las distintas subvenciones reguladas en el Decreto, las cuales quedan en el ámbito de aplicación de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, en virtud de todo lo previsto en sus disposiciones transitorias primera y segunda y disposición final primera.

En su virtud, consultadas las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, a propuesta del Consejero de Economía, Hacienda y Empleo y previa deliberación del Gobierno de Aragón, en reunión del día 9 de marzo de 2004,

DISPONGO:

## **CAPITULO I**

### **OBJETO, FINANCIACION Y AMBITO DE APLICACION**

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

1. El presente Decreto constituye el régimen jurídico aplicable a la concesión de las subvenciones reguladas en el mismo y tiene como finalidad fomentar en la Comunidad Autónoma de Aragón la contratación de trabajadores por cuenta ajena mediante un régimen de ayudas a empresas, empresarios individuales y entidades privadas sin ánimo de lucro.

2. Las subvenciones establecidas en la presente norma tienen por objeto fomentar la contratación indefinida, favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, contribuir a la integración en el mercado de trabajo de personas con discapacidad, reforzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en su acceso al empleo, fomentar la contratación temporal cuando tenga fines experienciales o integradores, así como promover la estabilidad en el empleo por medio de la conversión de contratos temporales en indefinidos.

3. Para el cumplimiento de los fines señalados en los puntos anteriores se destinarán créditos presupuestarios dentro del Programa 3221 Fomento del Empleo del Presupuesto de Gastos del Instituto Aragonés de Empleo. La financiación de las subvenciones se efectuará con cargo a aquellas aplicaciones presupuestarias que se determinen en las correspondientes Órdenes anuales de convocatoria.

#### **Artículo 2. Beneficiarios.**

1. Serán beneficiarias de las ayudas previstas en el presente Decreto las empresas, cualquiera que sea su forma jurídica, los empresarios individuales y las entidades privadas sin ánimo de lucro que radiquen y desarrollen su actividad en la Comunidad Autónoma de Aragón y contraten a trabajadores por cuenta ajena a jornada completa o a tiempo parcial no inferior al 50% de la ordinaria en la

empresa, sin computar en su caso las horas complementarias. Cuando la contratación se efectúe a tiempo parcial, el importe de la ayuda se reducirá en la misma proporción que la jornada, salvo en las subvenciones previstas en los artículos 8 y 17 de este Decreto, no pudiendo la subvención, en estos casos, superar el coste salarial del trabajador cuyo contrato se incentiva.

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

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

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

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

d) Las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, del empresario y de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas o entidades solicitantes.

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.

g) Las empresas de más de 50 trabajadores que incumplan la obligación de reserva de cuota del 2% de trabajadores discapacitados, salvo que tengan autorizada la aplicación de las medidas alternativas previstas en el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero y en la Orden del Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales de 24 de julio de 2000.

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

## CAPITULO II

### PROMOCION DE LA CONTRATACION INDEFINIDA

#### **Artículo 3. Subvenciones para fomentar la contratación indefinida de determinados grupos de trabajadores desempleados.**

1. Se subvencionará con 3.750 euros la contratación indefinida de:

a) Jóvenes menores de 25 años con una experiencia laboral inferior a 6 meses.

b) Trabajadores mayores de cuarenta y cinco años.

c) Parados de larga duración, entendiéndose como tales, aquellos desempleados menores de 25 años que superen la duración de seis meses en situación de desempleo, así como quienes, siendo mayores de 25 años, superen los doce meses en desempleo.

d) Titulados universitarios menores de 30 años que no tuviesen un empleo fijo anterior y que sean contratados dentro de los tres años posteriores a la terminación de los correspondientes estudios. La actividad laboral objeto del contrato se ajustará al nivel y especialidad de estudios cursados y se desempeñará en un puesto de trabajo, categoría o grupo profesional incluido en los grupos de cotización 1º o 2º del Régimen General de la Seguridad Social.

e) Desempleados que hayan obtenido formación o experiencia tras su participación en alguna de las siguientes acciones: Programas Públicos de empleo-formación de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo; Programas Públicos de empleo de colaboración con Corporaciones Locales, Organismos Públicos y entidades sin ánimo de lucro mediante la contratación de desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social; Plan de formación e inserción juvenil de Aragón (FIJA); y cursos de formación ocupacional del Plan FIP o FIPA. La contratación se producirá dentro de los doce meses posteriores a la finalización de alguna de estas acciones y deberá formalizarse para el desempeño de una actividad laboral, profesión u oficio relacionado directamente con la formación o experiencia adquirida.

2. Asimismo se subvencionará con 1.250 euros cada contrato indefinido celebrado con trabajadores desempleados que presten sus servicios en centros de trabajo de nueva creación ubicados en municipios de menos de 5.000 habitantes. En este supuesto el contrato deberá iniciarse antes de haber transcurrido seis meses desde el alta en el Impuesto de Actividades Económicas del nuevo

centro de trabajo. A efectos de computar el número de habitantes, se tomará como referencia las cifras de población referidas al 1 de enero de 2003, resultantes de la revisión del Padrón Municipal, publicadas por el Instituto Nacional de Estadística y declaradas oficiales por el Gobierno mediante el Real Decreto 1748/2003, de 19 de diciembre (Anexo II del presente Decreto). Esta subvención será acumulable a las previstas en el apartado 1 del presente artículo.

### 3. Requisitos:

a) Los trabajadores por cuya contratación se solicite la subvención deberán encontrarse desempleados e inscritos como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo durante un periodo mínimo de: -Dos meses inmediatamente anteriores a la fecha de alta en la Seguridad Social, para los contemplados en las letras a) y d) del apartado 1 del presente artículo.

-Seis meses para los trabajadores previstos en la letra b) del apartado 1.

-Seis o doce meses para los trabajadores de la letra c), en función de su edad inferior o superior a los 25 años respectivamente.

-Para los supuestos contemplados en la letra e) del apartado 1 y en el apartado 2 del presente artículo, únicamente se exigirá la inscripción del desempleado desde el día anterior a la fecha de su alta en la Seguridad Social.

Se entenderá que no se incumple este requisito cuando el cómputo del periodo de desempleo sea interrumpido por altas en la Seguridad Social del trabajador que, computadas en su totalidad, no superen los quince días.

b) La incorporación de los nuevos trabajadores deberá suponer un incremento de la plantilla de los trabajadores fijos de la empresa, así como de su plantilla total. Dicho incremento se calculará teniendo en cuenta las reglas establecidas en el artículo 20 del presente Decreto.

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

## **CAPITULO III**

### **APOYO A LA CONTRATACION TEMPORAL CON FINES EXPERIENCIALES O INTEGRADORES.**

#### **Artículo 4. Fomento del relevo generacional en el mercado de trabajo.**

1. Se subvencionará con 1.500 euros la contratación de jóvenes desempleados en la modalidad de contrato de relevo o para la sustitución de trabajadores por anticipación de la edad de jubilación. El importe señalado se elevará a 2.000 euros si la contratada es mujer.

#### 2. Requisitos:

a) El trabajador contratado en sustitución del que se jubila total o parcialmente será menor de treinta años y deberá estar desempleado e inscrito en el Servicio Público de Empleo durante un período mínimo de dos meses inmediatamente anteriores a la fecha de contratación.

b) La duración de la jornada del contrato será, al menos, la misma que la que tenía el trabajador jubilado y en ningún caso inferior al 50% de la ordinaria en la empresa. Cuando la contratación se efectúe a tiempo parcial, el importe de la ayuda se reducirá en la misma proporción que la jornada, conforme a lo señalado en el apartado 1 del artículo 2 del presente Decreto.

c) El contrato subvencionado tendrá una duración mínima de 12 meses.

#### **Artículo 5. Promoción de la contratación temporal de colectivos desfavorecidos.**

1. Se establece una subvención de 150 euros, hasta un máximo de 3.600, por cada mes de duración del contrato inicial y, en su caso, de las prórrogas, que se celebre con desempleados pertenecientes a alguno de los siguientes grupos en procesos de normalización laboral o en situación o riesgo de exclusión social:

a) Discapacitados procedentes de un Centro Especial de Empleo en el que prestasen sus servicios por medio de una relación laboral de carácter especial.

b) Personas pertenecientes a colectivos de difícil integración laboral procedentes de la plantilla de una Empresa de Inserción Laboral.

c) Perceptores del Ingreso Aragonés de Inserción con una antigüedad de, al menos, tres meses en su percepción.

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

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

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

2. Quedan excluidas de esta subvención las empresas calificadas como Centros Especiales de Empleo o Empresas de inserción Laboral.

### 3. Requisitos:

a) Los trabajadores contratados deberán hallarse desempleados e inscritos como demandantes de empleo en una Oficina del Servicio Público de Empleo.

b) Las contrataciones temporales, a tiempo completo o parcial, tendrán una duración mínima de seis meses.

c) En los supuestos de trabajadores procedentes de un Centro Especial de Empleo o Empresa de Inserción Laboral, la contratación en la empresa beneficiaria deberá efectuarse en el plazo máximo de dos meses desde que el trabajador haya causado baja en la empresa de origen.

## **CAPITULO IV**

### **FOMENTO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO**

#### **Artículo 6. Subvenciones a la conversión de contratos temporales en indefinidos.**

1. Se subvencionarán con 1.200 euros las transformaciones en indefinidos de contratos para la formación, de prácticas, de relevo, de interinidad y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación. Este importe se elevará a 1.800 euros en el supuesto de que el contratado sea mayor de 45 años en el momento de la conversión del contrato en indefinido, o discapacitado con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.

#### 2. Requisitos:

a) La conversión del contrato en indefinido deberá suponer un incremento de la plantilla de trabajadores fijos de la empresa, así como el mantenimiento de su plantilla total, calculadas conforme a las reglas establecidas en el artículo 20 de este Decreto.

b) La duración de la jornada del contrato indefinido será, al menos, la misma que la del contrato originario.

c) Entre el contrato temporal preexistente y el que resulte de su transformación no mediará interrupción.

d) La transformación del contrato de interinidad en indefinido solo será subvencionable en el caso de que se produzca la incorporación del trabajador sustituido.

e) Con anterioridad a la contratación temporal que se transforma, el trabajador habrá estado desempleado e inscrito en el Servicio Público de Empleo, al menos, desde el día inmediatamente anterior a esa contratación.

## CAPITULO V

### INTEGRACION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

#### **Artículo 7. Contratación indefinida de trabajadores minusválidos.**

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

a) Subvención de 3.907 euros por cada contrato celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa y, durante su vigencia, a bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, en las siguientes cuantías:

-70% por cada trabajador minusválido contratado menor de 45 años. En el caso de contratación de mujeres minusválidas, dicho porcentaje será del 90%.

-90% por cada trabajador minusválido contratado de 45 o más años. En el caso de contratación de mujeres minusválidas, dicho porcentaje será del 100%.

Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, se mantendrán las bonificaciones en las cuotas, si bien la subvención de 3.907 euros se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

b) Subvención de hasta 902 euros para la adaptación del puesto del trabajo, dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales al trabajador minusválido contratado o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten su trabajo. La necesidad de adaptación o de medios especiales de protección personal deberá contar con el informe favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Si la empresa no solicitase esta ayuda, podrá hacerlo el propio trabajador.

c) La subvención de 3.907 euros contemplada en la letra a) de este apartado se incrementará con un incentivo adicional de 800

euros si en el trabajador minusválido contratado concurren una o varias de las siguientes circunstancias:

-Si es mujer.

-Si la discapacidad acreditada es psíquica o está calificada como enfermedad mental.

-Si la discapacidad, siendo física o sensorial, presenta un grado de minusvalía igual o superior al 65%.

2. Las empresas que transformen en indefinidos los contratos temporales de fomento del empleo para personas discapacitadas previstos en el artículo 44.3 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, podrán beneficiarse de las subvenciones previstas en las letras a), b) y c).

3. Requisitos:

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

b) El trabajador estará desempleado y figurará inscrito como demandante de empleo en la Oficina del Servicio Público de Empleo.

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

d) Las empresas deberán solicitar los trabajadores minusválidos de la correspondiente Oficina de empleo, con descripción detallada de los puestos que se quieran cubrir, sus características técnicas, así como capacidad que debe tener el trabajador para cubrir dicho puesto.

e) Las empresas beneficiarias están obligadas a mantener la estabilidad de los trabajadores subvencionados por un período mínimo de tres años, no pudiendo despedir sin causa justificada a estos trabajadores y, en caso de despido procedente, deberán sustituirles por otros trabajadores minusválidos, beneficiándose en este caso solamente de la bonificación de la cuota de la Seguridad Social por los sustitutos.

4. Para hacer efectivas las bonificaciones de la Seguridad Social, las empresas diligenciarán sus documentos de cotización en la forma

establecida con carácter general y con sujeción a las normas que lo regulan.

## **Artículo 8. Subvenciones para contratación de monitores laborales.**

1. Se subvencionará a aquellas empresas y entidades que, no teniendo la calificación de Centro Especial de Empleo ni de Empresa de Inserción Laboral, contraten a monitores laborales para el acompañamiento en el puesto de trabajo de discapacitados psíquicos y enfermos mentales integrados en sus plantillas. La actividad de estos monitores consistirá fundamentalmente en apoyar, formar y tutelar en su actividad laboral a personas discapacitadas, al objeto de que adquieran y desarrollen hábitos sociolaborales.

2. La subvención para la contratación de los monitores laborales prevista en el apartado anterior será de 400 euros por el número de meses de duración del contrato, hasta un máximo de 9.600 euros.

3. Los requisitos para acceder a la subvención prevista en este artículo son:

a) El monitor contratado estará desempleado y figurará inscrito como demandante de empleo en el Servicio Público de Empleo.

b) El contrato del monitor laboral se formalizará por un período mínimo de 6 meses.

c) La empresa o entidad beneficiaria deberá tener contratados en su plantilla un mínimo de 2 personas con discapacidad psíquica o enfermedad mental reconocida en un grado igual o superior al 33% que justifique la necesidad de contratación del monitor laboral.

d) El monitor laboral tendrá la formación o experiencia suficientes para desarrollar con idoneidad su actividad de acompañamiento personal y profesional a través de acciones que procuren al trabajador minusválido una mejor adaptación al entorno socio-laboral y la adquisición de hábitos y habilidades laborales en su puesto de trabajo.

## **Artículo 9. Subvención del contrato temporal de fomento de empleo celebrado con trabajadores discapacitados.**

1. Las empresas y entidades que contraten a trabajadores discapacitados mediante el contrato temporal de fomento de empleo previsto en el artículo 44.3 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, tendrán derecho a la siguiente subvención si concurre alguna de las circunstancias descritas:

a) 125 euros por cada mes de duración del contrato inicial y, en su caso, de sus prórrogas, hasta un máximo de 4.500 euros, en el supuesto de que la contratada sea mujer con un grado de minusvalía igual o superior al 50%.

b) 150 euros por cada mes de duración del contrato inicial y, en su caso, de sus prórrogas, hasta un máximo de 5.400 euros, si el contratado padece una discapacidad psíquica o enfermedad mental en un grado de al menos el 33% o si, siendo la discapacidad física o sensorial, se acredita un grado de minusvalía igual o superior al 65%.

### 2. Requisitos.

a) El trabajador contratado deberá estar desempleado e inscrito en el Servicio Público de Empleo al menos desde el día anterior a la fecha de su alta en la Seguridad Social.

b) El contrato tendrá una duración mínima de un año.

## **CAPITULO VI**

### **PROGRAMA MUJER ACTIVA**

## **Artículo 10. Subvención por la contratación indefinida de mujeres.**

1. Se subvencionará con 4.000 euros por contrato la contratación indefinida de mujeres desempleadas e inscritas en el Servicio Público de Empleo. Dicho importe se elevará a 6.000 euros cuando la contratación se formalice con mujeres víctimas de violencia doméstica procedentes de casas de acogida o programas de protección.

2. Asimismo se subvencionará con 1.250 euros cada contrato indefinido celebrado con mujeres para que presten sus servicios en

centros de trabajo de nueva creación ubicados en municipios de menos de 5.000 habitantes. Para ello se tendrán en cuenta las condiciones establecidas en el apartado 2 del artículo 3 del presente Decreto.

Esta subvención será acumulable a la prevista en el apartado 1 del presente artículo.

### 3. Requisitos:

a) Las trabajadoras por cuya contratación se solicite la subvención deberán encontrarse desempleadas e inscritas como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo durante un periodo mínimo de dos meses. Se entenderá que no se incumple este requisito cuando el cómputo del periodo de desempleo sea interrumpido por altas en la Seguridad Social de la trabajadora que, computadas en su totalidad, no superen los quince días.

No obstante, se exigirá únicamente la inscripción en el Servicio Público de Empleo, sin período previo de antigüedad en los siguientes supuestos:

-Mujeres desempleadas contratadas en profesiones u oficios con menor índice de empleo femenino conforme a lo señalado en el artículo único de la Orden de 16 de septiembre de 1998 para el fomento del empleo estable de mujeres en las profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino. (Anexo I al presente Decreto).

-Mujeres desempleadas víctimas de violencia doméstica procedentes de casas de acogida o programas de protección.

-Mujeres contratadas en virtud de lo dispuesto en el apartado 2 del presente artículo.

b) La incorporación de la trabajadora subvencionada deberá suponer un incremento de la plantilla de los trabajadores fijos de la empresa, así como de su plantilla total, calculado conforme a las reglas establecidas en el artículo 20 de este Decreto.

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

## **Artículo 11. Apoyo a la incorporación al empleo de mujeres víctimas de violencia doméstica.**

1. Se subvencionará la contratación temporal de mujeres víctimas de violencia doméstica procedentes de casas de acogida o programas de protección con una cuantía de 150 euros por cada mes de duración del contrato inicial y, en su caso, de sus prórrogas, hasta un máximo de 3.600 euros.

### 2. Requisitos:

a) La mujer contratada estará desempleada y figurará inscrita como demandante de empleo en el Servicio Público de Empleo.

b) El contrato deberá formalizarse por un tiempo mínimo de 6 meses.

c) Deberá acreditarse la procedencia de la trabajadora contratada de una casa de acogida o de programas de protección para mujeres víctimas de violencia doméstica.

## **Artículo 12. Apoyo a la promoción profesional de la mujer.**

1. Se establece una subvención de 4.500 euros por la contratación indefinida de mujeres en puestos de trabajo, categorías o grupos profesionales incluidos en los grupos de cotización 1 y 2 del Régimen General de la Seguridad Social, siempre que dichos puestos supongan la asunción, por parte de las mujeres contratadas, de tareas directivas o de responsabilidad dentro del organigrama de la empresa.

2. Asimismo se subvencionará con 2.500 euros la transformación en indefinidos de contratos temporales celebrados con mujeres, cuando esta transformación suponga su ascenso o promoción a puestos de trabajo, categorías o grupos profesionales incluidos en los grupos de cotización 1 y 2 del Régimen General de la Seguridad Social, así como la asunción, por parte de las mujeres contratadas, de tareas directivas o de responsabilidad dentro del organigrama de la empresa y un incremento de la retribución salarial de, al menos, el 10% del salario inicial.

### 3. Requisitos:

a) En el supuesto de contratación inicial, la trabajadora deberá de encontrarse desempleada e inscrita como demandante de empleo en el Servicio Público de Empleo. No obstante, si la contratada ya

hubiese prestado servicios en la empresa solicitante de esta subvención en los seis meses interiores al inicio de la contratación indefinida, deberá acreditarse su inscripción en el Servicio Público de Empleo durante al menos los dos meses inmediatamente anteriores a la fecha de la nueva contratación.

b) En el supuesto de transformación de contratos temporales, la trabajadora deberá haber permanecido en la empresa con carácter previo a la transformación durante un período mínimo de seis meses.

c) En el supuesto previsto en el apartado 1 de este artículo, la contratación de la trabajadora subvencionada deberá suponer un incremento de la plantilla de trabajadores fijos de la empresa, así como de su plantilla total. En el supuesto previsto en el apartado 2, la transformación del contrato en indefinido supondrá el incremento de la plantilla de los trabajadores fijos de la empresa y el mantenimiento de la plantilla total, calculado conforme a las reglas previstas en el artículo 20 del presente Decreto.

### **Artículo 13. Apoyo a la estabilidad del empleo femenino.**

1. Podrán ser objeto de subvención las conversiones en indefinidos de contratos temporales suscritos con mujeres al amparo de cualquier modalidad vigente. El importe de la subvención será de 1.400 euros con carácter general, o de 2.000 euros si la contratada cumple alguna de las siguientes condiciones:

a) Ser mayor de 45 años en el momento de la conversión del contrato en indefinido.

b) Ser víctima de violencia doméstica procedente de casas de acogida o programas de protección.

c) Ser discapacitada con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.

#### **2. Requisitos:**

a) El contrato temporal transformado en indefinido habrá tenido una duración mínima de seis meses y máxima de un año. Dicha duración máxima podrá alcanzar hasta dos años cuando se trate de contratos de formación o de prácticas.

b) La conversión supondrá un incremento de la plantilla de trabajadores fijos de la empresa y el mantenimiento de su plantilla

total, calculado conforme a las reglas establecidas en el artículo 20 del presente Decreto.

c) La duración de la jornada del contrato indefinido será, al menos, la misma que la del contrato originario.

d) Entre el contrato preexistente y el que resulte de su transformación no mediará interrupción.

e) Con anterioridad a la contratación temporal, la trabajadora habrá estado desempleada e inscrita en el Servicio Público de Empleo desde, al menos, el día inmediatamente anterior a la fecha de la contratación temporal que se transforma.

#### **Artículo 14. Subvención por los contratos en prácticas celebrados con mujeres.**

1. Se establece una subvención para incentivar los contratos en prácticas celebrados con tituladas universitarias para el desempeño de ocupaciones o profesiones en las que la mujer se encuentre subrepresentada de conformidad con lo señalado en el artículo único de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 16 de septiembre 1998 para el fomento del empleo estable de mujeres en las profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino. (Anexo I al presente Decreto). El importe de la subvención se calculará multiplicando por 125 euros el número de meses de duración del contrato inicial y, en su caso, de sus prórrogas, hasta un máximo de 3.000 euros.

#### 2. Requisitos:

a) Las contratadas deberán estar en posesión de titulación universitaria de grado medio o superior que habilite para el ejercicio profesional.

b) Las contratadas deberán hallarse desempleadas e inscritas en el Servicio Público de Empleo.

c) El contrato tendrá una duración mínima de un año.

## **CAPITULO VII**

### **CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

#### **Artículo 15. Subvención por reincorporación al mercado de trabajo.**

1. Se subvencionarán con 3.750 euros las contrataciones indefinidas que se celebren con hombres y mujeres que se reincorporen al mercado de trabajo procedentes de períodos de inactividad de duración superior a los tres años motivados por el cuidado de hijos, tanto cuando lo sean por naturaleza como por adopción o acogimiento, o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. No darán derecho a esta subvención aquellos trabajadores que se reincorporen a sus empresas tras el ejercicio del derecho de excedencia por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento o cuidado de familiares, previsto en el artículo 46.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### 2. Requisitos:

a) El período de inactividad previo a la contratación subvencionada será superior a tres años.

b) La reincorporación del trabajador que da derecho a la subvención se producirá mediante la formalización de una relación laboral de carácter indefinido.

c) La contratación del trabajador reincorporado deberá suponer un incremento de la plantilla de los trabajadores fijos de la empresa, así como de su plantilla total, calculado conforme a las reglas del artículo 20 del presente Decreto.

d) La persona contratada deberá hallarse desempleada e inscrita como demandante de empleo en el Servicio Público de Empleo.

#### **Artículo 16. Subvención para favorecer la sustitución de trabajadores excedentes.**

1. Se establece una subvención de 1.800 euros por cada contrato de interinidad que se celebre para sustituir a trabajadores que hiciesen uso del derecho de excedencia por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento o cuidado de familiares, conforme a lo previsto en el artículo 46.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de

24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## 2. Requisitos:

a) El contrato de interinidad se celebrará con desempleados inscritos como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo durante un período mínimo de seis meses o de dos meses si se trata de mujeres o menores de 25 años en el momento de la contratación.

b) El contrato de interinidad tendrá por objeto la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo en excedencia por cuidado de hijos o de familiares.

c) El contrato de interinidad tendrá una duración mínima de 12 meses.

Si se produjese la incorporación del trabajador excedente antes de transcurrido este período de tiempo, la empresa beneficiaria de la subvención lo comunicará al Instituto Aragonés de Empleo correspondiendo, en este caso, el reintegro de la parte proporcional de la subvención por el tiempo que restase hasta completar los 12 meses exigidos.

## CAPITULO VIII

### APOYO A CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

#### **Artículo 17. Subvención anual para el apoyo de discapacitados psíquicos y enfermos mentales en Centros Especiales de Empleo.**

1. Los Centros Especiales de Empleo que tengan en sus plantillas trabajadores con discapacidad psíquica o enfermedad mental podrán solicitar una subvención destinada a compensar parcialmente el coste salarial derivado de la contratación de personal de apoyo que desempeñe actividades de acompañamiento personal y socio-laboral, requeridas por la especial naturaleza de la minusvalía de los trabajadores del Centro.

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

a) Tener contratados un mínimo de tres personas con discapacidad psíquica o enfermedad mental y en un número

equivalente, al menos, al 50% del total de trabajadores discapacitados integrantes de la plantilla del Centro Especial de Empleo.

b) Acreditar la prestación de servicios de acompañamiento personal y socio-laboral a los trabajadores con discapacidad psíquica o enfermedad mental, por medio de profesionales pertenecientes a la plantilla del Centro. Los profesionales cuya contratación se subvenciona deberán formar parte de la plantilla del Centro Especial de Empleo en el momento de publicación de la correspondiente Orden de convocatoria anual o, en su defecto, en caso de que su contratación se formalice con posterioridad a la publicación de dicha Orden, deberán estar desempleados y figurar inscritos en el Servicio Público de Empleo en el momento de inicio de la relación laboral.

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

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

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

-Prestar apoyo personalizado a los trabajadores que lo precisen.

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

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

a) 4.250 euros para aquellos Centros que, en el momento de la solicitud, tengan contratados entre 3 y 10 trabajadores con discapacidad psíquica o enfermedad mental.

b) 400 euros por cada uno de los trabajadores con discapacidad psíquica o enfermedad mental para aquellos Centros que, en el

momento de la solicitud, cuenten en su plantilla con 11 o más trabajadores con ese tipo de discapacidades.

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

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

4. La subvención tendrá carácter anual y podrá solicitarse anualmente, una vez que se publique la correspondiente convocatoria a que se refiere el apartado 1 del artículo 22 del presente Decreto.

Dicha solicitud se acompañará de un compromiso, suscrito por el responsable del Centro Especial de Empleo, de mantener la prestación de los servicios profesionales correspondientes durante todo el ejercicio para el que se solicita la subvención compensatoria a que se refiere el presente artículo.

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

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

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

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

## **Artículo 18. Subvención para favorecer el tránsito del empleo protegido al empleo ordinario.**

1. Se establece una subvención para los Centros Especiales de Empleo de 2.500 euros por cada trabajador discapacitado sujeto de una relación laboral de carácter especial que cause baja en su plantilla como consecuencia de su inserción en una empresa

ordinaria. A efectos de justificar la previa adquisición de hábitos y habilidades laborales en el Centro Especial de Empleo, los trabajadores que determinen la concesión de esta subvención deberán haber permanecido al menos seis meses en el Centro Especial de Empleo beneficiario de la misma.

## 2. Requisitos:

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

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

## **CAPITULO IX**

### **DISPOSICIONES COMUNES**

#### **Artículo 19. Límite máximo para las subvenciones.**

1. Ninguna empresa en aplicación del presente Decreto podrá recibir subvenciones por las contrataciones efectuadas en el año que en su conjunto superen la cantidad de 50.000 euros, salvo supuestos excepcionales en los que el proyecto de creación de empleo se estime de interés para la economía aragonesa y así sea declarado por el titular del Departamento, previa propuesta motivada del Consejo General del Instituto Aragonés de Empleo.

2. Asimismo las ayudas recogidas en este Decreto están acogidas al «Régimen de mínimos» (Reglamento CE número 69/2001 de la Comisión de 12 de enero de 2001), por lo que los beneficiarios no podrán recibir subvenciones superiores a 100.000 euros durante un periodo de tres años a partir de la fecha de la primera concesión.

#### **Artículo 20. Plantilla de trabajadores de la empresa.**

1. El nivel de plantilla total se determinará calculando la media aritmética del número de trabajadores en los doce meses inmediatamente anteriores al de la contratación o, en su caso, en el número de meses realmente transcurridos desde la inscripción de la

empresa en la Seguridad Social. A estos efectos, se computará cada trabajador en proporción al número de días efectivamente trabajados en el período de referencia, computándose todos los trabajadores de la empresa, tanto fijos como eventuales, con independencia de su jornada.

2. Si la cifra de la plantilla 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 éste es menor o igual a 0,5.

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

4. El nivel de plantilla de trabajadores fijos se determinará del mismo modo, pero computando sólo a los trabajadores fijos de plantilla.

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

6. En los casos de empresas cuyo objeto sea la contratación de trabajadores para prestar servicios en otras empresas a través de contratos de puesta a disposición o en el supuesto de trabajadores contratados en aplicación de los Programas Públicos de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de empleo, las contrataciones de dichos trabajadores quedarán excluidas del cómputo de la plantilla a efectos de considerar incrementada la misma.

## **Artículo 21. Obligaciones de los beneficiarios.**

1. Mantener en los supuestos previstos en los artículos 3, 6, 10, 12, 13 y 15 del presente Decreto el nivel de empleo exigido para la concesión de la subvención, así como el número de trabajadores fijos alcanzado con la contratación subvencionada durante, al menos, tres años. En caso de baja anticipada del trabajador que generó el derecho a la subvención, la empresa deberá sustituirlo en el plazo máximo de tres meses por otro que reúna los requisitos que determinaron o hubieran podido determinar la concesión de la ayuda. La baja anticipada del trabajador subvencionado se comunicará al Instituto Aragonés de Empleo en el plazo de 15 días desde que ésta se produzca.

Asimismo se comunicará en el plazo de 15 días desde que se inicie, la contratación del nuevo trabajador que sustituye al que

causó baja, aportando copia del contrato de trabajo y de su D.N.I., así como cualquier otra documentación acreditativa que se requiera.

2. Las empresas que contraten trabajadores minusválidos al amparo del artículo 7 de este Decreto están obligadas a mantener la estabilidad en el empleo de los trabajadores contratados por un tiempo mínimo de tres años, no pudiendo despedir sin causa justificada a estos trabajadores. En caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores minusválidos, beneficiándose en este caso solamente de la bonificación de la cuota en Seguridad Social por los sustitutos.

3. Comunicar, en su caso, el cambio de la forma jurídica o el cambio de titularidad de la empresa beneficiaria de la subvención y aportar la documentación acreditativa que se le requiera.

4. Someterse a las actuaciones de comprobación a efectuar por el Instituto Aragonés de Empleo, en su caso, así como cualesquiera otras de comprobación y control financiero que puedan realizar los órganos de control competentes de la Diputación General de Aragón, del Estado o de la Comunidad Europea, aportando cuanta información le sea requerida en el ejercicio de las actuaciones anteriores.

5. Comunicar al Instituto Aragonés de Empleo la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad procedente de otros departamentos, Administraciones o Entes Públicos o Privados.

Esta comunicación deberá efectuarse tan pronto como se conozca y, en todo caso, con anterioridad a la justificación de la aplicación dada a los fondos percibidos.

6. Acreditar, con anterioridad a dictarse la propuesta de resolución de concesión, que se halla al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición adicional decimoctava de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

7. Dar la adecuada publicidad de la subvención recibida, informando para ello al trabajador por cuya contratación se recibe la ayuda, así como a los representantes legales de los trabajadores en la empresa.

Asimismo, si existe cofinanciación en la subvención por parte del Fondo Social Europeo, se informará de dicha circunstancia.

## **Artículo 22. Solicitudes y documentación complementaria.**

1. La solicitud y concesión de las subvenciones contempladas en este Decreto requerirá convocatoria previa efectuada mediante Orden del Departamento competente en materia de empleo. Las convocatorias tendrán carácter anual y se efectuarán en función de las disponibilidades económicas existentes en el programa presupuestario al que hayan de imputarse las subvenciones.

2. Las solicitudes se formalizarán, junto con la documentación complementaria que en cada caso proceda, mediante los formularios normalizados debidamente cumplimentados, que se publicarán como Anexos a las correspondientes órdenes de convocatoria. Las solicitudes deberán acompañarse de original o copia, cuya autenticidad será comprobada administrativamente, de la siguiente documentación:

a) La que acredite la personalidad del solicitante: si éste es persona física aportará el Documento Nacional de Identidad y, si es persona jurídica, Documento Nacional de Identidad y poder suficiente del representante para actuar en nombre de la entidad, escritura de constitución de la sociedad y modificaciones posteriores que afecten al capital social, a la composición de los órganos de administración o de los miembros de la sociedad, contrato de sociedad civil debidamente diligenciado o cualquiera otro que resulte procedente.

b) Tarjeta acreditativa de la identificación fiscal del solicitante.

c) Autorización al Instituto Aragonés de Empleo para solicitar y obtener de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, de la Tesorería General de la Seguridad Social y de la Dirección General de Tributos de la Comunidad Autónoma de Aragón, los correspondientes certificados acreditativos de que el solicitante se encuentra al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias estatales y autonómicas, así como de las que correspondan con la Seguridad Social. Esta autorización se suscribirá en el mismo impreso de solicitud de la subvención que corresponda. No obstante, el solicitante puede optar por aportar dichos certificados al Instituto Aragonés de Empleo en el momento de la solicitud o cuando le sean requeridos.

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

e) Informe de la vida laboral de la empresa expedido por la correspondiente Administración de la Seguridad Social, comprensivo, al menos, de los doce meses anteriores a la contratación o desde su

alta como empresa, y en el que aparezcan incorporados los trabajadores por los que se solicita la subvención.

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

g) En caso de transformación en indefinido, contrato originario eventual o de duración determinada y, en su caso, las prórrogas.

h) Impreso de Relaciones con Terceros.

i) En los supuestos previstos en la letra d) del apartado 1 del artículo 3 y en el artículo 14, título universitario del trabajador contratado.

j) En los supuestos previstos en el artículo 5, certificado emitido por el órgano competente acreditativo de que el trabajador era perceptor del Ingreso Aragonés de Inserción o, en su caso, documentación acreditativa de ser personas con problemas de drogadicción o alcoholismo en proceso de rehabilitación que no se hallan en situación de incapacidad temporal, o jóvenes menores de 25 años procedentes de centros y residencias de menores en dificultad y en situación de conflicto social.

k) En los supuestos previstos en los artículos 7 y 9, certificado del órgano competente acreditativo del grado de discapacidad del trabajador minusválido o con enfermedad mental.

l) En el supuesto previsto en el artículo 8, contratos de trabajo y certificados de minusvalía de los trabajadores discapacitados por los que se contrata el monitor laboral, así como documentación acreditativa de la experiencia o formación de dicho monitor.

ll) En los supuestos previstos en el apartado 1 del artículo 10, en el artículo 11 y en la letra b) del apartado 1 del artículo 13, acreditación por el organismo competente de que la trabajadora contratada ha sido víctima de violencia doméstica y procede de un programa de protección o de una casa de acogida.

m) En el supuesto de conversión en indefinido previsto en el artículo 12.2, nómina anterior y posterior al momento de la transformación del contrato de la trabajadora afectada por dicha medida.

n) En el supuesto previsto en el artículo 15, fotocopia del Libro de Familia del trabajador o trabajadora que se reincorpora al mercado de trabajo o certificado médico acreditativo de la enfermedad del familiar al que el contratado ha prestado su cuidado.

ñ) En el supuesto previsto en el artículo 17, el contrato del profesional de apoyo a subvencionar y el compromiso de mantener la prestación de sus servicios durante todo el ejercicio para el que, en su caso, se conceda la subvención.

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

### **Artículo 23. Plazo de presentación de las solicitudes.**

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

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

3. En los supuestos previstos en los artículos 5, 9, 11 y 14 del presente Decreto, las subvenciones previstas se solicitarán en el plazo de dos meses desde la fecha de alta del trabajador en la Seguridad Social y, en su caso, desde el inicio de las posibles prórrogas.

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

### **Artículo 24. Lugar de presentación de las solicitudes.**

Las solicitudes, dirigidas al Director Provincial o a la Directora Gerente del Instituto Aragonés de Empleo, según corresponda, podrán presentarse en cualquiera de las Oficinas del INAEM o a través de las Unidades de Registro de documentos del Gobierno de Aragón, publicadas mediante Orden de 11 de febrero de 2004, del Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales, así como por cualquier otro medio regulado en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

## **Artículo 25. Resolución.**

1. Las solicitudes de las subvenciones previstas en el Capítulo VIII del presente Decreto para el apoyo a Centros Especiales de Empleo se resolverán mediante resolución motivada de la Directora Gerente del Instituto Aragonés de Empleo.

2. El resto de subvenciones reguladas en el presente Decreto se resolverán por el Director Provincial del Instituto Aragonés de Empleo, por delegación de la Directora Gerente de dicho Instituto, en virtud de Resolución de 26 de diciembre de 2002 («Boletín Oficial de Aragón» 27/01/03).

3. Para conceder las subvenciones se tendrá en cuenta el orden cronológico de entrada de las solicitudes acompañadas de la documentación completa acreditativa del cumplimiento de los requisitos establecidos por la normativa aplicable.

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

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

## **Artículo 26. Recursos.**

Contra las resoluciones adoptadas en relación con las ayudas contempladas en este Decreto, que no agotan la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejero de Economía, Hacienda y Empleo del Gobierno de Aragón en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de la notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 48, 107, 114 y siguientes de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y en los artículos 54.3 y 58.2 del Decreto Legislativo 2/2001, de 3 de julio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

## **Artículo 27. Control y seguimiento.**

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

## **Artículo 28. Causas de reintegro de las subvenciones.**

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 37 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, procederá el reintegro de las cantidades percibidas y la exigencia del interés de demora correspondiente desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro, en los siguientes casos:

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

b) Incumplimiento de la obligación de justificación o la justificación insuficiente del cumplimiento de las obligaciones impuestas.

c) Incumplimiento de la obligación de adoptar las medidas de difusión a que se refiere el apartado 7 del artículo 21 del presente Decreto.

d) Resistencia, excusa, obstrucción o negativa a las actuaciones de comprobación y control financiero.

e) Concurrencia de subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales.

f) Incumplimiento de las obligaciones impuestas a los beneficiarios en el artículo 21 del presente Decreto, así como de los compromisos por éstos asumidos con motivo de la concesión de las subvenciones.

2. Cuando el cumplimiento por el beneficiario se aproxime de modo significativo al cumplimiento total y se acredite por éste una actuación inequívocamente tendente a la satisfacción de sus compromisos, la cantidad a reintegrar vendrá determinada por la aplicación de criterios de proporcionalidad.

3. La obligación de reintegro será independiente de las sanciones que, en su caso, resulten exigibles de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 de este Decreto. .

### **Artículo 29. Concurrencia e incompatibilidad de ayudas y subvenciones.**

1. Las ayudas reguladas en el presente Decreto serán incompatibles y no acumulables entre sí por una misma contratación, a excepción de lo establecido en el apartado 2 del artículo 3 y en el apartado 2 del artículo 10.

2. Las ayudas previstas en el presente Decreto serán incompatibles con cualesquiera otras concedidas para la misma finalidad de fomento de empleo, excepto con las desgravaciones fiscales, así como con las deducciones y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social contempladas en los Programas anuales de Fomento del Empleo y que, para el año 2004, se establecen en el artículo 44 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (B.O.E. 31/12/2003). En estos supuestos, la suma de todas las ayudas y subvenciones no podrá superar el 60 % del coste salarial anual del trabajador cuyo contrato se subvenciona, sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo del apartado 3 del artículo 17 del presente Decreto.

3. En particular, las subvenciones por la contratación de trabajadores con discapacidad previstas en este Decreto serán incompatibles con las derivadas de acciones que ayuden a poner en marcha proyectos generadores de empleo de carácter innovador, así como con las destinadas al mantenimiento de puestos de trabajo, recogidas en el programa de integración laboral de minusválidos en centros especiales de empleo regulado por orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 16 de octubre de 1998.

4. Las subvenciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, serán incompatibles con cualesquiera otras también financiadas o cofinanciadas para la misma finalidad.

### **Artículo 30. Responsabilidad y régimen sancionador.**

Los beneficiarios de las subvenciones estarán sometidos a las responsabilidades y régimen sancionador que sobre infracciones en esta materia establece el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre

infracciones y sanciones en el orden social, así como a lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de subvenciones, de conformidad con lo establecido en su artículo 3, en su disposición transitoria segunda y en su disposición final primera.

### **Artículo 31. Ayudas y subvenciones condicionadas.**

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

### **Artículo 32. Cofinanciación del Fondo Social Europeo.**

Cuentan con la cofinanciación del Fondo Social Europeo, a través de los Programas Operativos, las siguientes actuaciones:

a) Las dirigidas a fomentar la contratación de mujeres, a través del Programa Operativo de Aragón, 2000-2006.

b) Las dirigidas al fomento de la contratación indefinida de minusválidos contempladas en las letras a) y b) del apartado 1 del artículo 7 de este Decreto, a través del Programa Operativo Fomento del Empleo, Objetivo 3 (2000-2006).

c) Las recogidas en la letra c) del apartado 1 del artículo 7 y en el artículo 9, a través del Programa Operativo de Aragón, 2000-2006.

### **Disposición adicional primera. Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo.**

Lo dispuesto en la letra b) del apartado 1 del artículo 7 de este Decreto será aplicable también a las empresas que celebren contratos temporales de fomento del empleo para minusválidos de acuerdo con lo establecido en el artículo 44.dos.1 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, o, siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses, contratos en prácticas o para la formación regulados en el artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o contratos de duración determinada al amparo del artículo 15 del citado Texto Refundido.

### **Disposición adicional segunda. Derecho supletorio.**

En lo no regulado expresamente en el presente Decreto se aplicará supletoriamente lo establecido en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, de conformidad con lo establecido en su artículo 3 y en su Disposición Final Primera, así como la Disposición Adicional Segunda de la Ley 25/2003, de 30 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el año 2004.

### **Disposición derogatoria única. Derogación normativa.**

Quedan derogadas cuantas disposiciones anteriores de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en este Decreto y, en particular, queda derogado el Decreto 32/2002, de 5 de febrero, del Gobierno de Aragón, para la promoción de la contratación estable y de calidad.

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

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

### **Disposición final segunda. Entrada en vigor**

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

Zaragoza, 9 de marzo de 2004.

El Presidente del Gobierno de Aragón,

MARCELINO IGLESIAS RICO