



## DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

**ORDEN EIE/792/2018, de 9 de mayo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.**

La Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU), fue ratificada por España el 23 de noviembre de 2007 y publicada en el “Boletín Oficial del Estado”, número 96, de 21 de abril de 2008, entrando en vigor el 3 de mayo de 2008. Dicha convención es el primer instrumento internacional jurídicamente vinculante en el ámbito de los derechos humanos, del que son Partes la Unión Europea (UE) y sus Estados miembros, y supone la consagración del enfoque de derechos de las personas con discapacidad, de modo que considera a las personas con discapacidad como sujetos titulares de derechos y los poderes públicos están obligados a garantizar que el ejercicio de esos derechos sea pleno y efectivo.

Conforme a la citada Convención, entre las personas con discapacidad se encuentran aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

La UE y sus Estados miembros tienen un mandato muy sólido para mejorar la situación social y económica de las personas con discapacidad. Así, el artículo 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea establece que “la Unión reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad”. Asimismo, el artículo 21 de dicha Carta prohíbe toda discriminación por razón de discapacidad.

Por su parte, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) estipula en su artículo 10 que la Unión, en la definición y ejecución de sus políticas y acciones, tratará de luchar contra toda discriminación por razón de discapacidad. A su vez, su artículo 19 dispone que la Unión Europea podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivo de discapacidad.

En la misma línea, la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020 es un compromiso para la supresión de barreras, presentes en muchos ámbitos, entre los que se incluye el empleo. Recoge dicho documento que para alcanzar las metas de crecimiento que se ha propuesto la UE, es necesario que un número mayor de personas con discapacidad ejerzan una actividad laboral remunerada en el mercado de trabajo “abierto”.

En el marco de lo establecido en los artículos 40 y 49 de la Constitución Española de 1978, corresponde a los poderes públicos realizar una política orientada al pleno empleo, así como, de forma específica, orientada a la integración de las personas con discapacidad, a las que prestarán la atención especializada que requieran y las ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que la Constitución otorga a todos los ciudadanos. Entre estos derechos, el artículo 35 del texto constitucional reconoce el derecho al trabajo de todos los españoles.

El Capítulo VI del Título Primero del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, está dedicado al derecho al trabajo de las personas con discapacidad en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación. Concretamente, en su artículo 39, establece que se fomentará el empleo de este colectivo mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su inclusión laboral. Entre los tipos de empleo para las personas con discapacidad incluye esta ley, dentro del empleo ordinario, los servicios de empleo con apoyo a los que define, en su artículo 41, como el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.

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

Por su parte, el Estatuto de Autonomía de Aragón, aprobado por la Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, establece para la Comunidad Autónoma en su artículo 79 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 otra parte, el artículo 77.2.<sup>a</sup> del citado Estatuto atribuye a nuestra Comunidad Autónoma competencias de ejecución sobre trabajo y relaciones laborales, incluyendo las políticas activas de ocupación, la intermediación laboral, así como la prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, el artículo 26 del citado Estatuto de Autonomía dispone que los poderes públicos de Aragón, entre otras medidas, promoverán el pleno empleo de calidad en condiciones de seguridad, la prevención de los riesgos laborales y la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Y de forma específica, su artículo 25 establece que los poderes públicos aragoneses promoverán medidas que garanticen la autonomía y la integración social y profesional de las personas con discapacidades, así como su participación en la vida de la comunidad.

Al amparo de este contexto normativo, el programa de subvenciones regulado en esta orden pretende promover la inserción laboral de aquellas personas con discapacidad que presentan especiales dificultades para su integración laboral en el mercado ordinario de trabajo como medio para posibilitar su plena inclusión en la sociedad. Bajo la premisa de que un trabajo digno contribuye a garantizar la plena integración social, este programa subvenciona el apoyo individualizado a aquellas personas con discapacidad que acceden a un empleo en empresas del mercado ordinario de trabajo, a fin de ayudarles para que adquieran las competencias laborales requeridas para el desempeño de un puesto de trabajo.

El Protocolo firmado el 12 de diciembre de 2016 entre el Gobierno de Aragón y el Comité de Entidades Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI Aragón), para la colaboración en materia de asuntos que afectan a la discapacidad en Aragón ("Boletín Oficial de Aragón", número 7, de 12 de enero de 2017), formaliza la permanente interlocución entre los firmantes del mismo. En el marco de dicho protocolo se han propuesto al Gobierno de Aragón el establecimiento de medidas que impulsen el empleo con apoyo de las personas con discapacidad. Si bien la intensificación de las políticas activas de empleo dirigidas a las personas con discapacidad ha sido importante en los últimos años, es fundamental continuar en esta senda y experimentar nuevas fórmulas cuya prioridad sea la inserción laboral de estas personas en el mercado de trabajo ordinario. Estas nuevas fórmulas deben tener en cuenta la diversidad y pluralidad que caracteriza a la población con discapacidad y las necesidades que cada grupo de trabajadores con discapacidad presenta. En este sentido, es oportuno que las personas con discapacidad severa puedan ser objeto de especial atención de cara a su integración laboral bajo modelos como el del empleo con apoyo. Además, más allá del necesario apoyo individual en el puesto de trabajo a personas que lo precisan, este programa quiere contribuir también a dar visibilidad a un colectivo al que la sociedad debe reconocer por sus capacidades y no por sus limitaciones.

Existen experiencias y buenas prácticas de empleo con apoyo que, mediante el uso de recursos y estrategias adecuadas, se han mostrado eficaces para la integración de personas con discapacidad severa, presentando altos niveles de satisfacción para todos los agentes implicados en ellas: empleadores, entidades sociales, preparadores y las personas con discapacidad, destinatarias finales de estas medidas. Son precisamente los preparadores laborales la figura clave en el proceso de incorporación laboral por ser el referente inmediato para el trabajador y sus compañeros y el interlocutor necesario con la empresa para presentarle las ventajas de la contratación de una persona con discapacidad.

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.

Asimismo, el artículo 5 de la citada Ley 9/1999, de 9 de abril, atribuye al Departamento competente en materia de trabajo la elaboración de disposiciones de carácter general, que adoptarán la forma de orden, conforme a lo previsto en el artículo 9.5 de la Ley 2/2009, de 11 de mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón.



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

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

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

## CAPÍTULO I Disposiciones generales

### Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. La presente orden tiene por objeto establecer las bases reguladoras del programa de empleo con apoyo como medida de fomento del empleo dirigida a favorecer la integración laboral en el mercado ordinario de trabajo de personas con discapacidad con mayores de dificultades de inserción.

2. Las diferentes acciones de empleo con apoyo definidas en el artículo 4 de esta orden deberán desarrollarse en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Aragón.

### Artículo 2. *Financiación.*

1. El Instituto Aragonés de Empleo concederá las subvenciones previstas en esta norma de acuerdo con las condiciones y requisitos establecidos para ello. A tal objeto se destinarán créditos presupuestarios dentro del Programa 3221 (Fomento del Empleo) del presupuesto de gastos del Instituto Aragonés de Empleo. La financiación de las subvenciones se efectuará con cargo a aquellas aplicaciones presupuestarias que se determinen en las correspondientes convocatorias.

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

### Artículo 3. *Régimen jurídico.*

Las ayudas que se concedan al amparo de la presente orden tendrán la consideración de subvenciones públicas y, por lo tanto, se regirán por lo dispuesto en la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en su reglamento de desarrollo, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio y demás normativa vigente de general aplicación.

## CAPÍTULO II Empleo con apoyo

### Artículo 4. *Definición de empleo con apoyo.*

1. Se entiende por empleo con apoyo el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares a las del resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.

2. Entre las acciones a desarrollar en el marco del empleo con apoyo, deberán contemplarse, al menos, las siguientes:

a) Orientación, asesoramiento y acompañamiento a la persona con discapacidad, elaborando para cada trabajador un programa de adaptación al puesto de trabajo.



- b) Labores de acercamiento y colaboración mutua entre la persona beneficiaria del programa de empleo con apoyo, el empleador y el personal de la empresa con el que comparta tareas.
  - c) Apoyo al trabajador con discapacidad en el desarrollo de habilidades sociales, de modo que pueda relacionarse con el entorno laboral en las mejores condiciones.
  - d) Entrenamiento específico del trabajador con discapacidad en las tareas inherentes al puesto de trabajo.
  - e) Seguimiento del trabajador y evaluación del proceso de inserción en el puesto de trabajo. Estas acciones tendrán por objeto la detección de necesidades y la prevención de posibles obstáculos, tanto para el trabajador como para la empresa que le contrata, que pongan en peligro el objetivo de inserción y permanencia en el empleo.
  - f) Asesoramiento e información a la empresa sobre las necesidades y procesos de adaptación del puesto de trabajo.
3. Asimismo podrán contemplarse las actuaciones previas a la incorporación de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria, tales como:
- a) Información y sensibilización en las empresas ordinarias.
  - b) Búsqueda y captación de puestos de trabajo adecuados al colectivo a incorporar, así como análisis detallado de dichos puestos e identificación de las características y condiciones de desarrollo de los mismos.
  - c) Identificación de las personas con discapacidad con las potencialidades necesarias para desempeñar dicho puesto.
  - d) Análisis de la compatibilidad entre el perfil del puesto y la persona con discapacidad seleccionada para su desarrollo.
  - e) Detección de necesidades de adaptación de la persona con discapacidad a las características y exigencias del puesto.

**Artículo 5. Entidades beneficiarias de las subvenciones de empleo con apoyo (“entidad promotora”).**

1. Podrán ser beneficiarias de las subvenciones reguladas en la presente orden las asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro que cumplan los siguientes requisitos:
- a) Tener ámbito de actuación en la Comunidad Autónoma de Aragón, siempre que estén legalmente constituidas conforme a su específica normativa reguladora, dispongan de personalidad jurídica y plena capacidad de obrar y figuren inscritas en el correspondiente registro público con una antigüedad de, al menos, un año inmediatamente anterior a la fecha de solicitud de las subvenciones.
  - b) Recoger como objeto social expresamente en sus estatutos la inserción o integración laboral, la creación de empleo o el desarrollo de programas de empleo dirigidos a personas con discapacidad.
  - c) Acreditar una experiencia de al menos un año en el desarrollo de proyectos de integración laboral dirigidos a personas con discapacidad en el ámbito del empleo con apoyo, del empleo protegido en centros especiales de empleo o del empleo ordinario en empresas normalizadas.
  - d) Contar en su plantilla con preparadores laborales especializados que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 7 o comprometerse a incorporarlos, así como disponer de los recursos materiales necesarios que garanticen un desarrollo idóneo de los programas de empleo con apoyo.
  - e) Suscribir el correspondiente convenio de colaboración con la empresa que va a contratar a los trabajadores con discapacidad a los que se les va a prestar el empleo con apoyo.
  - f) Desarrollar las actividades de empleo con apoyo de modo gratuito, sin que quepa el cobro o el percibo de ningún tipo de cantidad o tarifa a trabajadores ni empleadores.
2. Si la entidad solicitante fuere titular de un Centro Especial de Empleo, la organización y desarrollo del proyecto de empleo con apoyo será ajena a la actividad y organización del referido centro.
3. No podrán obtener la condición de beneficiarias aquellas entidades en las que concurra alguna de las circunstancias a que se refiere el artículo 13, apartados 2 y 3, de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

**Artículo 6. Destinatarios finales.**

1. Los destinatarios finales del programa de empleo con apoyo serán las personas con discapacidad que, figurando inscritas en las oficinas del Servicio Público de Empleo como demandantes de empleo no ocupados o contratadas en centros especiales de empleo mediante una relación laboral de carácter especial, sean contratadas por una empresa del mer-



cado ordinario del trabajo ("empresa empleadora"), en los términos previstos en el apartado 2 del artículo 9, mediante un contrato indefinido o de duración determinada, siempre que, en ambos casos, se encuentren en alguno de los supuestos que se describen a continuación:

- a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
- b) Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.
- c) Personas sordas y con discapacidad auditiva con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.

2. En su caso, el Instituto Aragonés de Empleo verificará de oficio la condición de demandante de empleo no ocupado a que se refiere el apartado 1 del presente artículo.

3. En el supuesto de que la persona con discapacidad contratada procediera de la plantilla de un centro especial de empleo, podrá pasar a la situación de excedencia voluntaria en dicho centro en las condiciones que establecen el artículo 46.2 y 5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y, en su caso, el convenio colectivo de aplicación.

#### Artículo 7. *Preparadores laborales.*

1. Las acciones de empleo con apoyo serán llevadas a cabo por preparadores laborales, los cuales deberán estar en posesión de una titulación mínima de formación profesional de grado medio o equivalente y acreditar, en la fecha de presentación de la solicitud, una experiencia previa de al menos un año en actividades de integración laboral de personas con discapacidad que les capacite para la realización de las funciones propias de su puesto.

2. Durante el desarrollo del contrato de trabajo de la persona con discapacidad destinataria del empleo con apoyo, el tiempo de atención a prestar por el preparador laboral no podrá ser inferior a las siguientes fracciones respecto de la jornada de trabajo de dicha persona con discapacidad:

- a) Un tercio en el caso de trabajadores con discapacidad intelectual, con parálisis cerebral o con enfermedad mental, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.
- b) Un quinto en el caso de trabajadores con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% e inferior al 65%.
- c) Un octavo en el caso de trabajadores con discapacidad física o sensorial con un grado reconocido igual o superior al 65 % y de personas sordas y con discapacidad auditiva con un grado reconocido igual o superior al 33%.

Cuando un mismo preparador laboral preste atención a más de un trabajador con discapacidad, el tiempo de atención conjunto será la suma de los tiempos de atención de cada uno de dichos trabajadores. En ningún caso un preparador laboral podrá atender simultáneamente a más de tres, cinco u ocho trabajadores con discapacidad de los grupos a), b) y c) antes señalados, respectivamente, o los equivalentes cuando los trabajadores atendidos pertenezcan a grupos distintos.

#### Artículo 8. *Convenio de colaboración entre la entidad promotora del empleo con apoyo y la empresa empleadora.*

La entidad promotora del empleo con apoyo suscribirá un convenio con la empresa colaboradora concretando el proceso de acompañamiento individualizado prestado a cada persona con discapacidad contratada para que pueda desarrollar por si misma, con los apoyos y adaptaciones necesarias, la actividad laboral, favoreciendo su autonomía en el puesto de trabajo y su desarrollo personal en el entorno laboral. Dichos convenios deberán hacer constar, al menos, los siguientes extremos:

- a) Identificación de la empresa que va a contratar a los trabajadores con discapacidad que recibirán el apoyo, así como su compromiso de contratación de dichos trabajadores, haciendo constar la denominación social, domicilio y el número de identificación fiscal de la misma.
- b) Identificación de la entidad promotora que va a llevar a cabo las acciones de empleo con apoyo a través de los preparadores laborales que tiene contratados o que va a contratar, en cuyo caso, deberá expresar su compromiso de contratación.
- c) Descripción detallada y análisis de los puestos de trabajo a ocupar por las personas con discapacidad vinculadas al proyecto.
- d) Número de trabajadores con discapacidad que van a recibir las acciones de empleo con apoyo, con indicación del tipo y grado de discapacidad, tipo y duración de contrato



- que se les va a formalizar y del centro o centros de trabajo en los que van a efectuar la prestación laboral, así como la descripción de cada uno de los puestos de trabajo.
- e) Relación de los preparadores laborales que van a prestar el apoyo a los trabajadores con discapacidad con indicación del tipo y duración del contrato de trabajo formalizado, o que van a formalizar con la entidad promotora del empleo con apoyo.
  - f) Descripción detallada de las acciones de empleo con apoyo que cada preparador va a prestar a cada uno de los trabajadores con discapacidad que le corresponda atender, especificando la duración de dichas acciones y la distribución temporal prevista de las mismas.
  - g) Identificación de la persona de la empresa responsable del seguimiento y vigilancia del proyecto de empleo con apoyo, con la finalidad de garantizar que se desarrollen las acciones incluidas en el convenio.
  - h) Concreción de los puestos de trabajo que exigirán un periodo previo de adaptación o formación, al objeto de que las personas con discapacidad vinculadas al proyecto alcancen una mayor autonomía personal, una mejora de su empleabilidad y un contacto real con el mundo laboral. Se especificarán el contenido, la duración y el horario de las acciones a realizar, que se desarrollarán durante el periodo de prueba del contrato, salvo que sean inherentes a la modalidad contractual utilizada.
  - i) Compromiso de especial tutorización y acompañamiento durante el periodo señalado en la letra anterior por el preparador laboral al objeto de apoyar a los candidatos en el proceso de aprendizaje de habilidades propias de la tarea y en las relaciones personales dentro del ámbito laboral.
  - j) Compromiso de la entidad promotora de llevar a cabo todas las acciones necesarias de adaptación al puesto de trabajo de cada trabajador con discapacidad, para lo cual la empresa también deberá comprometerse a permitir y facilitar la tarea del preparador laboral y favorecer los apoyos internos a lo largo del proceso de inserción.
  - k) Compromiso de ambas partes de que las acciones de empleo con apoyo se prestarán de forma gratuita.

#### Artículo 9. *Duración de las acciones de empleo con apoyo.*

1. La duración de las acciones de empleo con apoyo a las que se refiere el apartado 2 del artículo 4 se desarrollarán en el marco de los convenios descritos en el artículo anterior que, a los efectos de esta orden, tendrán una duración inicial entre tres meses y un año, pudiendo prorrogarse por periodos mínimos de seis meses hasta un máximo total de dos años.

No obstante, en el caso de trabajadores con el tipo y grado de discapacidad establecido en el artículo 6.1.a), el plazo máximo de dos años podrá ampliarse hasta seis meses más, siempre y cuando se detecten situaciones de especial dificultad que exijan necesidades específicas de apoyo.

2. Los trabajadores serán contratados por la empresa empleadora al objeto de ser ocupados efectivamente en su organización productiva mediante un contrato cuya duración mínima inicial será, al menos, de tres meses. En el supuesto de contratación a tiempo parcial, la jornada de trabajo será al menos del 25 por ciento de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Dichas empresas, en su caso, tendrán derecho a los beneficios previstos en la normativa para la promoción de la contratación de trabajadores con discapacidad en los términos establecidos en la misma.

### CAPÍTULO III

#### Subvenciones para el fomento del empleo con apoyo

#### Artículo 10. *Subvenciones y cuantía de las mismas.*

Las subvenciones establecidas en esta orden tienen por finalidad fomentar el desarrollo de acciones de empleo con apoyo como medida para favorecer la incorporación en el mercado ordinario de trabajo de las personas con discapacidad con mayores dificultades de inserción.

Para ello se establecen las siguientes subvenciones:

- a) Subvención por la contratación de preparadores laborales durante el periodo de desarrollo de los convenios de empleo con apoyo.

Dichos preparadores laborales podrán ser personal propio de la entidad beneficiaria contratado con anterioridad al inicio del convenio o personal contratado específicamente para el desarrollo del mismo.

La cuantía de dichas subvenciones se establece en función del número de trabajadores atendidos y del tipo y grado de discapacidad de los mismos conforme a lo indicado en el artículo 7.2, correspondiendo:



- a) Una cantidad máxima anual equivalente al Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) vigente en el momento del otorgamiento de dicha subvención, considerando 14 pagas anuales por cada trabajador incluido en la letra a) del artículo 7.2.
- b) Una cantidad máxima anual equivalente al 60 por ciento del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) vigente en el momento del otorgamiento de dicha subvención, considerando 14 pagas anuales por cada trabajador incluido en la letra b) del artículo 7.2.
- c) Una cantidad máxima anual equivalente al 37,5 por ciento del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) vigente en el momento del otorgamiento de dicha subvención, considerando 14 pagas anuales por cada trabajador incluido en letra c) del artículo 7.2.

Estas subvenciones se reducirán proporcionalmente en función de la duración del contrato de cada trabajador con discapacidad, así como en función de su jornada en el supuesto de que el contrato sea a tiempo parcial, con el límite mínimo del 25 por ciento de la jornada establecido en el artículo 9.2.

En ningún caso la subvención anual por la contratación de un preparador laboral podrá exceder del salario base mensual fijado en el convenio Colectivo Sectorial que le sea de aplicación o, en su defecto, en el convenio colectivo general de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, incrementado su importe en un 25% y multiplicada la cuantía resultante por 14. Para el cálculo de este límite se tendrán también en cuenta, en su caso, los acuerdos de revisión salarial para el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón dictados en desarrollo del citado convenio Colectivo general. En caso de que el período subvencionable fuese inferior a un año este límite se reducirá proporcionalmente.

Estas subvenciones se concederán por períodos máximos de un año, prorrogables en los términos establecidos en el artículo 9, previa solicitud por parte de las entidades promotoras tramitada en los términos previstos en el apartado 4 del artículo 13.

Para el cálculo de estas subvenciones se tendrá en cuenta únicamente el período en que cada trabajador con discapacidad permanezca contratado y recibiendo apoyo durante el desarrollo del proyecto.

No podrán otorgarse subvenciones conforme a lo previsto en esta orden referidas a un mismo trabajador con discapacidad, aunque correspondan a distintos proyectos de empleo con apoyo, por tiempo superior a dos años o, en el supuesto de trabajadores con el tipo y grado de discapacidad establecido en el artículo 6.1.a), y si se detectasen situaciones de especial dificultad que exijan necesidades específicas de apoyo, por tiempo superior a de treinta meses.

- b) Subvención por acciones de prospección y captación de puestos de trabajo, previas a la incorporación a dichos puestos de las personas con discapacidad.

Esta subvención es complementaria de la prevista en la letra A) anterior y su obtención, por tanto, quedará condicionada a la suscripción de, al menos, un convenio de colaboración con alguna de las empresas contactadas y visitadas que dé lugar a la contratación de algún trabajador o trabajadores con discapacidad destinatarios del empleo con apoyo.

Para el cálculo de esta subvención se establece un importe de 100 euros (100 €) por empresa visitada, pudiendo incluirse hasta un máximo de 25 empresas visitadas por convocatoria y debiendo quedar suficientemente acreditadas y documentadas las acciones realizadas con dichas empresas. En las acciones de prospección y captación de puestos de trabajo podrán incluirse, entre otras, la información y sensibilización en la empresa ordinaria contactada, la búsqueda y captación de puestos de trabajo para las personas con discapacidad destinatarias del empleo con apoyo, la identificación y análisis de los puestos de trabajo o la detección de necesidades potenciales de adaptación de dichos puestos de trabajo.

- c) Subvención por costes indirectos.

Esta subvención tiene por objeto contribuir a financiar los costes indirectos derivados del desarrollo del proyecto subvencionado. Se considerarán costes indirectos, entre otros, gastos del personal de apoyo administrativo, gastos de desplazamiento de los preparadores laborales, gastos de difusión y publicidad y gastos generales como teléfono, envíos postales y suministros.

La subvención será un importe equivalente al 5 por ciento de la subvención que corresponda por la contratación de preparadores laborales en función de lo previsto en la letra A) anterior. Esta subvención no requerirá una justificación adicional.



#### Artículo 11. *Concurrencia de subvenciones.*

Estás subvenciones son incompatibles con cualesquiera otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos concedidos para el mismo proyecto y finalidad por ésta u otras Administraciones Públicas u otros Entes públicos o privados, nacionales o internacionales.

### CAPÍTULO IV

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

#### Artículo 12. *Procedimiento de concesión de las subvenciones.*

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

Si la solicitud presentada no reúne los requisitos establecidos en la presente orden, el órgano instructor requerirá al interesado para que la subsane en el plazo máximo e improrrogable de diez días, indicándole que, si no lo hiciese, se le tendrá por desistido de su solicitud conforme a lo establecido, en cuanto a subsanación y mejora de la solicitud, en el artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

#### Artículo 13. *Iniciación del procedimiento y tramitación de las solicitudes.*

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

2. Las solicitudes dirigidas a la Directora Gerente del Instituto Aragonés de Empleo se formalizarán, junto con la documentación complementaria, en los correspondientes modelos normalizados disponibles en la sede electrónica del Gobierno de Aragón (Catálogo de procedimientos) en la página web del Departamento y en la Base de Datos Nacional de Subvenciones.

La presentación de la solicitud y demás documentación podrá aportarse de forma presencial en los lugares previstos para ello en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o bien de forma electrónica a través del correspondiente registro electrónico. Los sujetos incluidos en el artículo 14.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, estarán obligados a relacionarse a través de medios electrónicos con las Administraciones Públicas para la realización de cualquier trámite del procedimiento administrativo, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición final séptima de la citada norma.

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

- a) En caso de no prestar en el correspondiente modelo de solicitud la autorización al Instituto Aragonés de Empleo para la consulta de datos de identidad en el Sistema de Verificación de Datos de Identidad: NIF o NIE de la persona que solicita la concesión de la subvención o que actúa como representante del solicitante, debiendo en este último caso acreditar la representación por cualquier medio válido en derecho que deje constancia fidedigna, o mediante declaración en comparecencia personal del interesado.
- b) Poder suficiente de la persona representante para actuar en nombre de la entidad solicitante.
- c) Tarjeta acreditativa de la identificación fiscal de la entidad solicitante.
- d) Declaración responsable conforme al modelo normalizado que se ponga a disposición de los interesados en la forma prevista en el apartado 2 de este artículo, en la que se harán constar, entre otros extremos, con respecto al centro solicitante:



- Que cumple con las obligaciones por reintegro de subvenciones, según lo establecido en los artículos 21 y 25 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones, aprobado por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.
  - Que no está incurso en ninguna de las prohibiciones previstas en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, según lo establecido en el artículo 26 del citado Reglamento de la Ley General de Subvenciones.
  - Que no ha solicitado ni recibido otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para el mismo proyecto y finalidad.
  - Que cumple con todos los requisitos para ser beneficiario de subvenciones establecidos en las leyes de presupuestos anuales de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- e) Impreso de relaciones con terceros debidamente sellado por la entidad bancaria.
- f) Escritura pública de constitución y de los estatutos donde conste que las entidades solicitantes disponen de personalidad jurídica y carecen de ánimo de lucro.
- g) Memoria que permita valorar la competencia, experiencia y capacidad de la entidad promotora, con indicación de los recursos materiales de que disponen para desarrollar el proyecto de empleo con apoyo.
- h) Desglose económico detallado del importe solicitado para la subvención prevista en el artículo 10.B) por acciones de prospección y captación de puestos de trabajo y Memoria de dichas acciones en la que se enumerarán las empresas visitadas a lo largo del período que determine la correspondiente convocatoria indicando, entre otras, las acciones desarrolladas en materia de información y sensibilización en cada una de las empresas ordinarias contactadas, la búsqueda y captación de puestos de trabajo en dichas empresas para las personas con discapacidad destinatarias del empleo con apoyo, la identificación y análisis de dichos puestos de trabajo o la detección de necesidades potenciales de adaptación de los mismos.
- i) Convenio o convenios de colaboración a que se refiere el artículo 8 de la presente orden.
- j) Desglose del importe solicitado, en función del número de preparadores laborales a intervenir en el convenio, de la duración del apoyo y de la jornada a realizar.
- k) Documentación relativa a los trabajadores con discapacidad a participar en el proyecto:
- Relación nominal de trabajadores con discapacidad destinatarios del apoyo laboral, conforme al modelo normalizado que se ponga a disposición de los interesados, indicando el tipo y grado de discapacidad, el tipo y duración del contrato formalizado o a formalizar, la jornada de trabajo y, en su caso, la procedencia del trabajador de un centro especial de empleo.
  - Contrato de trabajo registrado en el Servicio Público de Empleo o, en su caso, compromiso de contratación de dichos trabajadores por una empresa ordinaria.
  - Acreditación del tipo y grado de discapacidad.
- No obstante, la documentación prevista en esta letra podrá presentarse posteriormente a la solicitud. En ese caso, el pago de la subvención que corresponda quedará condicionado a dicha presentación en los términos previstos en el artículo 17.
- l) Documentación relativa a los preparadores laborales:
- Relación nominal de los preparadores laborales ya contratados con indicación del NIF de cada uno de ellos, del tipo, duración y jornada del contrato de trabajo formalizado, indicando el tiempo de atención a cada trabajador apoyado, conforme al modelo normalizado que se ponga a disposición de los interesados.
  - En el supuesto de no estar contratados todavía, compromiso de contratación de los preparadores laborales. Una vez contratados, se aportará de los mismos la relación nominal indicada en el párrafo anterior.
  - Descripción detallada de las acciones de empleo con apoyo que cada preparador va a prestar a cada uno de los trabajadores con discapacidad que le corresponda atender, especificando la duración de dichas acciones y la distribución temporal prevista de éstas.
  - Currículum vitae de cada uno de los preparadores laborales, suficientemente acreditado de su formación y experiencia profesional para la realización de las acciones de empleo con apoyo.
  - Acreditación de estar en posesión de una titulación mínima de formación profesional de grado medio o equivalente.
  - En el caso de tener formalizada la contratación, contratos de trabajo y documentos de alta en la Seguridad Social.

4. En el supuesto de que se acordase alguna de las posibles prórrogas previstas en el apartado 1 del artículo 9 para los convenios de colaboración entre la entidad promotora del empleo con apoyo y la empresa empleadora, la entidad promotora deberá formalizar una nueva solicitud de subvención, acompañando a la misma los documentos previstos en las



letras d) y j) del apartado 3 del presente artículo, junto con el acuerdo o documento que acredite la prórroga del correspondiente convenio.

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

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

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

#### Artículo 14. *Plazo de presentación de solicitudes.*

El plazo para la presentación de solicitudes se establecerá en la correspondiente convocatoria, que se publicará en el "Boletín Oficial de Aragón", no pudiendo ser este plazo inferior a quince días contados a partir del día siguiente a su publicación.

#### Artículo 15. *Instrucción del procedimiento.*

1. El Servicio de Promoción de Empleo del Instituto Aragonés de Empleo será el órgano instructor del procedimiento y podrá realizar de oficio cuantas actuaciones estime necesarias para la comprobación y estudio de los datos relativos a la actuación subvencionable y del cumplimiento de las condiciones del solicitante para ser beneficiario de la subvención.

2. Se constituirá una comisión de valoración de carácter técnico que actuará como un órgano colegiado que será presidido por el Jefe del Servicio de Promoción de Empleo del Instituto Aragonés de Empleo y estará integrado por dos Jefes de Sección dependientes de dicho Servicio y por un técnico del mismo, que actuará como Secretario, con voz pero sin voto. Dicha comisión elaborará un informe en el que determinará la ausencia de criterios de valoración y confirmará que el orden de prelación en la resolución individual de cada solicitud se va a fijar únicamente en función de la fecha de presentación de las mismas dentro del plazo de vigencia establecido en la correspondiente convocatoria. Este informe será base para las propuestas de resolución del órgano instructor.

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

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

#### Artículo 16. *Resolución y notificación.*

1. La Directora Gerente del Instituto Aragonés de Empleo resolverá hasta agotar el crédito disponible y según el orden en que la solicitud haya tenido entrada en cualquiera de las Unidades de Registro de documentos del Gobierno de Aragón, así como por cualquiera de los medios previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

La Directora Gerente del Instituto Aragonés de Empleo resolverá de forma individualizada sobre la concesión o denegación de las subvenciones previstas en el plazo máximo de tres



meses, contados a partir de la fecha de presentación de la solicitud de subvención. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, el solicitante podrá entender desestimada su solicitud de subvención de conformidad con lo previsto en el artículo 23.4 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón.

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

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

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

#### Artículo 17. *Aplicación y pago de las subvenciones.*

El pago de cada una de las subvenciones previstas en el artículo 10 se realizará previa la justificación de los siguientes extremos:

- a) Para la subvención del apartado A) del artículo 10 por la contratación de preparadores laborales, la contratación de las personas con discapacidad destinatarias del empleo con apoyo supone la adopción del comportamiento en virtud del cual se concede dicha subvención. Para proceder al pago de dicha subvención será necesaria la previa presentación por el beneficiario de la documentación que se determina en la letra k) del apartado 3 del artículo 13, relativa a las personas con discapacidad contratadas. En caso de no haber aportado dentro del plazo de solicitud dicha documentación, el pago de la subvención quedará condicionado a la aportación de la misma en el plazo de un mes a contar desde la notificación de la resolución concesoria.
- b) Para la subvención del apartado B) del artículo 10 por acciones de prospección y captación de puestos de trabajo, previas a la incorporación a dichos puestos de las personas con discapacidad, el desarrollo de dichas acciones supone la realización de la actividad objeto de la subvención. Para proceder al pago de dicha subvención será necesaria la previa presentación por el beneficiario de la Memoria de las acciones de prospección y captación de puestos de trabajo prevista en la letra h) del apartado 3 del artículo 13, relativa a las personas con discapacidad contratadas.
- c) Para la subvención por costes indirectos del apartado C) del artículo 10 el pago queda condicionado a lo previsto en la letra a) anterior, dado que esta subvención no requiere una justificación adicional.

### CAPÍTULO V

#### Control y seguimiento de las subvenciones

#### Artículo 18. *Obligaciones de los beneficiarios.*

Los beneficiarios de las subvenciones previstas en la presente orden asumen las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir el objetivo y ejecutar el proyecto que motiva la concesión de la correspondiente subvención.
- b) Mantener los puestos de trabajo de los preparadores laborales objeto de la subvención por el período subvencionable. Si durante este período se produjeran vacantes, estas deberán haber sido cubiertas en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la baja. Dicha incidencia será comunicada al Instituto Aragonés de Empleo en el plazo máximo de quince días desde que se produzca. En el supuesto de que las vacantes no fueran cubiertas en el plazo establecido, procederá el reintegro parcial de la subvención concedida.
- c) Alcanzar los empleos de las personas con discapacidad tenida en cuenta para la concesión de la subvención y mantenerlos por el tiempo previsto en el proyecto. Si durante el período subvencionable se produjeran vacantes, estas deberán haber sido cubiertas en un plazo no superior a tres meses. En el supuesto de disminución del número de trabajadores o de la duración de los contratos o de la jornada de trabajo, procederá el reintegro parcial de la subvención concedida.



- d) Justificar ante el Instituto Aragonés de Empleo el cumplimiento de los convenios a los que se refiere el artículo 8 y que determinaron la concesión de las correspondientes subvenciones, mediante la presentación, en el plazo de dos meses a contar desde la finalización del período subvencionado, de la siguiente documentación:
- Memoria de actividades desarrolladas por los preparadores laborales, con indicación de los objetivos alcanzados en relación con el proyecto de empleo con apoyo aprobado. En esta memoria se incluirá una descripción detallada de las acciones de empleo con apoyo que cada preparador ha prestado a cada uno de los trabajadores con discapacidad atendidos, especificando la duración de dichas acciones y la distribución temporal de éstas.
  - Relación nominal de los trabajadores con discapacidad que han recibido las acciones de empleo con apoyo, con indicación, en su caso, de las variaciones de este personal en el período subvencionado. En el supuesto de que se hayan producido nuevas contrataciones, contratos de trabajo, certificados de discapacidad y descripción del puesto de trabajo.
- e) Someterse a la actuaciones de comprobación, a efectuar por el Instituto Aragonés de Empleo, a las derivadas de la función interventora y del control financiero que corresponden a la Intervención General de la Comunidad Autónoma de Aragón, así como en su caso, a las previstas en la legislación del Tribunal de Cuentas y de la Cámara de Cuentas de Aragón, o a otros órganos competentes, tanto nacionales como comunitarios, aportando cuanta información le sea requerida en el ejercicio de las actuaciones anteriores.
- f) Comunicar al Instituto Aragonés de Empleo, en el plazo de un mes desde que se produzca, cualquier alteración de las condiciones que se tuvieron en cuenta para la concesión de la subvención.
- g) Comunicar al Instituto Aragonés de Empleo, en el plazo de un mes desde que se produzca, la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos, procedentes de cualquier Administración o de otras entidades públicas o privadas, concedidas con la misma finalidad.
- h) Conservar los documentos justificativos de la aplicación de los fondos recibidos, incluso los documentos electrónicos, en tanto que puedan ser objeto de las actuaciones de comprobación y control.
- i) Adoptar las medidas de difusión contenidas en el artículo 19 de la presente orden.
- j) Proceder al reintegro de los fondos percibidos en los supuestos contemplados en el artículo 21 de esta orden.

#### Artículo 19. *Identificación y publicidad de las acciones.*

1. A efectos de difusión pública, los beneficiarios tendrán que dar la adecuada publicidad de la financiación de este programa. Para ello en la información y material divulgativo que se facilite por los beneficiarios deberá figurar la financiación del Gobierno de Aragón a través del Instituto Aragonés de Empleo.

2. En todos los casos, cuando el beneficiario deba hacer uso del identificador corporativo del Gobierno de Aragón, deberá solicitar con carácter previo a su utilización, el preceptivo informe favorable de la Comisión de Comunicación Institucional, tal y como dispone el Decreto 384/2011, de 13 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula la Comisión de Comunicación Institucional y se distribuyen competencias en materia de comunicación y publicidad.

Igualmente, si de la concesión de la subvención se derivan para el beneficiario la realización de actividades de promoción y publicidad en las que figure el identificador corporativo del Gobierno de Aragón, la creatividad y el plan de medios de dichas actividades deberá ser objeto de solicitud con carácter previo a cualquier actuación, del preceptivo informe favorable de la Comisión de Comunicación Institucional, con objeto de su revisión y comprobación del cumplimiento de los objetivos de comunicación y de la adecuada distribución entre los diferentes medios y soportes.

#### Artículo 20. *Seguimiento y control.*

1. Los beneficiarios de este Programa deberán someterse a las actuaciones de comprobación y control legalmente aplicables.

2. Los beneficiarios estarán obligados a colaborar con el Instituto Aragonés de Empleo en sus actuaciones de seguimiento y control, así como con cualquier otro órgano que, en cada momento, pudiese ejercer funciones de intervención, inspección o control. En el marco de las actuaciones de seguimiento se incluye la realización de las visitas que se consideren necesari-



rias con objeto de evaluar el funcionamiento y desarrollo de este Programa, así como el cumplimiento de los requisitos establecidos en la resolución concesoria y en la normativa aplicable.

**Artículo 21. Causas de reintegro de las subvenciones y criterios de graduación de los posibles incumplimientos.**

1. El incumplimiento de lo establecido en la presente orden podrá originar en su caso, a la vista de la naturaleza y causas del incumplimiento, el reintegro total o parcial de las cantidades que se hubieran recibido, con los intereses de demora correspondientes desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro, de acuerdo con lo previsto en la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, y demás normativa vigente en esta materia, sin perjuicio de lo establecido 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.

2. Procederá el reintegro total de las cantidades que se hubieran recibido, con los intereses correspondientes, en los siguientes supuestos:

- a) Obtención de la subvención falseando las condiciones requeridas para ello u ocultando aquéllas que lo hubieran impedido.
- b) Destino de la subvención percibida a fines distintos para los que fue concedida.
- c) Resistencia, excusa, obstrucción o negativa a las actuaciones de comprobación y de control financiero a que se refiere el artículo 20 de esta orden.
- d) Incumplimiento de las obligaciones contables, registrales o de conservación de documentos cuando de ello se derive la imposibilidad de verificar el empleo dado a los fondos percibidos, el cumplimiento del objetivo, la realidad y regularidad de las actividades subvencionadas, o la concurrencia de subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualquier Administración o entes públicos o privados, estatales, de la Unión Europea o de organismos internacionales.

3. Conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 43 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, se establecen los siguientes criterios de graduación de los posibles incumplimientos de las obligaciones impuestas en la presente orden:

- a) Procederá el reintegro del 5 por ciento de las cantidades que se hubieran recibido, con los intereses correspondientes, cuando se incumpla la obligación de adoptar las medidas de difusión contenidas en el artículo 19 de esta orden.
- b) Procederá el reintegro del 5 por ciento de las cantidades que se hubieran recibido, con los intereses correspondientes, cuando se incumplan los plazos de justificación y de comunicación previstos, respectivamente, en las letras b), c), d), f) y g) del artículo 18 de la presente orden.

4. Igualmente procederá el reintegro del exceso obtenido sobre el coste de la actividad subvencionada en aquellos casos en que los fondos no se hubiesen utilizado en su totalidad, así como la exigencia del interés demora correspondiente.

**Artículo 22. 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 Consejera de Economía, Industria y Empleo del Gobierno de Aragón, en el plazo de un mes contado desde su notificación, de conformidad con lo previsto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con el Decreto 133/2017, de 5 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica del Departamento de Economía, Industria y Empleo.

**Disposición adicional primera. Protección de datos.**

1. La información contenida en las solicitudes de subvención presentadas al amparo de la presente orden quedará sometida a la normativa vigente en materia de protección de datos.

2. La presentación de la solicitud de subvención implicará la aceptación de la cesión de datos que puedan realizarse a favor de otras Administraciones Públicas a efectos de estadística, evaluación y seguimiento.

3. Los datos personales recogidos en las solicitudes de subvención presentadas al amparo de la presente orden serán incorporados y tratados en el fichero denominado "PREM", cuya finalidad es la gestión del procedimiento de concesión de subvenciones, la realización de comunicaciones, el control estadístico y el seguimiento, control y evaluación de la correcta utilización de las ayudas concedidas. El responsable del citado fichero es el Instituto Ara-



gonés de Empleo, ante el que se podrán ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, todo lo cual se informa en cumplimiento del artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón adoptará las medidas necesarias para garantizar la seguridad, confidencialidad e integridad de los datos de carácter personal.

Disposición adicional segunda. *Seguimiento y evaluación.*

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

2. La Directora Gerente del Instituto Aragonés de Empleo informará periódicamente a su Consejo General acerca los resultados y desarrollo del programa de subvenciones contemplado en esta orden.

3. El Instituto Aragonés de Empleo suministrará al Servicio Público de Empleo Estatal la información necesaria para garantizar la coordinación e integración de la información estadística y cualitativa relativa a este Programa.

Disposición adicional tercera. *Referencias de género.*

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

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones anteriores de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en esta orden y, en particular, la Orden de 15 de septiembre de 2008, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, ("Boletín Oficial de Aragón", número 160, de 2 de octubre), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Disposición final primera. *Habilitación normativa.*

Se faculta a la Directora Gerente del Instituto Aragonés de Empleo a dictar cuantas resoluciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de lo dispuesto en la presente orden.

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, 9 de mayo de 2018.

**La Consejera de Economía, Industria y Empleo,  
MARTA GASTÓN MENAL**