

Informe a las alegaciones recibidas en el trámite de audiencia del proyecto de Orden del Departamento de Economía, Industria y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones de fomento de la contratación estable y de calidad de jóvenes cualificados en el marco del Programa Aragonés para la Mejora de la Empleabilidad de los Jóvenes (PAMEJ)

Mediante escritos de fecha 6 de abril de diciembre de 2017 dirigidos a las organizaciones sindicales UGT Aragón y CC.OO. Aragón y a las asociaciones empresariales CEOE-Aragón y CEPYME-Aragón, y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 49.1 de la Ley 2/2009, de 11 de mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón, se concedió plazo de un mes desde la recepción del escrito para efectuar las alegaciones o propuestas que se consideraran oportunas.

Este procedimiento trae causa de la Orden de 23 de marzo de 2018 de la Consejera de Economía, Industria y Empleo, que dispuso el inicio del procedimiento de elaboración de una orden de bases reguladoras para la concesión de subvenciones de fomento de la contratación estable y de calidad de jóvenes cualificados en el marco del Programa Aragonés para la Mejora de la Empleabilidad de los Jóvenes (PAMEJ).

Se han presentado 3 escritos de alegaciones, procedentes de las siguientes entidades:

- CC.OO Aragón, el 20 de abril de 2018.
- UGT Aragón, el 24 de abril de 2018.
- CEOE Aragón, el 10 de mayo de 2018.

LAS ALEGACIONES DE CC.OO. ARAGÓN PLANTEAN 3 CUESTIONES.

- La primera se refiere al artículo 6.4 para el que propone una modificación en el sentido de garantizar “la retribución en convenio para el mismo nivel retributivo y categoría profesional según la titulación correspondiente del trabajador contratado, contemplando todos los complementos y retribuciones establecidas en convenio Colectivo de referencia en la empresa”. Asimismo propone eliminar del texto de la orden el cuadro de SMI por 1,8, 1,4 y 1,2 en función de titulación.

Por razones de oportunidad se mantiene la redacción inicial dado que el cuadro de SMI por un índice multiplicador incorporado a la orden pretende garantizar un salario mínimo que supera en todo caso las previsiones salariales que para los contratos en prácticas establece la normativa reguladora de dicho contrato, la cual plantea que dicho salario en prácticas pueda ser del 60% o el 75% durante el primero o el segundo años de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Precisamente el cuadro incluido en las bases reguladoras mejora esta retribución. Con respecto a otros contratos que pudiesen formalizarse al amparo de la orden de subvenciones analizada queda garantizado, como propone CC.OO., el salario convenio ya que dicha orden dispone que “en todo caso, la retribución no podrá ser inferior a la fijada en el convenio colectivo correspondiente”.

- La 2ª alegación propone incluir que la formación exigida durante el primer año de vigencia del contrato pueda ser controlada “por un centro colaborador o por el INAEM”.

Se acepta en parte y se añade que la formación impartida podrá ser objeto de verificación por el INAEM. Se prescinde del control de los centros colaboradores dado que, ni tienen competencia para ello ni se trata de formación que, necesariamente, vaya a ser impartida por ellos. El planteamiento de la norma es exigir una formación durante el contrato, pero sin otros que la duración que será, al menos, de 50 horas.

- La 3ª alegación propone incluir la obligación para las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades y de adoptar medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres en aplicación con la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

No se incluye esta propuesta por entender que trasciende el ámbito de unas bases reguladoras en materia de subvenciones y que lo preceptuado es de obligado cumplimiento para todas las empresas. Estamos ante una Ley Orgánica que impone, en este caso, obligadas medidas de igualdad hombres-mujeres en el ámbito laboral. Las sanciones por infracciones en

el orden laboral pueden ir acompañadas de sanciones accesorias como la pérdida del derecho a subvenciones, cuestión esta que compete a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y que, llegado el caso, el instructor del expediente de una subvención comprobará y aplicará debidamente.

LAS ALEGACIONES DE UGT ARAGÓN PLANTEAN LAS SIGUIENTES CUESTIONES:

- La 1ª alegación se refiere al artículo 8 –cuantía de las subvenciones – y propone una revisión al alza de las cantidades previstas para determinados colectivos como personas con discapacidad o parados de larga duración.

Por razón de oportunidad se mantienen las cuantías inicialmente previstas que se consideran bien dimensionadas y que contemplan incrementos en algunos supuestos sobre las cuantías básicas. Las subvenciones resultantes son por cantidades muy por encima de las previstas en otros programas de fomento de la contratación y mantenerlas en la propuesta inicial puede permitir llegar a más beneficiarios.

- La 2ª alegación propone una profunda revisión de la redacción del borrador de la orden desde la perspectiva de género o, en su defecto, la incorporación de una disposición adicional que recoja que “todas las referencias terminológicas de género que se mencionan a lo largo de la presente orden, se considerarán alusivas al masculino y femenino indistintamente.

En esta cuestión parece haber un error por parte de la entidad que formula la citada alegación ya que el borrador sobre el que se ha informado ya contemplaba una disposición en ese sentido:

“Disposición adicional sexta. Referencias de género.

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

LAS ALEGACIONES DE CEOE ARAGÓN PLANTEAN LAS SIGUIENTES CUESTIONES:

- La 1ª alegación se refiere al artículo 7.2, proponiendo que el incremento neto de la plantilla total debería exigirse con respecto al centro de trabajo y no a todos los centros de trabajo de la misma provincia.

Se mantiene la redacción inicial por considerarse que dicha exigencia impide que el trasvase de trabajadores entre diferentes centros de trabajo pueda obtener un incremento de plantilla en un solo centro sin haber aumentado, en realidad, la plantilla de la empresa.

- La 2ª alegación se refiere al artículo 7.6, pidiendo aclaración en el texto normativo acerca del supuesto en que la formación ofrecida por la empresa sea rechazada por el trabajador dando lugar a que esta no se imparta por causa ajena a la voluntad de la empresa.

Se atiende en parte esta observación y se matiza un posible reintegro parcial inferior en caso de que la formación no resulte impartida finalmente a causa del rechazo de trabajador a recibirla.

- La 3ª alegación se refiere al artículo 17.2.b, propone que en caso de baja del trabajador inicialmente subvencionado, la obligada sustitución del mismo lo sea por el tiempo que resta hasta cumplir los dos años de obligado mantenimiento del empleo y no por otros dos años.

Se acepta la propuesta.

Zaragoza, a 14 de abril de 2018,

El Jefe del Servicio de Promoción de Empleo

Consta la firma

Requredo García Gaspar