



ORDEN PRE/2137/2018, de 29 de noviembre, por la que se dispone la publicación del convenio de colaboración entre el Instituto Aragonés de Empleo y las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas de Aragón, para la realización del programa "Preparadas para el Empleo".

Inscrito en el Registro General de Convenios, con el número 2018/7/0209 el convenio suscrito, con fecha 15 de noviembre de 2018, por la Consejera de Economía, Industria y Empleo, el Secretario General de CCOO Aragón, el Presidente de CEOE Aragón, el Presidente de CEPYME Aragón, y el Secretario General de UGT Aragón, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 32 de la Ley 1/2011, de 10 de febrero, de Convenios de la Comunidad Autónoma de Aragón y 13 del Decreto 57/2012, de 7 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el Registro General de Convenios de la Comunidad Autónoma de Aragón, he resuelto:

Ordenar la publicación del citado convenio que figura como anexo de esta orden, en el "Boletín Oficial de Aragón".

Zaragoza, 29 de noviembre de 2018.

**El Consejero de Presidencia,
VICENTE GUILLÉN IZQUIERDO**

ANEXO

CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO Y LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES Y SINDICALES MÁS REPRESENTATIVAS DE ARAGÓN, PARA LA REALIZACIÓN DEL PROGRAMA "PREPARADAS PARA EL EMPLEO".

En Zaragoza, 15 de noviembre de 2018.

REUNIDOS

De una parte, D.^a Marta Gastón Menal, Consejera de Economía, Industria y Empleo del Gobierno de Aragón, autorizada por Acuerdo del Gobierno de Aragón de 6 de noviembre de 2018.

De otra parte,

D. Manuel Pina Lasheras, en calidad de Secretario General de CC.OO. Aragón.

D. Fernando Callizo Oliván, en calidad de Presidente de CEOE Aragón.

D. Aurelio López de Hita, en calidad de Presidente de CEPYME Aragón.

D. Daniel Alastuey Lizalde, en calidad de Secretario General de UGT Aragón.

Reconociéndose todos ellos que intervienen en función de sus respectivos cargos y en el ejercicio de las facultades que tienen conferidas para suscribir el presente convenio de Colaboración, en nombre y representación de las entidades que representan,

MANIFIESTAN

I. Que en virtud de lo dispuesto en el artículo 71. 32.^a del Estatuto de Autonomía de Aragón, a la Comunidad Autónoma de Aragón le corresponde la competencia exclusiva sobre la planificación de la actividad económica y el fomento del desarrollo económico de la Comunidad Autónoma, de acuerdo con los principios de equilibrio territorial y de sostenibilidad.

Asimismo, se encomienda a los poderes públicos aragoneses, de acuerdo con lo establecido en las letras b) y c) del artículo 20 del texto estatutario, respectivamente, impulsar la política tendente a la mejora y equiparación de las condiciones de vida y trabajo de los aragoneses propugnando especialmente las medidas que favorezcan el arraigo y el regreso de los que viven y trabajan fuera de Aragón y promover la corrección de los desequilibrios económicos, sociales y culturales entre los diferentes territorios de Aragón, fomentando su mutua solidaridad.

Y estos principios rectores de las políticas públicas culminan, en materia de empleo y trabajo, con la necesidad, plasmada en el artículo 26 del Estatuto de Autonomía de Aragón de que los poderes públicos promuevan el pleno empleo de calidad en condiciones de seguridad; la prevención de los riesgos laborales; la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo; la formación y promoción profesionales; y la conciliación de la vida familiar y laboral.



II. Que la Ley 9/1999, de 9 de abril, de creación del Instituto Aragonés de Empleo, en su artículo 2, encomienda a este Instituto las funciones de ejecución de la legislación de empleo y formación profesional ocupacional que tenga asumidas la Comunidad Autónoma de Aragón. Es por tanto este Organismo Autónomo adscrito al Departamento de Economía, Industria y Empleo el que debe planificar, impulsar y controlar las políticas de empleo orientadas al cumplimiento de estos principios rectores señalados por el Estatuto de Autonomía de Aragón.

III. Que el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo recoge en su artículo 2, entre otros objetivos, garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo, así como asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, incluyendo específicamente el colectivo de mujeres.

En este mismo texto normativo, en su artículo 30, se vuelve a hacer referencia a los colectivos prioritarios a la hora de desarrollar programas específicos de fomento de empleo, refiriéndose de nuevo al grupo de mujeres, e indicando que “teniendo en cuenta las especiales circunstancias de estos colectivos, los servicios públicos de empleo asegurarán el diseño de itinerarios individuales y personalizados de empleo que combinen las diferentes medidas y políticas, debidamente ordenadas y ajustadas al perfil profesional de las personas que los integran y a sus necesidades específicas”.

IV. Que dentro de los instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo que enumera el artículo 9 del texto refundido de la Ley de Empleo y que se encargan de dirigir las políticas de empleo y sus objetivos, aparecen la Estrategia Española de Activación para el Empleo, y los Planes Anuales de Políticas de Empleo.

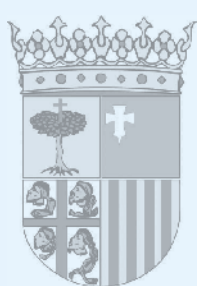
La Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020 aprobada por Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, reconoce dentro de los retos principales y colectivos de especial atención para este periodo plurianual en cuanto a nivel laboral, a los de bajo nivel de cualificación, así como la necesidad de mejorar la activación y la inserción del colectivo de mujeres.

Tanto en la Estrategia Española de Activación para el Empleo como en el Plan Anual de Políticas de Empleo de 2018 actualmente vigente tras ser aprobado por Resolución de la Secretaría de Estado de empleo de 28 de marzo de 2018, se establece un Objetivo estructural específico en su Eje-4 de Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, que incluye medidas como promover la activación a través de medidas de conciliación, o promover la activación de mujeres e igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso al empleo.

V. Dentro de la Ley de Presupuestos 2/2018 de 28 de febrero de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2018 aparecen recogidos diversos conceptos presupuestarios vinculados al “Plan de Lucha contra el Desempleo de la Mujer”, estando este programa alineado con el objeto de dicho Plan, y por tanto amparado dentro de las líneas de actuación del Gobierno de Aragón.

VI. La elección del colectivo de mujeres en el que se centra la aplicación de este programa se basa tanto en las referencias normativas anteriores que habilitan dicha opción, como en el análisis que el Instituto Aragonés de Empleo está obligado a realizar respecto a los datos estadísticos que obran en su poder para decidir sus políticas de empleo y detectar focos de actuación dentro de sus colectivos diana.

De esta manera observamos que en este periodo de mejora económica que vivimos, la recuperación no afecta por igual al colectivo de demandantes de empleo según el género. Así, en diciembre de 2015, el número de mujeres inscritas como demandantes de empleo era de 69.469 un 54% del total, en diciembre de 2016 pasó a 63.183 (55%), en diciembre de 2017 pasó a 59.230 (58%), y con datos de abril de 2018, la tendencia se mantiene en 57.697 mujeres inscritas, un 59% del total de demandantes de empleo del INAEM. Esto indica que, si bien el incremento de oportunidades laborales actuales hace que descienda el número de personas inscritas en el INAEM, no lo hace al mismo ritmo para hombres que para mujeres, siendo estas últimas las que abandonan en menor número y velocidad la situación de búsqueda de empleo. Estos datos deben leerse teniendo en cuenta que, con datos censales de Aragón, la población aragonesa se encuentra muy equilibrada en cuanto a género (en diciembre de 2015 y diciembre de 2016 el porcentaje de mujeres respecto a población total censada era del 50.5%).



Por ahondar en datos estadísticos, en cuanto a contratación, y en base a datos del último trimestre de 2017, una comparativa interanual revela que el nivel de crecimiento de contratos es de un 9% en hombres y un 7% en mujeres, nueva señal de que la recuperación económica es más evidente para el género masculino. En el cuarto trimestre de 2017, del total de contrataciones realizadas, el 53% fueron con trabajadores frente al 47% de trabajadoras, incrementándose en un punto porcentual esta diferencia si nos fijamos en la contratación indefinida.

En el periodo de recesión económica, un número importante de mujeres tuvieron que reincorporarse al mercado laboral para compensar la destrucción de empleo que afectaba a las unidades familiares, exigiendo un esfuerzo importante de readaptación, manteniendo otras obligaciones de carácter personal y familiar, y asumiendo contratos de cierta precariedad laboral.

Desde el Instituto Aragonés de Empleo no se considera justo ni adecuado que ahora que vivimos un periodo de recuperación económica se vuelva a dejar fuera a este colectivo del mercado laboral, antes al contrario, debe aprovecharse este momento para reconocer ese esfuerzo adicional, y fortalecer las oportunidades del colectivo de mujeres, especialmente las que tengan más dificultades para conciliar la vida laboral y familiar o necesiten de una cualificación o recualificación formativa o profesional, de manera que este ambicioso programa no busca solo una intervención laboral, sino que aspira a ser un programa integral que incluya acciones de interés social, cultural y de empoderamiento de la mujer, de ahí la especificidad de este proyecto experimental para el INAEM.

Este programa implicaría la atención integral a un número de mujeres necesitadas de cualificación o recualificación profesional, desarrollando acciones integrales de diversa índole que incluirían no solo la orientación profesional a través de un itinerario personalizado, sino el desarrollo de talleres de competencias transversales y contenidos relacionados con el autoconocimiento, el empoderamiento y la igualdad de género, acciones de formación con objeto de que puedan obtener conocimientos adecuados y actualizados para incorporarse al mercado laboral, poniendo énfasis en la actualización de las nuevas tecnologías, seguimiento de todo el proceso de inserción laboral a través de un equipo técnico personalizado, prospeccionando las empresas para transmitir información del mercado laboral de interés, facilitando ofertas de empleo, y apoyando la incorporación a un trabajo con un acompañamiento y seguimiento que facilite la adaptación tanto para la trabajadora como para la empresa una vez se haya producido la contratación. Todo esto con un sistema de medidas de apoyo que faciliten la participación de las mujeres en este proceso, así como la conciliación de la vida laboral y familiar.

VII. Que el INAEM considera para desarrollar este programa innovador como aliados adecuados a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en Aragón por múltiples motivos, entre los cuales subrayamos los siguientes:

- El papel de los agentes sociales reconocido constitucionalmente en el artículo 7 del texto de 1978, destacando su papel preponderante en la contribución a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios.

- La experiencia de estas entidades a la hora de desarrollar programas integrales en colaboración con el INAEM, que abarquen actuaciones de diversa índole, destacando el reciente convenio de colaboración para realizar actuaciones integrales e individualizadas con el colectivo de demandantes parados y paradas de larga duración, teniendo además en consideración que un gran porcentaje de este colectivo de paro de larga duración es femenino, o el desarrollo de programas de apoyo a la reinserción laboral en sectores laborales concretos amparados por el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización.

- La potencialidad a favor de este programa si se cuenta con la colaboración de estos agentes generadores de sinergias entre el conocimiento del ámbito laboral y del colectivo de trabajadoras y trabajadores que aportan los sindicatos, en conjunción con el contacto directo con las empresas como generadoras de empleo que facilitan las asociaciones empresariales, multiplicando las oportunidades de inserción laboral para las mujeres participantes en el programa, así como el conocimiento del empleo y el trabajo en Aragón.

- La capacidad de vertebración territorial de que disponen estas entidades para poder llegar al mayor número de zonas del territorio aragonés, dado que no podemos olvidar la dificultad geográfica de Aragón, la dispersión de la población, y la voluntad de que se pueda llegar a todo el territorio con esta iniciativa.

- Dado que hemos hablado de la intención de que este programa, aún centrado en la inserción laboral, incluya aspectos adicionales de carácter sociocultural y/o educativo, la participación de los agentes sociales, conocedores por su papel de representación institucional con otros Organismos Públicos y Departamentos del Gobierno de Aragón de otras políticas de carácter educativo (miembros del Consejo Aragonés de la Formación Profesional) o de



atención social, les permite disponer de una visión holística de la situación del colectivo de mujeres que pone en valor su aportación al programa.

- El contenido de algunas actuaciones del programa señala a los agentes sociales como los aliados naturales en su desarrollo, dado que su competencia en la gestión de otras acciones puede potenciar o complementar las del convenio que nos ocupa, ya sea, por ejemplo, las actuaciones en materia de igualdad en el ámbito laboral que los Agentes Sociales desarrollan desde 2016 a través de la suscripción de convenios de colaboración con la Dirección General de Trabajo, potenciando el desarrollo de Planes de Igualdad con empresas, o la competencia recogida en el artículo 10.5 del Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de que las organizaciones sindicales y empresariales más representativas puedan impulsar procesos de evaluación y acreditación de competencias junto a la Agencia de Cualificaciones Profesionales de Aragón que permite el reconocimiento oficial de competencias profesionales, independientemente de su vía de adquisición.

VIII. La Ley 1/2018, de 8 de febrero, de diálogo social y participación institucional en Aragón reconoce el papel institucional de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de la Comunidad Autónoma (CEPYME Aragón, CEOE Aragón, CC.OO. Aragón y UGT Aragón), en la línea de facilitar procesos de concertación y diálogo social, extendiéndose la interlocución de los agentes sociales en el marco de la participación institucional más allá de la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras y del empresariado. Se trata de tener en cuenta a los agentes sociales para la adopción de medidas que van a afectar al conjunto de la ciudadanía de la Comunidad Autónoma.

Estas organizaciones son, junto al Gobierno de Aragón, las firmantes de la “Declaración Institucional del Diálogo Social de Aragón” firmada el 28 de septiembre de 2015, en la cual se establece que “el Diálogo Social debe ser fluido, activo y útil para la ciudadanía, contribuyendo a la preservación del bienestar, a la mejora de las relaciones laborales, a la defensa del empleo de calidad y a la dinamización empresarial. Este modelo que comenzó con el Acuerdo Socioeconómico de Aragón de 1989 ha evidenciado sobradamente su eficacia a través de la responsabilidad y lealtad institucional de las organizaciones participantes, y se adivina especialmente útil a la hora de promover las medidas necesarias para conseguir una reactivación económica, una mejora de la competitividad de la economía aragonesa, así como una mejora del empleo y de la cualificación.

Esta participación institucional en el Diálogo Social junto con lo anteriormente mencionado refuerza la consideración de las mismas para la firma del presente convenio, con el que se pretende mejorar la situación socio laboral de las mujeres con su consiguiente beneficio en el conjunto de la ciudadanía.

IX. El artículo 13.b.3.º del texto refundido de la Ley de Empleo mencionado anteriormente, habilita a los servicios públicos de empleo la posibilidad de desarrollar instrumentos de colaboración con otras entidades que actuarán respetando los principios de igualdad y no discriminación bajo su coordinación, ampliando el artículo 19.2 del texto refundido este aspecto al destacar que “los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas diseñarán y establecerán, en el ejercicio de sus competencias, las medidas necesarias para determinar las actuaciones de las entidades que colaboren con ellos en la ejecución y desarrollo de las políticas activas de empleo y la gestión de la intermediación laboral”.

De acuerdo con estas directrices, el convenio de colaboración es el instrumento más adecuado para poder realizar esa concreción y especialización de las diversas actuaciones, y diseñar un programa experimental de este calado que abarque acciones de diverso signo, defina con exactitud el objeto que se persigue y obtenga a su finalización unos informes cualitativos y cuantitativos que permitan un análisis y una extracción de conclusiones uniformes con el objeto de trasladar las buenas prácticas detectadas a las políticas de empleo del INAEM de una manera más normalizada en lo que se refiere al colectivo de mujeres o incluso a la orientación laboral en general.

Además, debe ponerse en valor la adopción del convenio de colaboración como instrumento de gestión de políticas de empleo personalizadas, debiendo destacar los buenos resultados obtenidos en ocasiones anteriores por el INAEM en colaboración con diversas entidades.

Por último, la necesidad de agilizar el proceso de gestión para aprovechar la disposición de fondos estatales procedentes de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Sociales, llegados a mediados de ejercicio y sin tiempo para planificar un desarrollo más abultado en el tiempo, con objeto de que no se pierdan por su condición de que se apliquen antes de finalizar el año 2018, recomiendan también que el programa se articule a través del convenio de colaboración.



X. Tanto la Ley 38/2003 General de Subvenciones en su artículo 22.2.c como la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón en su artículo 28 reconocen la posibilidad de que se realicen concesiones directas de subvenciones con carácter excepcional, acreditando razones de interés público, social, económico o humanitario, u otras debidamente justificadas.

Se considera que existen razones de interés público porque la vertebración de este programa a través de este mecanismo permite el diseño de un programa experimental personalizando las acciones, definiendo su diverso contenido e intensidad no solo en empleo, sino también con un alcance sociocultural, aprovechando un criterio de oportunidad como es el periodo de recuperación económica actual, y contando con los agentes sociales como aliados adecuados tanto por su reconocido valor público a nivel constitucional como de participación institucional en los servicios públicos de empleo (artículo 13.a de la Ley de Empleo), lo que garantiza una infraestructura, unos conocimientos del medio y unas conclusiones del proceso de interés para el INAEM.

Se valoran también razones de interés social, por el colectivo de mujeres al que este programa va dirigido, buscando no solo el objetivo de cualificación, recualificación o inserción laboral y empoderamiento de sus participantes, sino hacer efectivo el cumplimiento de la obligación constitucional de la no discriminación, y equilibrar el mercado laboral aragonés buscando que ese mensaje de igual acceso al trabajo con iguales condiciones laborales para ambos sexos cale profundamente en las empresas, misiones que de no articularse a través de este programa se considera por los tiempos en los que nos encontramos y la urgencia de su puesta en marcha no podrán asumirse a través de otro mecanismo de gestión.

Por último, se advierten también razones de interés económico, dado que de no ejecutarse los fondos que se pretenden asignar a este programa en el año en curso, no podrán utilizarse, con la consiguiente merma del valor que la inversión de esta cuantía en el capital humano femenino aragonés puede podría causar en beneficio de la sociedad aragonesa en su globalidad.

XI. Las subvenciones objeto del convenio se encuentran previstas en el Plan Estratégico de Subvenciones para el período 2016-2019, aprobado por Orden de 17 de noviembre de 2015 de la Consejera de Economía, Industria y Empleo. Según el citado Plan Estratégico, estas subvenciones se otorgarán por el procedimiento de concesión directa.

XII. La justificación de las subvenciones previstas en esta convocatoria se tramitará de conformidad con el sistema de módulos, previsto en el artículo 32.1. de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, así como en el artículo 30.1. de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Por todo ello acuerdan el presente convenio de colaboración con las siguientes:

CLÁUSULAS

Primera.— *Objeto del convenio.*

El objeto del convenio es la colaboración entre el Instituto Aragonés de Empleo y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Aragón (CEOE Aragón, CEPYME Aragón, UGT Aragón y CC. OO Aragón, en adelante entidades), para la realización del programa "Preparadas para el empleo", cuyo contenido se determina a lo largo de este clausulado.

El objeto del programa es la atención personalizada a las mujeres que participen, a través de itinerarios individualizados que abarquen acciones de orientación laboral, formación, adquisición de competencias transversales y habilidades, facilitación de la inserción laboral, acompañamiento en el empleo y medidas de apoyo a la incorporación de la mujer en el mercado laboral, así como la conciliación laboral y familiar, potenciando además en el mercado laboral aragonés la igualdad efectiva y la no discriminación en el acceso al empleo.

Segunda.— *Objetivos del programa.*

Se establecen los siguientes objetivos para el programa:

- Que al menos 2.000 mujeres sean atendidas con arreglo a las directrices definidas en este programa, la cual deberá realizar un itinerario personalizado con los requisitos determinados en la cláusula octava.

Para el cumplimiento de este objetivo, cada entidad se responsabilizará de atender al menos a 500 mujeres.

En relación a la distribución territorial de las atenciones, se atenderán en el ámbito rural aragonés a un mínimo de 400 participantes, repartidas en las distintas provincias y comarcas



de acuerdo con las necesidades que se detecten por parte del INAEM analizando al inicio de la vigencia del programa el mercado laboral con las respectivas Direcciones Provinciales.

A efectos de este convenio, se entiende como ámbito rural los municipios con menos de 20.000 habitantes.

- Que cada entidad inserte laboralmente al menos al 25% de su colectivo de 500 mujeres, entendiendo por inserción lo dispuesto en la cláusula octava del convenio.

- Que cada entidad realice con sus participantes asignadas un mínimo de 3.250 acciones en total, relacionadas con el desarrollo del itinerario personalizado de cada una y encaminadas a la mejora de su empleabilidad, de entre las definidas en las letras A, B, C o D de la cláusula quinta.

- Que cada entidad realice con sus participantes asignadas un mínimo total de 2.000 acciones de seguimiento dentro del itinerario o de acompañamiento en el transcurso de la incorporación laboral.

- Que cada entidad facilite, impulse o desarrolle acciones de formación adecuadas para sus participantes, de manera que, las mujeres de cada entidad hayan realizado entre todas y con las diversas acciones de formación en que hayan participado, un total de 10.000 horas de formación. Se computarán a tal efecto solo las horas de los cursos que hayan finalizado con la obtención del correspondiente diploma o certificado de aprovechamiento. El contenido de estas acciones versará sobre contenidos que mejoren la empleabilidad de las mujeres y puedan facilitar la incorporación a un sector laboral, de acuerdo con lo establecido en la cláusula quinta.

- Que cada entidad presente informes de al menos 100 empresas distintas contactadas, con información de prospección relevante que se determinará en las correspondientes instrucciones de gestión mediante modelo normalizado.

Tercera.— Destinatarias del programa.

Se consideran destinatarias de este programa las mujeres desempleadas inscritas como demandantes de empleo en el INAEM, mayores de 30 años, y con necesidades de cualificación o recualificación formativa o profesional.

Se entiende a los efectos de este programa que una mujer necesita cualificación cuando no tenga titulación formativa específica para el desempeño de profesiones en un sector laboral concreto, es decir, cuando no disponga de título de formación profesional reglada media o superior, o titulación universitaria.

Se entenderá a los efectos de este programa que una mujer necesita recualificación profesional cuando disponiendo de título de formación profesional reglada media o superior, o titulación universitaria, dichas titulaciones se hubieran obtenido hace más de 5 años en relación a la fecha de inicio de la vigencia del convenio, y que en su vida laboral no conste en el año anterior a su incorporación al programa ningún contrato directamente relacionado con el ámbito de sus estudios, entendiendo como tal la necesidad de esos estudios para realizar la actividad.

En el caso de mujeres víctimas de violencia de género, mujeres discapacitadas con un grado de discapacidad reconocido de al menos el 33%, y mujeres procedentes del ámbito rural, no se tendrá en consideración ni el requisito de edad ni el de cualificación o recualificación, bastando estar desempleadas e inscritas como demandantes de empleo en el INAEM.

El reclutamiento de las participantes se realizará por las entidades en colaboración con las oficinas de empleo del INAEM asignadas, de acuerdo con las correspondientes instrucciones de gestión.

Cuarta.— Ámbito de aplicación y vigencia.

El presente convenio de colaboración tendrá vigencia desde el momento de su firma hasta que finalicen todas las actuaciones en el plazo señalado en la cláusula quinta del presente convenio, así como la justificación y pago de las mismas, teniendo una duración total de 20 meses.

Excepcionalmente podrá prorrogarse este plazo previo acuerdo expreso de las partes firmantes mediante adenda del mismo.

Quinta.— Enumeración de actuaciones.

Las actuaciones que se desarrollarán durante un período de 18 meses, al amparo de este programa, para atender a las mujeres participantes en el mismo son las siguientes:

a) Diagnóstico de empleabilidad e itinerario personalizado de inserción.

La atención a las mujeres participantes en el programa se vertebrará a lo largo del mismo a través de un itinerario personalizado diseñado junto a la orientadora o al orientador que se asigne a la participante y que se encargará de hacer el pertinente diagnóstico de empleabilidad, el acuerdo personal de empleo que recogerá el itinerario diseñado, el impulso de las actuaciones que conlleve dicho itinerario, y el informe final tras la conclusión del programa.



- b) Acciones de orientación laboral y búsqueda de empleo.
Estas acciones incluyen todas aquellas cuyo contenido persiga facilitar la búsqueda de empleo de las participantes, incluyendo actuaciones como:
- Desarrollo de aspectos personales para la ocupación, autoconocimiento, curriculum oculto, motivación, autoestima....
 - Recursos de búsqueda activa de empleo: Formas de organización en la búsqueda, planificación, fuentes (servicios públicos de empleo, agencias de colocación, portales de empleo, redes sociales, internet...).
 - Herramientas de búsqueda activa de empleo: Currículos en todos sus formatos (tradicional, CV 2.0, videocurrículum...), Cartas o mensajes de presentación de su currículum, Desarrollo de marca personal, networking....
 - Talleres de entrevista de trabajo: Preparación, formatos, entrenamiento y práctica....
 - Información y conocimiento del entorno productivo: Información general sobre el mercado de trabajo, asesoramiento a la usuaria que le ayude a identificar sus propias alternativas laborales, valoración del itinerario para el acceso a las oportunidades laborales, nuevos Yacimientos de Empleo, oportunidades profesionales en sectores con subrepresentación femenina....
 - Información sobre autoempleo: Sesiones informativas de motivación para el autoempleo o la economía social y colaborativa, ideas de negocio, asesoramiento en la puesta en marcha de proyectos empresariales....
- c) Talleres de competencias transversales, de empoderamiento y refuerzo de la igualdad.
Con objeto de reforzar las habilidades transversales de las participantes y teniendo en consideración el carácter singular de este programa, enfocado a asegurar el empoderamiento de la mujer en el ámbito no solo laboral sino social, dentro de los itinerarios que se desarrollen, las participantes dispondrán de la posibilidad de hacer talleres de competencias transversales (alfabetización informática, orientación al logro, gestión eficaz del tiempo, trabajo en equipo, resiliencia...) adecuadas a las recomendaciones detectadas en el diagnóstico de empleabilidad del itinerario, así como talleres de empoderamiento de la mujer, refuerzo de la igualdad en el acceso al empleo, información de tendencias en el mercado laboral y sectores subrepresentados por el empleo femenino....
- d) Acciones de cualificación y recualificación profesional.
En este ámbito de acciones se incluirán tanto acciones de formación como procesos de evaluación y acreditación de competencias.
Los cursos de formación versarán principalmente sobre contenidos de nuevas tecnologías aplicadas al desempeño de funciones en el sector laboral (adecuados al nivel y necesidades de cada participante) a nivel transversal, y específicamente respecto a cada participante, en contenidos que permitan una adquisición de conocimientos técnicos y habilidades adecuados y suficientes para desempeñar trabajos en sectores laborales cumpliendo los requerimientos actuales de las empresas de ese sector, o cursos de actualización de conocimientos, procedimientos, nuevas tendencias del sector o tecnologías que sirvan de reciclaje a participantes con titulación, pero alejadas hace tiempo del sector laboral y formativo correspondiente.
- e) Prospección e información del mercado laboral.
De forma paralela a la atención directa a las participantes, las entidades realizarán una intensa prospección en el mercado laboral aragonés contactando con empresas de los diversos sectores, recopilando información actualizada respecto a la situación laboral y económica del momento, expectativas de crecimiento y necesidades de personal, perfiles laborales requeridos, difusión del programa, obtención de ofertas de empleo, cumplimiento y medidas de refuerzo de sus planes de igualdad....
- f) Ofrecimiento de ofertas de empleo e inserción laboral.
Derivada de la anterior gestión, y completada con el análisis de otras fuentes de información, las entidades facilitarán oportunidades laborales a las participantes en el programa e impulsarán su candidatura de manera proactiva, pudiendo preparar de manera previa la entrevista concreta con la candidata, ofreciendo su perfil a la empresa, destacando su intervención en este programa... Todo ello con objeto de cumplir el objetivo de inserción laboral previsto en la cláusula segunda.
- g) Seguimiento durante el itinerario y acompañamiento en la incorporación laboral.
Con esta medida se pretende la atención a lo largo del ciclo vital de la búsqueda de empleo de las demandantes de empleo, tal y como se aconseja desde la Unión Europea a través de la Evaluación de la Red de Servicios Públicos de Empleo Europeos (EVADES), de manera que a las acciones de seguimiento para valorar los avances en la mejora de la empleabilidad y los reajustes durante el proceso de orientación se re-



coge de manera expresa también en este convenio el acompañamiento durante la incorporación laboral de una participante en el programa a una empresa, de manera que la entidad a su cargo continuará el desarrollo del itinerario si éste no se considera finalizado todavía, y mantendrá contactos con la trabajadora y la empresa a fin de realizar un acompañamiento durante el inicio de la relación laboral, con objeto de facilitar dicha incorporación y adaptación, ofreciendo consejo, redirigiendo el itinerario a las necesidades de la trabajadora... Para realizar esta actuación, se procurarán establecer horarios compatibles con la participante, o se utilizarán formas de comunicación alternativas (teléfono, mail, visita a empresa, teleformación, etc.), quedando constancia de dichos contactos de acuerdo con lo que se establezca en las instrucciones de gestión.

h) Incentivos a la participación y apoyo a la conciliación laboral y familiar.

A efectos de apoyar el retorno al mercado laboral de las mujeres participantes y facilitar su participación en el programa, se reconocen los siguientes incentivos:

- Abono de los gastos de desplazamiento para aquellas participantes que deban viajar entre núcleos urbanos para realizar acciones incluidas en el itinerario personalizado.
- Incentivo de 200 euros a las mujeres incorporadas al programa, cuando adquieran la consideración de usuaria atendida a efectos de este programa y tengan hijas o hijos menores de 16 años, o familiares dependientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que convivan con la participante en su domicilio de residencia.
- Incentivo a las participantes por la finalización de acciones formativas recogidas en el itinerario personalizado como adecuadas para potenciar la inserción laboral de la participante, siempre que tengan la consideración de demandantes atendidas. Este incentivo se abonará a lo largo de la vigencia del convenio a medida que se compruebe por cada entidad el cumplimiento del supuesto de hecho que lo genera: en función del total de horas formativas recibidas a raíz de cursos acabados durante la vigencia del programa, cada demandante atendida podrá recibir las siguientes cuantías:
 - Por más de 50 horas de formación y hasta 100 horas: 100€.
 - Por más de 100 horas de formación y hasta 200 horas: 50€ adicionales a la cuantía anterior.
 - Por más de 200 horas de formación: 50€ adicionales a las anteriores cuantías.
- Incentivos a las trabajadoras participantes por su incorporación laboral, siempre que tengan la condición de demandante atendida prevista en la cláusula octava. Este incentivo se abonará durante la vigencia del convenio a medida que se compruebe por cada entidad el cumplimiento del supuesto de hecho que lo genera en base a los siguientes tramos:
 - 100 euros cuando se acumulen 30 días cotizados dentro de la vigencia del convenio.
 - 125 euros adicionales a la cuantía anterior cuando se lleven acumulados 60 días cotizados durante la vigencia del convenio.
 - 150 euros adicionales a las cuantías anteriores cuando se hayan cotizado 90 o más días en total durante la vigencia del convenio.

Las entidades gestionarán el pago de estos incentivos de acuerdo con lo previsto en la cláusula novena y lo que se disponga en las instrucciones de gestión.

Sexta.— *Recursos humanos, técnicos y materiales.*

Las entidades firmantes pondrán a disposición del programa, el personal de coordinación, técnico, y de apoyo administrativo necesario para el desarrollo de las actuaciones previstas en el mismo. Cada persona del equipo técnico encargada del diseño, seguimiento de itinerarios personalizados y acciones de orientación no podrá atender a más de 100 personas al mismo tiempo.

El personal técnico y de coordinación que desarrolle el programa deberá reunir, simultáneamente, los siguientes requisitos:

- Estar en posesión de alguna titulación académica a nivel de licenciatura, diplomatura, grado o máster del Plan de Bolonia, y preferentemente:
 - Licenciado/a en: Psicología, o Pedagogía, o Psicopedagogía, o Ciencias de la Educación, o Ciencias del Trabajo, o Economía, o Administración y Dirección de Empresas (ADE), o Derecho, o Derecho y Administración y Dirección de Empresas (DADE).
 - Diplomado/a en: Trabajo Social, o Relaciones Laborales, o Magisterio, o Educación Social, o Ciencias Empresariales o 1er ciclo Licenciatura de Derecho.
 - Grados del Plan Bolonia (Espacio Europeo de Educación Secundaria) de 240 créditos relacionados con las titulaciones mencionadas anteriormente.
 - Másteres del Plan Bolonia (Espacio Europeo de Educación Secundaria) entre 60 y 120 créditos relacionados con las titulaciones mencionadas anteriormente.



- Tener una experiencia profesional de al menos 6 meses en cualquiera de las siguientes actuaciones:

- Técnico/a de Orientación profesional y/o Gestión de Empleo, de Recursos Humanos.
- Prospector/a de empleo.
- Coordinador/a, dinamizador/a de proyectos, equipos y grupos de trabajo.
- Técnico/a en Programas de Formación (Escuelas Taller, Taller de Empleo..) y/o en Programas de Promoción de Empleo (Agentes de Empleo y Desarrollo Local, Centros Especiales de Empleo, Empresas de inserción..).

- Técnico/a en Programas de Educación, Servicios Sociales, Menores, Personas Dependientes.

Las entidades deberán acreditar el cumplimiento de los requisitos, a nivel de titulación académica y experiencia profesional del personal técnico y de coordinación que participe en el programa, así como las modificaciones que al respecto se produzcan, mediante documentación fehaciente presentada en registro y dirigida al Instituto Aragonés de Empleo dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de la firma del presente convenio de colaboración o de las circunstancias que produzcan la pertinente modificación (nuevas incorporaciones, sustituciones...).

Las entidades dispondrán asimismo de los recursos materiales y técnicos necesarios para el desarrollo del programa.

Séptima.— *Presupuesto y financiación.*

El importe máximo total de presupuesto asignado para el desarrollo de este programa será de 4.834.000 euros, correspondiendo a cada una de las entidades participantes una subvención máxima de 931.000 € para atender a las participantes y desarrollar las acciones que dicho programa conlleve, y una bolsa de 277.500 € para gestionar el abono de los incentivos recogidos en la letra H de la cláusula quinta.

La financiación de las actuaciones está constituida por las cantidades aprobadas anualmente por la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón con cargo a los correspondientes conceptos de gasto del Instituto Aragonés de Empleo, y estará sometida a las reglas establecidas en la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, y la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

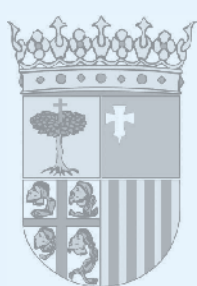
La cuantía económica de este convenio se distribuye con cargo a las siguientes partidas presupuestarias de gasto del Instituto Aragonés de Empleo y ejercicios presupuestarios:

Aplicación presupuestaria	2018 (75%)	2019 (0%)	2020 (25%)	TOTAL
G/3221/480137/33005	2.925.504,00 €	0 €	975.168,00 €	3.900.672,00 €
G/3221/480576/33005	699.996,00 €	0 €	233.332,00 €	933.328,00 €
TOTAL	3.625.500,00 €	0 €	1.208.500,00 €	4.834.000,00 €

CONCEPTO	MODULO	ATENCIONES	RESULTADO
Módulo atendido	1.400€	2.000 participantes	2.800.000€
Módulo insertado (sumado a atendido)	1.320€	700 participantes	924.000€
Incentivos	Atendida/hijos:	2.000 participantes	Incentivos: 1.087.500€
Desplazamientos			22.500€
TOTAL			4.834.000€

Octava.— *Concepto de participante atendida y participante insertada.*

A los efectos de este convenio, se considerará como participante atendida aquella que haya desarrollado, conforme lo dispuesto en la cláusula quinta, un itinerario personalizado impulsado por el tutor o la tutora que se le asigne con los siguientes requerimientos mínimos:



- Diagnóstico de empleabilidad en el que se identifiquen habilidades, competencias, formación, experiencia, intereses, situación familiar y todos aquellos factores adicionales que permitan evaluar su empleabilidad y detectar sus necesidades.

- Diseño de itinerario, donde se definirán las actuaciones a desarrollar para mejorar la empleabilidad de la participante en base al diagnóstico realizado, y se establecerá el correspondiente cronograma.

- Al menos 3 acciones de las incluidas en las letras B, C y D de la cláusula quinta.

- Al menos 2 acciones de seguimiento en el itinerario o de acompañamiento durante la incorporación laboral, de acuerdo con lo definido en la letra G de la cláusula quinta.

- En todo caso, para considerar a una participante como atendida, deberá acreditarse que dispone de los conocimientos necesarios en cuanto a alfabetización informática (disposición de correo electrónico, posibilidad de adjuntar documentos a correos, búsqueda de recursos por Internet, manejo de procesador de texto básico...) tal y como se concretará en las instrucciones de gestión.

- Informe final realizado por la tutora o el tutor con la evolución de la empleabilidad de cada participante, desde su situación inicial pasando por su desarrollo a lo largo del programa, situación a la finalización del convenio y consejos o medidas a futuro.

A los efectos de este convenio, se considerará participante insertada aquella que alcance la consideración de demandante atendida definida anteriormente, y además haya cotizado al menos 180 días en el correspondiente régimen de la Seguridad Social, por cuenta propia o por cuenta ajena y en empresa ordinaria dentro del periodo de vigencia del convenio.

Se entenderá por “empresa ordinaria” aquella que participa regularmente en las operaciones de mercado a través de la producción de bienes o la prestación de servicios y en la que sus trabajadores realizan un trabajo productivo y están vinculados a la misma por una relación laboral de carácter ordinario en los términos previstos en el número 1, del artículo 1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Para el cómputo de la inserción en el supuesto de contrataciones a tiempo parcial se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Si la jornada parcial establecida en el contrato de trabajo es igual o superior al 35% de la jornada completa se computarán los días de alta en la empresa como días cotizados, asimilando esta situación a la de un trabajador a jornada completa.

- Si la jornada parcial establecida en el contrato es inferior al 35% de la jornada completa se computarán los días trabajados en la empresa como días cotizados. Para ello se ha de partir de los días de alta en un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la jornada realizada en el mismo, aplicándose a éste el coeficiente de parcialidad que corresponda, siendo el resultado el número de días que se considerarán efectivamente cotizados.

Para el cómputo de la inserción en el supuesto de contrataciones en el régimen agrario se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- En el caso de cotización por bases diarias (jornadas reales), se computarán los días efectivamente cotizados, que serán coincidentes con las jornadas reales trabajadas, independientemente de los días de alta en seguridad social como días cotizados.

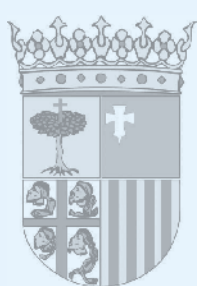
- En el caso de cotización por bases mensuales, se computarán como cotizados todos los días del mes como días cotizados.

A los efectos del cómputo de los días cotizados se tendrá en cuenta la Consulta de Situaciones Laborales del Sistema de Información Laboral (“e-SIL”) expedida por la Seguridad Social. En el supuesto de que se produzcan inserciones por cuenta propia, no comprobables a través del sistema e-SIL, como en caso de altas de mutualistas en colegios profesionales, las entidades colaboradoras deberán acreditar los periodos de inserción mediante la presentación del certificado expedido por la mutua correspondiente.

A los efectos de la consideración como “demandante insertado” se tendrán en cuenta los contratos realizados a partir de la fecha en la que el participante haya realizado el diagnóstico de empleabilidad con el tutor o tutora que se le asigne, y se haya diseñado el correspondiente itinerario.

Para realizar el cómputo de los días cotizados de todas las personas que participan en el programa, y a los efectos de tener la consideración de insertado deberán excluirse los siguientes supuestos:

- Contratación en la propia entidad beneficiaria de la subvención, o en empresas del grupo al que pertenezca. En el momento en el que se realice la justificación final del programa se solicitará a la entidad beneficiaria una declaración de no pertenencia a ningún grupo empresarial, o listado de las empresas que componen el grupo.



- Contratación en Escuelas Taller, Talleres de Empleo, Centros Especiales de Empleo, Programa de Organismos Autónomos y Corporaciones Locales, y todos aquellos supuestos, que como en estos casos, la subvención recibida, sea la retribución de la persona contratada.

- Cualquier forma de acceso a la Administración Pública, como funcionario, personal estatutario o contratado laboral.

- Contratación en cualquier empresa mediante la modalidad de contrato fijo discontinuo con fecha de inicio anterior al comienzo del programa, así como los sucesivos llamamientos que se derivaran del mismo, aunque éstos se produjeran durante la vigencia del programa.

- Inserción derivada de acuerdos con compromiso de contratación, cuando la fecha de inicio de la formación se realice antes del comienzo del programa.

Para el cómputo de la inserción se tendrán en cuenta las cotizaciones realizadas como consecuencia de trabajos en el extranjero, siempre y cuando esa circunstancia quede acreditada mediante documentación fehaciente aportada por la entidad beneficiaria en la justificación de la inserción.

Novena.— *Justificación de las acciones y pago de los gastos.*

De acuerdo con la Disposición adicional segunda, de la Ley 2/2018, de 28 de febrero, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2018, el Instituto Aragonés de Empleo podrá abonar en concepto de anticipo hasta el 90% de la cuantía de la subvención que corresponda a cada una de las entidades firmantes. Asimismo, la mencionada disposición señala que a las entidades beneficiarias de la subvención no será aplicable lo dispuesto en materia de garantías del artículo 4.2 del Decreto 186/1993, de 3 de noviembre, de la Diputación General de Aragón, sobre pago de subvenciones concedidas con cargo a los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón, quedando por tanto exentas de la obligación de presentar aval como garantía del importe al que ascienda el pago anticipado.

En base a esto, cada entidad podrá solicitar, a partir de la fecha de la firma del presente convenio de colaboración en concepto de anticipo, el 75% de la cuantía de la subvención. Dicha solicitud será presentada mediante registro al Instituto Aragonés de Empleo, según documento normalizado que se entregará a la entidad colaboradora.

Junto a la solicitud de anticipo, las entidades deberán acreditar que se encuentran al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, mediante la presentación de los correspondientes certificados emitidos por las Administraciones competentes: la Agencia Estatal de Administración Tributaria, la Tesorería General de la Seguridad Social. Si la entidad colaboradora no presentara dicha documentación, deberá autorizar al Instituto Aragonés de Empleo para que realice la oportuna comprobación. Para ello deberá presentar un escrito mediante registro electrónico junto con el resto de documentación.

Además de lo anterior, de oficio, el Instituto Aragonés de Empleo comprobará que las entidades no tienen deuda pendiente de pago con la Comunidad Autónoma de Aragón a los efectos de proceder al pago del anticipo.

La justificación de las acciones realizadas por cada entidad derivadas del convenio se realizará en base al abono de un módulo económico por cada participante atendida y otro módulo adicional por cada participante atendida que alcance la consideración de insertada.

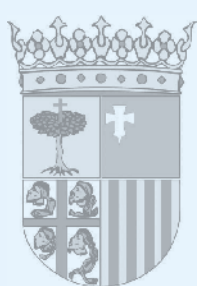
El módulo por atendida será de 1.400 euros, y por participante insertada se sumarán a la cuantía anterior 1.320€ adicionales, cuantías obtenidas de un estudio histórico de los pagos y los resultados de otros programas de orientación e inserción del Instituto Aragonés de Empleo, incrementado el módulo de atención por el nivel de intensidad adicional que este programa requiere en cuanto a acciones, seguimiento durante el ciclo vital de la participante, refuerzo de la formación para cualificar y recalificar a las mujeres, y gestión derivada de la tramitación y comprobación de requisitos de los incentivos.

Se pagarán módulos de participante atendida hasta un máximo de 500 personas por entidad. Se pagarán módulos de inserción hasta un número máximo del 35% de las 500 personas que cada entidad debe atender.

En cuanto a la gestión de las medidas de apoyo para la participación de las mujeres descritas en la letra H de la cláusula quinta, cada entidad se encargará de abonar la correspondiente cuantía de sus participantes en el momento en que se fueran dando los diversos supuestos de hecho que generan cada derecho, verificando su cumplimiento y guardando la documentación acreditativa, tal y como se establece en las instrucciones de gestión.

A la finalización del periodo dispuesto en la cláusula quinta del convenio, las entidades firmantes dispondrán de un plazo de dos meses para presentar la siguiente documentación justificativa:

- Documentación acreditativa del itinerario desarrollado con cada participante, de acuerdo con los modelos normalizados previstos en las instrucciones de gestión.



- Listado de personas que cumplen el requisito de inserción de acuerdo con modelo normalizado incluido en las instrucciones de gestión.
- Expediente con la documentación acreditativa del cumplimiento de requisitos y del pago de las correspondientes medidas de apoyo abonadas a cada participante, de acuerdo con los modelos normalizados incluidos en las instrucciones de gestión.
- Material didáctico y técnico empleado por cada entidad para el desarrollo de las acciones de orientación e información, así como para los talleres de habilidades transversales y de empoderamiento que hayan puesto en práctica a lo largo del convenio.
- Informes de empresas visitadas durante el plazo señalado en la cláusula quinta del presente convenio, de acuerdo con modelo normalizado previsto en las instrucciones de gestión.
- Informe de conclusiones elaborado en colaboración por las cuatro entidades firmantes del convenio, donde se realice un análisis global de la efectividad del programa, detección de buenas prácticas, áreas de mejora, indicadores de resultado, medidas para reforzar la igualdad en el acceso al empleo, propuestas de futuro....

Dado el sistema de módulos adoptado, no será necesario presentar ningún otro tipo de documentación justificativa de gastos al INAEM, lo que no implica que no se guarde la documentación justificativa de los gastos que este programa generó por cada entidad, incluyendo una Memoria económica donde se recojan las cuantías asignadas al programa, con una descripción que asegure información suficiente para conocer la indubitada relación del gasto con el programa, pudiendo ser solicitada dicha Memoria para comprobaciones o auditorías.

Además, se guardará toda la documentación que acredite que para la contratación de medios externos necesarios para el adecuado funcionamiento del programa se cumplieron todas las exigencias previstas en la normativa de subvenciones vigente.

El período de conservación de la documentación será el señalado en el artículo. 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y el artículo 84 último párrafo del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley General de Subvenciones.

Décima.— *Obligaciones.*

Las entidades firmantes, conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y en el artículo 9 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, asumen las siguientes obligaciones:

- a) Ejecutar el programa y alcanzar los objetivos que fundamentan la firma del presente convenio de colaboración, señalados en la cláusula segunda de este convenio.
- b) Justificar ante el Instituto Aragonés de Empleo el cumplimiento de los requisitos y condiciones inherentes al presente convenio.
- c) Someterse a las actuaciones de comprobación a efectuar por el Instituto Aragonés de Empleo, así como cualesquiera otras de comprobación y control financiero que puedan realizar los órganos de control financiero competentes, aportando cuanta información le sea requerida en el ejercicio de las actuaciones anteriores.
- d) Comunicar al Instituto Aragonés de Empleo la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financien las actividades subvencionadas.
- e) Acreditar que las entidades se hallan al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- f) Disponer de los libros contables, registros diligenciados y demás documentos debidamente auditados en los términos exigidos por la legislación mercantil y sectorial aplicable al beneficiario en cada caso, así como cuantos estados contables y registros específicos sean exigidos con la finalidad de garantizar el adecuado ejercicio de las facultades de comprobación y control, debiendo contar con un sistema de contabilidad separado o asignar un código contable adecuado a todas las transacciones relacionadas con la subvención concedida.
- g) Conservar la documentación acreditativa del desarrollo del programa de acuerdo con lo señalado en el artículo. 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y el artículo 84 último párrafo del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley General de Subvenciones.
- h) Adoptar las medidas de difusión contenidas en la cláusula decimotercera.
- i) Proceder al reintegro de los fondos percibidos en los supuestos contemplados en el artículo 37 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en el artículo 43 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón.
- j) El cumplimiento de las obligaciones de transparencia, tal como indica el artículo 8.2 de la Ley 8/2015, de 25 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón, si le es de aplicación.



- k) Disponer de un adecuado registro de datos de participantes.
- l) Garantizar el almacenamiento, la integridad y la seguridad de la información que tratan a través de sus aplicaciones informáticas y/o las aplicaciones que determine la Resolución de otorgamiento en cada caso, si corresponde.
- m) Cumplir con las indicaciones que determinen las guías y las instrucciones que se mencionan y desarrollen a partir de este convenio, por los diferentes ámbitos de gestión.

Por su parte, el Instituto Aragonés de Empleo cumplirá con las siguientes obligaciones:

1. Financiar el programa.
2. Colaborar en el diseño y planificación de las actividades objeto del programa y prestar apoyo en la selección de personas interesadas.
3. Asistir a las reuniones, comisiones y acciones previstas.
4. Colaborar en la difusión de las actividades objeto de este convenio a través de sus propios medios.

Decimoprimer.— Causas de reintegro y procedimiento.

Además de las causas de invalidez de la Resolución de concesión, recogidas en el artículo 42 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, procederá el reintegro total de las cantidades percibidas y la exigencia del interés de demora correspondiente desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro en los siguientes casos:

- a) Los supuestos establecidos en el artículo 43 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón.
- b) En el caso de que no se efectúe la justificación dentro del plazo que para la misma se establece en la cláusula novena, el reintegro de los importes que se hayan efectuado. Cada entidad realizará el reintegro en proporción a la cuantía total justificada por cada una.
- c) En caso de incumplimiento de los objetivos generales y de las obligaciones de cada entidad.

Además, en relación a la bolsa de 277.500€ prevista para que cada entidad gestione el abono de los correspondientes incentivos a sus participantes, se efectuará el reintegro de la cuantía que no se haya ejecutado.

Se entenderá que existe reintegro parcial, cuando el cumplimiento de la entidad adjudicataria de la subvención se aproxime de forma significativa al cumplimiento total, y se acredite por esta una actuación inequívocamente tendente a la satisfacción de sus compromisos, entendiéndose como tal haber superado el 50% de los objetivos generales y de las obligaciones de cada entidad.

Conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 43 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, en caso de incumplimiento de las entidades firmantes de los objetivos establecidos en la cláusula segunda de este convenio y de las obligaciones señaladas en la cláusula décima, se aplicará el principio de proporcionalidad de la siguiente manera:

- Minoración del 1% de la cuantía total de la subvención de 931.000 € concedida a la entidad por cada objetivo u obligación que haya dejado de cumplirse en menos de un 25% de lo señalado.

- Minoración del 2% de la cuantía total de la subvención de 931.000€ concedida a la entidad por cada objetivo u obligación que haya dejado de cumplirse en un porcentaje igual o superior al 25% de lo señalado.

El procedimiento de reintegro se realizará conforme a lo dispuesto en el Título IV de la Ley 5/2015, de 25 de marzo.

Decimosegunda.— Comisión de Seguimiento.

Para el desarrollo y buen fin de este convenio se constituirá una comisión paritaria que velará por el cumplimiento de las obligaciones de las partes y adoptará cuantas medidas y especificaciones técnicas sean precisas de cara a garantizar que las competencias se ejercen de forma coordinada.

Su composición, funcionamiento y actuación se ajustará a lo establecido en los artículos 15 a 22 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

La Comisión de Seguimiento se reunirá al menos una vez durante la vigencia del mismo, para su evaluación y coordinación, así como para incorporar modificaciones y/o posibles correcciones necesarias para una adecuada gestión de las actuaciones previstas. Así mismo resolverá cuantas cuestiones puedan plantearse durante la vigencia del convenio derivadas de posibles discrepancias en cuanto a su ejecución o interpretación de los acuerdos.



La Comisión de Seguimiento funcionará como órgano colegiado y estará compuesta por seis personas, de las cuales dos serán representantes del Instituto Aragonés de Empleo, el/la Jefe/a de Servicio de Intermediación como presidente/a, el/la Jefe/a de Sección de Intermediación actuando en calidad de secretario/a con voz, pero sin voto, y un/a representante de cada Entidad que desempeñe la tarea de representatividad ante el órgano concedente de la subvención, que actuarán como vocales.

Decimotercera.— Publicidad.

Las entidades colaboradoras pondrán en conocimiento de los usuarios y usuarias que se trata de un programa financiado por parte de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

Respecto a la publicidad relativa al carácter público de la financiación del objeto de la subvención, 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 se dispone en 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 realización del convenio se derivan para el beneficiario la realización de actividades de promoción y publicidad en las que figure el identificador corporativo del Gobierno de Aragón o cualquiera de sus variantes, 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 el objeto de su revisión y comprobación del cumplimiento de los objetivos y de la adecuada distribución entre los diferentes medios y soportes.

El trámite de solicitud y obtención del visto bueno de la Comisión de Comunicación Institucional del Gobierno de Aragón se realizará según los trámites señalados en el enlace:

<http://www.aragon.es/DepartamentosOrganismosPublicos/Departamentos/Presidencia/AreasTematicas/ComunicacionCorporativa>.

Asimismo, la publicidad de las subvenciones concedidas se ajustará a lo previsto en el artículo 18 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y su Reglamento de desarrollo.

Asimismo, las entidades informarán al público haciendo una breve descripción del convenio en su sitio de internet en caso de que disponga de uno, de manera proporcionada al nivel de apoyo prestado, con sus objetivos, y resultados, y destacando el apoyo financiero del INAEM.

Decimocuarta.— Disponibilidad de resultados.

El Instituto Aragonés de Empleo tendrá libre acceso a los datos, resultados y conclusiones que se deriven de las acciones y estudios realizados en el marco de este convenio, pudiendo utilizarlos en el ejercicio de sus propias funciones y competencias.

Decimoquinta.— Confidencialidad y protección de datos.

Las partes se comprometen a no revelar a terceros y a hacer que sus empleados o colaboradores en el programa no revelen cualquier información o material relacionado con la existencia del presente convenio que pueda tener carácter confidencial. Asimismo, se comprometen a no revelar a terceros y a mantener la más estricta confidencialidad sobre cualquier información o material proporcionado por la contraparte o por sus colaboradores, obligándose a que las personas señaladas cumplan las obligaciones de confidencialidad establecidas en la presente cláusula, empleando a tal fin idénticos dispositivos, medidas y procedimientos de seguridad a los utilizados para proteger su propia documentación confidencial, de acuerdo con lo establecido en la legislación sobre propiedad intelectual y protección de datos de carácter personal.

En lo referente a los datos personales recogidos, y en cuanto al ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición se estará a lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, así como al Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

Decimosexta.— Modificación del convenio y extinción.

Las modificaciones del convenio se realizarán mediante adenda, con informe favorable de la Directora Gerente del Instituto Aragonés de Empleo.



El presente convenio se podrá extinguir por denuncia expresa de alguna de las partes. La denuncia se efectuará comunicándola a la otra parte, mediante escrito fundado, con una antelación mínima de un mes a la fecha en que se pretenda tenga efectos dicha denuncia.

Asimismo, el mencionado convenio podrá extinguirse por mutuo acuerdo de las partes, el incumplimiento de los compromisos establecidos o imposibilidad sobrevenida, legal o material, de desarrollar las actuaciones que constituyen su objeto.

La denuncia efectuada por cualquiera de las partes deberá comunicarse a la otra con una antelación mínima de un mes a la fecha en que deba surtir efecto la Resolución.

Decimoséptima.— *Compatibilidad e incompatibilidad de subvenciones.*

Las subvenciones otorgadas a las entidades firmantes que se prevén en este convenio son incompatibles con cualesquiera otras ayudas o subvenciones que pudieran obtenerse para la misma finalidad, que provengan del Gobierno de Aragón, de otras Administraciones Públicas, de otros entes públicos o privados, nacionales o internacionales, excepto con las reducciones o bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social contempladas en las medidas estatales que en cada momento estuviesen vigentes. En función de la buena gestión financiera, el importe de las subvenciones previstas en este convenio en ningún caso podrá ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con otras medidas de apoyo públicas, supere el coste de la actividad subvencionada.

Decimoctava.— *Naturaleza jurídica y jurisdicción competente.*

El presente convenio tiene naturaleza administrativa y se halla excluido del ámbito de aplicación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, en virtud de lo dispuesto en el artículo 6.2 de la mencionada norma, y su régimen jurídico vendrá determinado por sus propias estipulaciones, además de lo establecido en la normativa en materia de subvenciones, así como cualquier otra que sea de aplicación.

Los problemas de interpretación y cumplimiento que puedan surgir en la ejecución del convenio, se resolverán por la Comisión de Seguimiento. En defecto de acuerdo, la Resolución de los problemas de interpretación y cumplimiento que puedan surgir en la ejecución del mismo corresponderá al Orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, firman por triplicado el presente convenio y el anexo al mismo, en el lugar y fecha reseñados en el encabezamiento.