



I. Disposiciones Generales

DEPARTAMENTO DE EMPLEO, CIENCIA Y UNIVERSIDADES

ORDEN EMC/1492/2025, de 27 de octubre, por la que se modifica la Orden EPE/23/2023, de 16 de enero, por la que se establecen las bases reguladoras del programa de inclusión social de personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido mediante la concesión de subvenciones dirigidas a fomentar la creación y mantenimiento de puestos de trabajo en los centros especiales de empleo.

La Orden EPE/23/2023, de 16 de enero, por la que se establecen las bases reguladoras del programa de inclusión social de personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido mediante la concesión de subvenciones dirigidas a fomentar la creación y mantenimiento de puestos de trabajo en los centros especiales de empleo, se publicó en el "Boletín Oficial de Aragón", número 16, de 25 de enero de 2023 y fue modificada mediante Orden EEI/374/2024, de 15 de abril, publicada en el "Boletín Oficial de Aragón", número 80, de 25 de abril de 2024.

Hasta la fecha, la determinación de la prevalencia entre distintas tipologías de discapacidad, en particular, entre discapacidad intelectual o enfermedad mental y discapacidad física o sensorial, se realizaba a través del informe de adecuación al puesto de trabajo (IAPT) emitido por los órganos competentes.

Con posterioridad a la entrada en vigor de la Orden EPE/23/2023, de 16 de enero, el Instituto Aragonés de Servicios Sociales ha modificado los procedimientos de valoración de la situación de discapacidad en aplicación del Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad. Dicha norma no contempla la emisión de informes de adecuación al puesto de trabajo como competencia de los servicios sociales, limitando la información disponible al grado de discapacidad reconocido.

La valoración de la discapacidad no refleja la prevalencia de una tipología sobre otra en los casos de concurrencia, lo que impide determinarla en el marco de la gestión de las ayudas.

Como consecuencia de ello, ante esta imposibilidad, resulta necesario establecer en las bases reguladoras un criterio general y objetivo que garantice la seguridad jurídica y la igualdad de trato en la aplicación de las subvenciones, determinando que, cuando concorra simultáneamente una tipología de discapacidad intelectual o enfermedad mental y una tipología física o sensorial con grado de discapacidad



igual o superior al 33%, prevalecerá la discapacidad intelectual o enfermedad mental.

Por otro lado, y motivado por las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, que modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente, se considera necesario introducir determinadas precisiones en el artículo 10.1.b) de la Orden, relativas a las causas de baja no imputables al centro especial de empleo.

En concreto, se incorpora expresamente la baja por agotamiento del período máximo de incapacidad temporal entre las causas no imputables al centro, dado que esta situación deriva de una contingencia médica y no de una decisión voluntaria del trabajador o de una actuación del empleador.

Asimismo, y con el fin de homogeneizar los criterios de gestión de las subvenciones por inversión fija generadora de empleo y garantizar una aplicación coherente del programa, se precisan las reglas relativas al cálculo de la plantilla media, excluyéndose expresamente del cómputo las excedencias.

Finalmente, se aclara en el artículo 10.1.c) que los contratos fijos discontinuos no se computarán en el cálculo de la plantilla fija, con independencia de su situación de actividad o inactividad, en coherencia con la regulación introducida por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral y la transformación del mercado de trabajo.

La no inclusión de los contratos fijos discontinuos en el cálculo de la plantilla fija responde a una lógica jurídica y funcional, que busca reflejar con precisión la composición real y estable de la plantilla fija de una empresa. Aunque el contrato es indefinido, la prestación de servicios se realiza solo en determinados períodos, lo que implica que el trabajador no forma parte de la plantilla activa de manera constante. La plantilla fija se refiere a los trabajadores que prestan servicios de forma continuada y estable, lo cual no se ajusta a la lógica de los contratos fijos discontinuos.

Por último, la modificación del artículo 21 tiene por objeto subsanar una remisión errónea contenida en la versión precedente de las bases reguladoras, así como adaptar la remisión normativa a la legislación vigente, incorporando la referencia al texto refundido de la Ley de Subvenciones de Aragón, aprobado por Decreto



Legislativo 2/2023, de 3 de mayo, en sustitución de la anterior Ley 5/2015, de 25 de marzo.

En su elaboración se han observado los principios de buena regulación, contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y en el artículo 39 del texto refundido de la Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón, aprobado por Decreto Legislativo 1/2022, de 6 de abril, del Gobierno de Aragón, como son los de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia y se han sometido a los informes preceptivos de la Intervención General, a través de sus intervenciones delegadas, y al informe preceptivo de la Dirección General de los Servicios Jurídicos, exigidos en el artículo 11.3 del texto refundido de la Ley de Subvenciones de Aragón, aprobado por Decreto Legislativo 2/2023, de 3 de mayo, del Gobierno de Aragón.

En virtud de lo anterior, visto el informe favorable de la Intervención General, de 22 de octubre de 2025 y el informe de la Dirección General de Servicios Jurídicos, de 24 de octubre de 2025 y de conformidad con las competencias que tengo atribuidas por el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Subvenciones de Aragón, aprobado por Decreto Legislativo 2/2023, de 3 de mayo, del Gobierno de Aragón, en relación con el artículo 11 del Decreto de 12 de julio de 2024, del Presidente del Gobierno de Aragón, por el que se modifica la organización de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y se asignan competencias a los Departamentos, modificado por Decreto de 6 de septiembre de 2024, del Presidente del Gobierno de Aragón, dispongo:

Artículo único. Modificación de la Orden EPE/23/2023, de 16 de enero, por la que se establecen las bases reguladoras del programa de inclusión social de personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido mediante la concesión de subvenciones dirigidas a fomentar la creación y mantenimiento de puestos de trabajo en los centros especiales de empleo.

La Orden EPE/23/2023, de 16 de enero, por la que se establecen las bases reguladoras del programa de inclusión social de personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido mediante la concesión de subvenciones dirigidas a fomentar la creación y mantenimiento de puestos de trabajo en los centros especiales de empleo, se modifica en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el apartado 4 del artículo 7 que queda redactado de la siguiente manera:



"4. En los casos en que concurra simultáneamente una tipología de discapacidad intelectual o enfermedad mental y una tipología física o sensorial con grado de discapacidad igual o superior al 33%, prevalecerá la discapacidad intelectual o enfermedad mental."

Dos. Se modifican las letras b) y c) de apartado 1 del artículo 10, que quedan redactadas como sigue:

"b) Cada contratación indefinida incentivada deberá suponer un incremento neto de la plantilla fija de las personas trabajadoras con discapacidad del centro especial de empleo (CEE), en relación con el promedio de la plantilla total de personas trabajadoras fijas con discapacidad en los seis meses anteriores a la contratación. Dicho incremento se calculará teniendo en cuenta las siguientes reglas:

- El nivel de plantilla de personas con discapacidad fijas se determinará calculando la media aritmética del número de personas con discapacidad fijas de plantilla en los seis meses inmediatamente anteriores al de la contratación o, en su caso, en el número de meses realmente transcurridos desde la fecha de inscripción del CEE en la Seguridad Social.

A estos efectos, se computará cada persona en proporción al número de días efectivamente trabajados en el período de referencia, computándose todas las personas trabajadoras con discapacidad fijas del centro, con independencia de su jornada.

- Si la cifra de la plantilla media de fijos de la empresa resultase con números decimales, se redondeará a la unidad superior si el decimal es mayor de 0,5 y a la unidad inferior si éste es menor o igual a 0,5.
- Se entenderá que existe incremento de plantilla de fijos si, con el trabajador por cuya contratación se solicita subvención, se aumenta en un trabajador la plantilla media de la empresa.

No se computarán para el cálculo de tal incremento neto de la plantilla:

- Las variaciones que se produzcan entre el colectivo de personas trabajadoras con discapacidad que integren la plantilla como consecuencia de la renuncia voluntaria, del reconocimiento de la incapacidad laboral permanente total o absoluta o gran invalidez, de la jubilación, de la baja por defunción, de la baja derivada del agotamiento del período máximo de incapacidad temporal mientras no se produzca la reincorporación efectiva de la persona trabajadora al centro especial de empleo.



- Las modificaciones producidas por reducción voluntaria del tiempo de trabajo, por despido disciplinario u objetivo declarado procedente ni las derivadas de la situación de excedencia de la persona trabajadora.
- Los contratos de carácter fijo discontinuo ni las variaciones producidas, en su caso, por subrogaciones efectuadas conforme a las causas legales estipuladas.
- Las personas trabajadoras con discapacidad que hayan transitado desde el centro especial de empleo a una empresa ordinaria.

c) Cuando se trate de CEE ya en funcionamiento, la contratación indefinida inicial o la transformación de contratos en indefinidos que constituyan el objeto de la subvención deberán suponer, además, un incremento de la plantilla fija de personas con discapacidad alcanzada en el centro en el último expediente de ayudas aprobadas para otro proyecto generador de empleo, siempre que este proyecto se hubiera producido en los 3 años anteriores.

Para el cálculo de dicha plantilla fija no se computarán los contratos fijos discontinuos, tanto si se encuentran en su período de inactividad como si están de alta en la fecha de cálculo."

Tres. Se modifica la letra a) del apartado 2 del artículo 21, que queda redactada como sigue:

"a) Para la evaluación de las solicitudes se constituirá la Comisión de valoración de carácter técnico a la que se refiere el artículo 24.3 del texto refundido de la Ley de Subvenciones de Aragón, aprobado por Decreto Legislativo 2/2023, de 3 de mayo, del Gobierno de Aragón. Esta Comisión de valoración es un órgano colegiado encargado de evaluar las solicitudes presentadas, de acuerdo con los criterios de valoración establecidos en el artículo 20.1 de esta Orden y cuyo baremo se detallará en las correspondientes convocatorias.

La Comisión de valoración, en su organización y funcionamiento se regirá por lo dispuesto para los órganos colegiados en los artículos 23 y siguientes de la Ley 5/2021, de 29 de junio, de Organización y Régimen Jurídico del Sector Público Autonómico de Aragón. Esta Comisión será presidida por la persona titular de la jefatura del Servicio de Promoción de Empleo del Instituto Aragonés de Empleo y estará integrada además por dos personas que ostenten sendas jefaturas de sección dependientes de dicho Servicio y por otra persona con categoría de técnico que preste sus servicios en la misma unidad, actuando esta última como secretaria de la comisión, con voz, pero sin voto. La Comisión de valoración realizará el examen de las solicitudes y elaborará un informe en el que figurará la aplicación



de los criterios de valoración y el orden preferente resultante. Este informe será la base de la propuesta de resolución del órgano instructor."

Disposición transitoria única. Validez de los informes de adecuación al puesto de trabajo y aplicación de la regla de prevalencia.

1. Los informes de adecuación al puesto de trabajo emitidos por los órganos competentes con anterioridad a la entrada en vigor de esta Orden, mantendrán su validez y surtirán plenos efectos para la determinación de la prevalencia de la discapacidad que conste en los mismos.
2. En los procedimientos iniciados con posterioridad a la entrada en vigor de esta Orden, y únicamente para aquellas personas trabajadoras con discapacidad en las que no conste informe emitido por los órganos competentes, la prevalencia de la discapacidad, en caso de concurrencia, se determinará conforme a lo dispuesto en el artículo 7.4 de la presente orden, considerando que prevalecerá la discapacidad intelectual o enfermedad mental sobre la física o sensorial.

Disposición final única. Entrada en vigor.

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el "Boletín Oficial de Aragón".

Zaragoza, 27 de octubre de 2025.

La Consejera de Empleo, Ciencia y Universidades,
CLAUDIA PÉREZ FORNIÉS