

## PROGRAMA DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN (PROGRAMA INSERTA)

*Orden del 21 de mayo de 2014 por la que se establecen las bases reguladoras del Programa de incentivos a la contratación de las personas trabajadoras, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, y se procede a su convocatoria para el año 2014.*

### **1. ENTIDADES BENEFICIARIAS:**

Personas empleadoras y las empresas, cualquiera que sea su forma jurídica que adopten, incluidas las personas autónomas, las sociedades civiles y las comunidades de bienes, aunque carezca de persona jurídica, que contraten trabajadoras/es por cuenta ajena para prestar servicios en centros de trabajo radicados en Galicia, de acuerdo con los requisitos y las condiciones que se establecen en la orden de convocatoria.

En el caso de las sociedades civiles, comunidades de bienes y Unión Temporal de Empresas, deberá hacerse constar expresamente, tanto en la solicitud como en la resolución de concesión, los compromisos de ejecución asumidos por cada miembro de la agrupación, así como el importe de subvención que se va a aplicar a cada uno de ellos, que tendrá igualmente la consideración de beneficiario. En cualquier caso, deberán nombrar una persona representante o apoderada única de la agrupación, con poderes bastantes para cumplir las obligaciones que, como beneficiaria, le corresponden a la agrupación. En los supuestos de Unión Temporal de Empresas cada empresa que forme parte de esta unión deberá reunir los requisitos exigidos para acceder a las ayudas.

### **2. PLAZO DE PRESENTACIÓN:**

Las solicitudes por la contratación subvencionables realizadas entre el 1 de octubre de 2013, o si es el caso el 1 de enero de 2014, y la fecha de entrada en vigor de la orden (miércoles, 4 de junio de 2014), deberán presentarse en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de esta orden.

### **3. OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES BENEFICIARIAS:**

- a) En las ayudas a la contratación temporal de personas que pertenezcan a los colectivos en riesgo o situación de exclusión social, la entidad beneficiaria deberá mantener en su cuadro de personal la persona trabajadora contratada por el período de duración del contrato objeto de subvención.

En el supuesto de extinción de la relación laboral de alguna persona trabajadora por la cual se concedió la subvención, la entidad beneficiaria está obligada a cubrir la vacante en el plazo de un mes, por lo menos en tiempo de dedicación igual al anterior, y la nueva persona trabajadora deberá ser desempleada, participante activa y pertenecer a alguno de los colectivos de personas beneficiarias de este programa, lo que deberá serle comunicado al órgano que concedió la ayuda. Esta nueva incorporación no dará lugar, en ningún caso, a una nueva ayuda.

- b) En las ayudas para la sustitución de las personas trabajadoras en excedencia para el cuidado de familiares o con reducción de la jornada de trabajo por motivos familiares, la empresa beneficiaria tiene las siguientes obligaciones:
- Mantener en su cuadro de personal la persona trabajadora subvencionada al amparo



de este programa por el período de duración del contrato objeto de subvención.

En el supuesto de cese de la persona trabajadora interina, la cobertura del puesto de trabajo por una nueva persona trabajadora desempleada tendrá que realizarse durante el período de la sustitución, y en el plazo de los diez días siguientes al de la baja, hecho que deberá ser comunicado por la empresa beneficiaria al órgano competente que concediese la ayuda.

- Comunicar la fecha de incorporación al puesto de trabajo de la persona sustituida dentro del mes siguiente a aquel en que esta se produzca.
- c) Someterse a las actuaciones de comprobación que efectuará la Consellería de Traballo e Benestar, así como a cualquier otra actuación de control que pueda realizar los órganos competentes, tanto autonómicos como estatales o comunitarios, para el cual se presentará cuanta información le sea requerida en el ejercicio de las actuaciones anteriores. En especial, por tratarse de ayudas cofinanciadas con el Fondo Social Europeo, la entidad beneficiaria quedará sometida a las verificaciones previstas en el [artículo 13 del Reglamento \(CE\) nº 1828/2006](#).
- d) Comunicar al órgano concedente cualquier modificación de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención, así como de los compromisos y obligaciones asumidos por las personas beneficiarias y, de ser el caso, la obtención concurrente de subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financien las actividades subvencionadas. Esta comunicación deberá efectuarse tan pronto como se conozca, y en todo caso con anterioridad a la justificación de la aplicación dada a los fondos percibidos, tal y como se establece en el [artículo 11.d de la Ley 9/2007, de subvenciones de Galicia](#).
- e) Estar al día de sus obligaciones tributarias estatales y autonómicas y de la Seguridad Social, así como no tener pendiente de pago ninguna otra deuda, por ningún concepto, con la Administración pública de la Comunidad Autónoma, con anterioridad a dictarse la propuesta de resolución de concesión a realizar la propuesta de pago de la subvención.
- f) Disponer de los libros contables, registros diligenciados y demás documentos debidamente auditados en los términos exigidos por la legislación mercantil y sectorial aplicable a la entidad beneficiaria en cada caso, con la finalidad de garantizar el adecuado ejercicio de las facultades de comprobación y control.
- Excepto aquellas entidades beneficiarias que por la normativa vigente estén exentas de la obligación de llevar a cabo una contabilidad, las entidades beneficiarias tienen la obligación de acreditar que lleven una contabilidad separada o un código contable adecuado para los gastos objeto de subvención.
- g) Conservar los documentos justificativos de la aplicación de los fondos percibidos, incluidos los documentos electrónicos, en cuanto puedan ser objeto de las actuaciones de comprobación y control. En especial, y dado que las subvenciones concedidas al amparo de esta orden están cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, las personas o entidades beneficiarias garantizarán, durante un período de tres años a partir del cierre del programa operativo o bien durante un período de tres años a partir del año en que tuviese lugar el cierre parcial de este, la disponibilidad de los documentos justificativos de las contrataciones subvencionadas.
- h) Adoptar las medidas adecuadas de difusión para dar publicidad a la financiación pública de las actuaciones subvencionadas por la Consellería de Traballo e Benestar, así como cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, en los términos establecidos en el Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión, del 8 de diciembre de 2006, por el que se fijan normas de desarrollo del Reglamento (CE) 1083/2006, del Consejo, por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social



Europeo y al Fondo de Cohesión y el Reglamento (CE) 1080/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo al Fondo Social Europeo de Desarrollo Regional (DOUE L 45, del 15 de febrero de 2007). En este sentido, la aceptación de la ayuda comunitaria implicará su aparición en la lista pública conforme lo establecido en el artículo 8.5 de la orden de convocatoria.

- i) Proceder al reintegro de los fondos percibidos en los supuestos previstos en el artículo 33 de la Ley 9/2007, del 13 de junio, de subvenciones de Galicia.
- j) Aquellas otras obligaciones establecidas en el artículo 11 de la Ley 9/2007, del 13 de junio, de subvenciones de Galicia.

#### **4. CONDICIONES PROGRAMA:**

Serán subvencionables al amparo de este programa las modalidades de contratación temporal que cumpliendo los requisitos establecidos en la orden, se formalicen desde el 1 de octubre de 2013 y hasta el 30 de septiembre de 2014.

##### Contratos de interinidad para favorecer la conciliación:

Serán subvencionables los contratos de interinidad que se realicen con personas desempleadas para substituir a personas trabajadoras en excedencia por cuidado de familiares, en los supuestos y términos previstos en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, o con reducción de jornada de trabajo por motivos familiares, en los supuestos y términos previstos en el artículo 37.5 del Estatuto de los trabajadores, y siempre que, en virtud de disposición legal o convenio colectivo de aplicación, se trate de una excedencia con reserva de puesto de trabajo.

El contrato de interinidad se formalizara por un período no inferior a 4 meses ni superior a 3 años, y deberá realizarse con una persona desempleada que tenga la consideración de participante activa en los programas de fomento de empleabilidad.

##### Contratos temporales para favorecer la inclusión:

Serán subvencionables los contratos de naturaleza temporal que se realicen con personas desempleadas que pertenezcan a alguno de los colectivos en riesgo de exclusión social relacionados en el artículo 2.2 de esta orden.

Son subvencionables todas las modalidades contractuales de carácter temporal siempre que se formalicen con una duración mínima de 6 meses.

##### Cuantías de los incentivos:

<b>Duración del contrato</b>	<b>Ayudas</b>
6 meses	2.500 €
7 meses	2.900 €
8 meses	3.300 €
9 meses	3.700 €
10 meses	4.100 €
11 meses	4.550 €
12 meses	5.000 €



Los contratos de interinidad que cumplan los requisitos de base segunda de este anexo se incentivarán con una ayuda de 2.000 €, que se reducirá proporcionalmente cuando su duración sea por un período inferior a un año.

Las cuantías de las subvenciones establecidas en los puntos 1 y 2 de las bases de convocatoria será proporcionales al tiempo efectivo de trabajo en función de la jornada a tiempo completo establecida en el convenio de aplicación o, en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal.

Exclusiones:

Las relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2.1 del Real Decreto legislativo 1/1995, del 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores para prestar servicios en otras empresas mediante contratos de puesta a disposición.

Los contratos relacionados con el cónyuge, los ascendentes, los descendentes y demás parientes, por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado incluido, de la empresario/a o de las personas que tengan cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos. No será aplicable esta exclusión cuando la persona empleadora sea una persona trabajadora autónoma que contrate como persona trabajadora por cuenta ajena los hijos/as menores de 30 años, tanto se conviven o no con él, o cuando se trate de una persona trabajadora autónoma sin personas asalariadas y contrate un solo familiar menor de 45 años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.

