



# I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

## A. DISPOSICIONES GENERALES

### CONSEJERÍA DE EMPLEO

*ORDEN EMP/386/2016, de 4 de mayo, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones dirigidas a fomentar la contratación temporal y la ampliación de la jornada en el sector de ayuda a domicilio.*

I

La Estrategia Europea de Empleo 2020 incide en la necesidad de instaurar un modelo laboral de carácter preventivo frente a la situación de desempleo.

En esta misma línea, la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, define las políticas activas de empleo como el conjunto de servicios y programas implementados por los Servicios Públicos de Empleo para mejorar las posibilidades de inserción de las personas desempleadas.

Así, entroncada en el marco de dichas Estrategias, se elabora a nivel regional la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020, acordada con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de la Comunidad de Castilla y León, con el objetivo de mejorar los niveles de ocupación y de reducir el desempleo, incrementando las posibilidades de empleabilidad de los ciudadanos, prestando una atención especial a las personas más necesitadas de apoyo y protección.

Esta Estrategia da continuidad a las actuaciones llevadas a cabo por la I Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Trabajo 2012-2015, que ya estableció distintos tipos de incentivos para la creación de empleo y mantenimiento del existente, ocupándose especialmente de aquellos colectivos con más necesidades de apoyo.

Algunos de los objetivos generales de la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020 son: Potenciar un empleo estable y de calidad, favorecer la empleabilidad de aquellos colectivos con mayores dificultades para acceder a un puesto de trabajo, promover la integración y/o reinserción al mercado de trabajo, e impulsar el emprendimiento y el apoyo y atención personalizada a las empresas.

En este contexto el empleo es una prioridad absoluta para todos y con el fin de promoverlo se hace necesario conjugar las distintas modalidades de contratación, para conseguir la mayor inserción laboral y el mantenimiento del empleo existente.

Para ello, una vez aprobado el Plan Estratégico de Subvenciones al que se refieren el artículo 8 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y el artículo 4 de la Ley 5/2008, de 25 de septiembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma

de Castilla y León, se regulan en esta orden un conjunto de programas de fomento de la contratación temporal, en determinadas circunstancias especiales que así lo precisan, fijando como colectivos prioritarios: Los jóvenes menores de 35 años, los mayores de 45 años y los desempleados de larga duración. Asimismo, se incluye un programa dirigido a la inserción laboral de personas beneficiarias de la Renta Garantizada de Ciudadanía.

Así, en primer lugar, se subvencionan los contratos en prácticas dirigidos a la adquisición de una experiencia profesional adecuada al nivel de estudios cursados, que mejore las posibilidades de acceso a un trabajo estable.

En segundo lugar, debido a la consideración como valor fundamental que tiene la conciliación de la vida laboral y familiar se regulan las subvenciones para el fomento de los contratos temporales con cláusula específica de interinidad para sustituir a aquellos trabajadores que, por motivos relacionados con su paternidad o maternidad, dejen de prestar temporalmente sus servicios o reduzcan parcialmente su jornada para cuidar a hijos o familiares. Este programa supone no sólo una medida de fomento de empleo, sino también una medida de fomento de la estabilidad en el puesto de trabajo, garantizando su continuidad y facilitando la reincorporación al mismo una vez extinguidas las situaciones que motivaron su interrupción.

En tercer lugar, se promueven una serie de actuaciones que se dirigen a la consecución de la mejora de la calidad y productividad del trabajo junto a la generación neta de puestos de trabajo. Estas actuaciones se plasman en el programa de fomento de la contratación por sustitución de horas extraordinarias y de reordenación del tiempo de trabajo.

En cuarto lugar, como medida para evitar la destrucción de puestos de trabajo, a la vez que se facilita el relevo generacional y se posibilita la adquisición de experiencia profesional a los jóvenes, se regulan las subvenciones para el fomento de los contratos temporales con cláusula específica de relevo formalizados con jóvenes desempleados.

En quinto lugar, para promover la integración en el mercado de trabajo de personas que se encuentran en riesgo de exclusión social, se regulan subvenciones para el fomento de la contratación temporal de personas beneficiarias de la Renta Garantizada de Ciudadanía, con la finalidad de que estas personas puedan obtener una experiencia laboral que les ayude a encontrar un puesto de trabajo estable.

Por último, para atender a las necesidades de una sociedad que tiende a un progresivo envejecimiento y en la que la incorporación de la mujer al mundo laboral se ha ido generalizando de forma gradual, circunstancias que originan el incremento de la demanda de los servicios de ayuda a domicilio en los que existe un alto porcentaje de empleo femenino, se regulan incentivos para las empresas que prestan este servicio en Castilla y León y que incrementen el tiempo de trabajo de sus empleados.

## II

Las bases reguladoras de estas subvenciones se incorporan como Anexo a la presente orden, estructurándose en tres capítulos con un total de 35 bases: El capítulo I regula las disposiciones generales; el capítulo II, el procedimiento de concesión; y el capítulo III, dividido en seis secciones, contiene los requisitos propios de cada uno de los programas de subvenciones.

El capítulo I recoge el objeto de las subvenciones reguladas en esta orden, que es fomentar la contratación temporal y la ampliación de la jornada de los trabajadores que prestan sus servicios en el sector de ayuda a domicilio, en la Comunidad de Castilla y León.

Regula, además, entre otros aspectos, la condición de beneficiario, los destinatarios de las subvenciones, los criterios para la concesión de las subvenciones y el régimen de incompatibilidades.

El capítulo II establece el procedimiento de concesión de las subvenciones, el cual se tramitará en régimen de concesión directa.

Se establece también la forma de presentación de las solicitudes, así como los órganos competentes para la instrucción y resolución de las mismas, y el régimen de comunicaciones y notificaciones con los interesados.

Por último, el capítulo III establece la regulación específica de los diferentes programas de subvenciones, estructurándose en seis secciones.

Así, la sección primera regula el programa I de fomento de los contratos en prácticas formalizados con personas desempleadas.

La sección segunda, referida al programa II de fomento de la contratación temporal con cláusula específica de interinidad, tiene como objetivo promover nuevas contrataciones para sustituir a trabajadores que se encuentren en situación de excedencia o reducción de jornada laboral por cuidado de hijo o familiar, o suspensión del contrato de trabajo por situación de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, acumulación del permiso de lactancia, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.

La sección tercera se refiere al programa III de fomento de la contratación por sustitución de horas extraordinarias y por reordenación del tiempo de trabajo, con el que se incentiva la formalización de nuevos contratos para la sustitución de las horas extraordinarias que se hubieran realizado en el año inmediatamente anterior y se incentiva la concertación de nuevos contratos dirigidos a conseguir una más eficaz organización del tiempo de trabajo.

La sección cuarta regula el programa IV referido a la subvención para el fomento de la formalización de contratos temporales con cláusula específica de relevo para cubrir el tiempo de trabajo dejado vacante por trabajadores que acceden a la jubilación parcial.

La sección quinta, referida al programa V, regula el fomento de la contratación temporal formalizada con personas beneficiarias de la Renta Garantizada de Ciudadanía.

Por último, la sección sexta regula el programa VI de fomento de la ampliación de jornada en el sector de la ayuda a domicilio en la Comunidad de Castilla y León.

### III

Las subvenciones de esta orden serán financiadas con cargo a los Presupuestos Generales de la Comunidad de Castilla y León.

El presente régimen de subvenciones ha sido excluido del procedimiento ordinario de la concurrencia competitiva en virtud de lo establecido en el artículo 33.1 de la Ley 13/2005, de 27 de diciembre, de Medidas Financieras.

La Ley 10/2003, de 8 de abril, de Creación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, establece en su artículo 4 las funciones de este Organismo, señalándose en el apartado 2.a) que le corresponde la elaboración y gestión de los programas de inserción laboral y fomento del empleo.

En consecuencia, oído el Consejo General de Empleo, a propuesta de la Gerente del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, y teniendo en cuenta las reglas establecidas en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones; en su Reglamento de desarrollo, aprobado por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio; en la Ley 5/2008, de 25 de septiembre, de Subvenciones de la Comunidad de Castilla y León; y en virtud de las atribuciones conferidas por la Ley 10/2003, de 8 de abril, de creación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, y por la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León,

#### DISPONGO

##### *Artículo Único.*

Aprobar las bases reguladoras por las que se establecen las subvenciones dirigidas a fomentar la contratación temporal y la ampliación de la jornada en el sector de ayuda a domicilio.

##### *Disposición Adicional. Régimen de minimis.*

Estas subvenciones están sometidas al régimen de *minimis*, en los términos establecidos en el Reglamento (UE) n.º 1407/2013 de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de *minimis*.

##### *Disposición Transitoria.*

Los procedimientos iniciados por convocatorias publicadas antes de la entrada en vigor de esta orden continuarán rigiéndose por la normativa vigente en el momento de su iniciación.

##### *Disposición Derogatoria.*

Queda derogada la Orden EYE/702/2012, de 14 de agosto, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones dirigidas al fomento de determinados contratos temporales y de la ampliación de la jornada en el sector de la ayuda a domicilio.

##### *Disposición Final. Entrada en vigor.*

La presente orden entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

Valladolid, 4 de mayo de 2016.

*La Consejera de Empleo,*  
Fdo.: ROSA VALDEÓN SANTIAGO

**ANEXO****BASES REGULADORAS DE LAS SUBVENCIONES DIRIGIDAS A FOMENTAR  
LA CONTRATACIÓN TEMPORAL Y LA AMPLIACIÓN DE LA JORNADA  
EN EL SECTOR DE LA AYUDA A DOMICILIO****CAPÍTULO I***Disposiciones Generales**Base 1.<sup>a</sup>– Objeto de las subvenciones.*

Fomentar la contratación temporal y la ampliación de la jornada en el sector de ayuda a domicilio en la Comunidad de Castilla y León, a través de los siguientes programas:

- Programa I: Fomento de los contratos en prácticas.
- Programa II: Fomento de contratos temporales con cláusula específica de interinidad para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Programa III: Fomento de la contratación por sustitución de horas extraordinarias y reordenación del tiempo de trabajo.
- Programa IV: Fomento de contratos temporales con cláusula específica de relevo.
- Programa V: Fomento de la contratación temporal de personas beneficiarias de la Renta Garantizada de Ciudadanía.
- Programa VI: Fomento de la ampliación de jornada en el sector de ayuda a domicilio.

*Base 2.<sup>a</sup>– Régimen Jurídico.*

Estas subvenciones se ajustarán, además de a lo dispuesto en la presente orden, a lo establecido en:

- La Ley 5/2008, de 25 de septiembre, de Subvenciones de la Comunidad de Castilla y León.
- La Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y su Reglamento de desarrollo aprobado por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, en sus artículos básicos.
- El artículo 33 de la Ley 13/2005, de 27 de diciembre, de Medidas Financieras.
- Y demás normativa de general aplicación.

*Base 3.<sup>a</sup>– Beneficiarios.*

1.– Podrán ser beneficiarios de las subvenciones reguladas en los programas I, II, III, IV y V, las personas físicas o jurídicas, comunidades de bienes y sociedades civiles que formalicen las contrataciones descritas en estas bases, en centros de trabajo de Castilla

y León, con personas que cumplan los requisitos para poder ser destinatarias de dichas contrataciones.

Asimismo, en el programa VI –*Fomento de ampliación de jornada en el sector de ayuda a domicilio*– podrán ser beneficiarios, además de los citados en el párrafo anterior, las agrupaciones de personas físicas o jurídicas que presten este servicio en Castilla y León, y que cumplan los requisitos previstos para este programa.

2.– En los programas I, II, III, IV y V las empresas solicitantes deberán tener menos de 100 trabajadores de alta en la fecha de inicio del hecho subvencionable.

3.– Se excluyen como beneficiarios de estas subvenciones las entidades pertenecientes al sector público.

4.– No podrán acceder a estas subvenciones aquellos solicitantes que incurran en alguna de las prohibiciones reguladas en el artículo 13, apartados 2 y 3, de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

5.– Tampoco podrán ser beneficiarios los solicitantes que no acrediten la observancia o la exención de la obligación del cumplimiento de la normativa sobre integración laboral de personas con discapacidad o, en su caso, la no sujeción a dicha obligación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3.2 del Decreto 75/2008, de 30 de octubre, por el que se regula la acreditación del cumplimiento de la normativa para la integración laboral de las personas con discapacidad y el establecimiento de criterios de valoración y preferencia en la concesión de subvenciones y ayudas públicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

#### *Base 4.ª– Obligaciones de los beneficiarios.*

Los beneficiarios, además de las establecidas en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, deben cumplir las siguientes obligaciones:

- 1.– Facilitar toda la información que les sea requerida por los órganos de tramitación o control de la Administración.
- 2.– Comunicar a la Gerencia Provincial del Servicio Público de Empleo de Castilla y León correspondiente, cualquier modificación que se produzca respecto a los datos identificativos o a las circunstancias tenidas en cuenta en el momento de la concesión de la subvención.
- 3.– Acreditar el cumplimiento de las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social antes de producirse la propuesta de pago, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 27/2008, de 3 de abril, por el que se regula la acreditación del cumplimiento de las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social en materia de subvenciones.

#### *Base 5.ª– Exclusiones.*

1.– No serán subvencionables las contrataciones y ampliaciones que se formalicen con los socios de las sociedades mercantiles solicitantes, ni con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración en dichas sociedades.

Tampoco serán subvencionables las contrataciones formalizadas con el cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el segundo grado inclusive, del empresario individual, de los miembros de la comunidad de bienes, o de los socios de la sociedad civil o mercantil solicitante, o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración, gobierno o representación en las sociedades mercantiles solicitantes.

2.– No se subvencionarán las contrataciones formalizadas al amparo de una relación laboral de carácter especial de las previstas en el artículo 2.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

*Base 6.<sup>a</sup>– Destinatarios de la contratación y ampliación.*

1.– Los contratos formalizados al amparo de los programas I, II y III se llevarán a cabo con personas que en la fecha de inicio de los mismos se hallen desempleadas e inscritas como tales en el Servicio Público de Empleo, y pertenezcan a alguno de los siguientes colectivos:

- a. Personas menores de 35 años de edad.
- b. Personas de entre 35 y 44 años de edad, ambas inclusive, que sean desempleadas de larga duración, entendiéndose por tales aquellas personas cuyo período de inscripción como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo sea, al menos, de 12 meses ininterrumpidos inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la contratación por la que se solicita la subvención. A estos efectos, no se computarán aquellas interrupciones iguales o inferiores a 30 días que sean consecuencia de una colocación.
- c. Personas de 45 o más años de edad.

2.– Los contratos temporales con cláusula específica de relevo del programa IV de la presente Orden se formalizarán con personas menores de 35 años de edad, desempleados e inscritos como tales en el Servicio Público de Empleo en la fecha de inicio del contrato.

3.– En el programa V las contrataciones deberán formalizarse con personas que, en la fecha de inicio de las mismas, sean beneficiarias de la Renta Garantizada de Ciudadanía.

4.– La ampliación de jornada del programa VI se llevará cabo con los trabajadores que presten servicios por cuenta ajena para los beneficiarios relacionados en la Base 3.<sup>a</sup>.1.

*Base 7.<sup>a</sup>– Criterios de concesión de la subvención.*

La concesión de estas subvenciones estará supeditada, en todo caso, a la existencia de disponibilidades presupuestarias que, para este fin, se habilitan en cada ejercicio, otorgándose por orden de entrada de la solicitud en el registro del órgano competente para su tramitación, desde que el expediente esté completo y en función del cumplimiento de los requisitos exigidos en esta orden y en la correspondiente convocatoria de subvenciones.

*Base 8.<sup>a</sup>– Compatibilidad.*

1.– Las subvenciones reguladas en esta orden serán incompatibles con otras subvenciones para la misma finalidad otorgadas por cualquier Administración Pública o por otros entes públicos o privados, nacionales o internacionales.

2.– Asimismo, las subvenciones reguladas en los Programas I, II, III, IV y V de esta orden serán incompatibles entre sí.

*Base 9.ª– Órgano competente para aprobar la convocatoria de subvención.*

La convocatoria de subvenciones se aprobará por Resolución del Presidente del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.1 de la Ley 5/2008, de 25 de septiembre, de Subvenciones de la Comunidad de Castilla y León.

## CAPÍTULO II

### *Procedimiento de concesión*

*Base 10.ª– Iniciación del procedimiento.*

1.– El procedimiento de concesión de las subvenciones previstas en estas bases se tramitará en régimen de concesión directa, en virtud de lo establecido en el artículo 33 de la Ley 13/2005, de 27 de diciembre, de Medidas Financieras.

2.– El procedimiento se iniciará a instancia del interesado mediante la presentación de la solicitud de subvención, previa aprobación de la convocatoria por el órgano competente, cuyo extracto se publicará en el «*Boletín Oficial de Castilla y León*», por conducto de la Base de Datos Nacional de Subvenciones (BDNS), una vez que se haya presentado ante ésta el texto de la convocatoria y la información requerida para su publicación.

El texto íntegro de la convocatoria se publicará en la página web del Servicio Público de Empleo de Castilla y León (<https://www.empleo.jcyl.es>), así como en la Sede Electrónica de la Junta de Castilla y León: <https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es>

*Base 11.ª– Solicitudes.*

1.– Las solicitudes se formularán en el modelo normalizado que estará disponible en la sede electrónica de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, accesible a través de la dirección electrónica: <https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es>. A la solicitud se acompañará la documentación que se indique en la resolución de convocatoria.

2.– El período de presentación de las solicitudes de subvención será el que se disponga en la resolución de convocatoria, de acuerdo con los plazos que en la misma se establezcan.

3.– Las solicitudes podrán cursarse:

3.1.– De forma electrónica, de conformidad con la Ley 2/2010, de 11 de marzo, de Derechos de los Ciudadanos en sus relaciones con la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de Gestión Pública, y con el Decreto 7/2013, de 14 de febrero, de utilización de medios electrónicos en la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Para ello, los solicitantes deberán disponer de DNI electrónico, o de cualquier certificado electrónico que haya sido previamente reconocido por la Administración de la Comunidad de Castilla y León, y sea compatible con los diferentes elementos habilitantes y plataformas tecnológicas corporativas.

Las entidades prestadoras del servicio al que se refiere el apartado anterior reconocidas por la Junta de Castilla y León, figuran en una relación actualizada publicada en la sede electrónica (<https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es>).

Los interesados que dispongan de los medios indicados, podrán cursar sus solicitudes, junto con la correspondiente documentación que se digitalizará y aportará como archivos Anexos a la solicitud, a través del registro electrónico de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, sin perjuicio de la posibilidad de requerir al particular la exhibición del documento o información original, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35.2 de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de Acceso Electrónico de los Ciudadanos a los Servicios Públicos.

Las solicitudes así presentadas producirán los mismos efectos jurídicos que las presentadas de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora del procedimiento administrativo común. El registro electrónico, una vez admitida la solicitud, emitirá automáticamente por el mismo medio un resguardo acreditativo de la presentación. Dicho resguardo estará integrado por:

- a.– Una copia auténtica de la solicitud presentada que incluirá la fecha y hora de presentación y número de entrada de registro.
- b.– Un resumen acreditativo de la presentación de la solicitud y de los documentos que, en su caso, acompañen a la misma, en el que se indicará:
  - Información de registro electrónico: Fecha y hora de presentación, número de entrada de registro electrónico.
  - Identificación de la unidad administrativa o del centro al que se dirige la solicitud.
  - Identificación de la persona que ha presentado la documentación.
  - Identificación de la solicitud.
  - En su caso, enumeración y denominación de los documentos adjuntos, seguida del identificador de cada uno de ellos, que permita garantizar su autenticidad e integridad.
  - Información, en su caso, del plazo máximo establecido normativamente para la resolución del procedimiento y notificación de la resolución, cuando sea automáticamente determinable, así como de los efectos que pueda producir el silencio.

El resguardo de la presentación se entregará de manera automática por medios electrónicos al interesado, estará firmado electrónicamente y podrá ser impreso en papel o archivado electrónicamente. Dicho resguardo tendrá la consideración de recibo acreditativo de la fecha y hora de presentación de la solicitud y de la documentación que en su caso se acompañe.

3.2.– En el registro de la Gerencia Provincial del Servicio Público de Empleo de Castilla y León competente para su tramitación, sin perjuicio de lo establecido en la normativa reguladora del procedimiento administrativo común.

3.3.– Ante una oficina de Correos, en sobre abierto, para que sea fechada y sellada por el empleado de Correos antes de ser certificada, según lo establecido en el artículo 31 del Real Decreto 1829/1999, de 3 de diciembre, por el que se regula la prestación de los servicios postales.

4.– Dada la naturaleza de la documentación a acompañar, se excluye la posibilidad de presentar las solicitudes por telefax, conforme al artículo 1.2.a) del Decreto 118/2002, de 31 de octubre («B.O.C. y L.» n.º 213, de 4 de noviembre), por el que se regulan las transmisiones por telefax para la presentación de documentos en los registros administrativos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, y se declaran los números telefónicos oficiales.

5.– De acuerdo con lo establecido en el artículo 4 del Decreto 27/2008, de 3 de abril, por el que se regula la acreditación del cumplimiento de las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, en materia de subvenciones, los solicitantes deberán acreditar hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social previamente a la propuesta de resolución.

Dicha acreditación se podrá recabar por el órgano gestor, previa autorización expresa del interesado en el impreso de solicitud y, a falta de dicha autorización, se llevará a cabo mediante la aportación por el interesado de los correspondientes certificados, en los términos previstos en el artículo 5 del Decreto 27/2008, de 3 de abril, en relación con el artículo 22 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 noviembre, General de Subvenciones.

En los supuestos previstos en el artículo 6 del Decreto 27/2008, de 3 de abril, será suficiente con la aportación de una declaración responsable.

6.– Con la presentación de la solicitud se podrá autorizar expresamente al órgano instructor para que éste pueda obtener directamente o por medios telemáticos la información que cada convocatoria exija para la verificación de los datos en virtud de los cuales deba dictarse la resolución. En caso de no otorgar dicha autorización deberá aportarse, junto con la solicitud, la documentación acreditativa de dichos datos.

7.– Cuando la solicitud no reúna los requisitos exigidos, o no se acompañe la documentación exigible, se requerirá al interesado para que en el plazo de 10 días subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciere, se le tendrá por desistido de su petición, dictándose resolución al efecto.

#### ***Base 12.ª– Instrucción.***

1.– El órgano competente para la instrucción del procedimiento será la unidad administrativa correspondiente de la Gerencia Provincial del Servicio Público de Empleo de la provincia en la que radique el centro de trabajo en el que el destinatario de la contratación preste sus servicios en la fecha de inicio del contrato o de la ampliación de la jornada.

2.– El órgano instructor realizará cuantas actuaciones estime necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales deba dictarse la resolución.

***Base 13.<sup>a</sup>– Resolución.***

1.– La competencia para resolver las solicitudes corresponderá al Presidente del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, sin perjuicio de las delegaciones o desconcentraciones que puedan efectuarse.

2.– El plazo de resolución y notificación será de 6 meses, a contar desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro del órgano competente para su tramitación, transcurrido el cual sin que se haya dictado y notificado resolución, se entenderá desestimada por silencio administrativo.

3.– Contra dicha resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el Presidente del Servicio Público de Empleo de Castilla y León en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente de su notificación o, directamente, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Valladolid, en el plazo de dos meses, desde el día siguiente de su notificación, a tenor de lo dispuesto en los artículos 8 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

***Base 14.<sup>a</sup>– Comunicaciones con los interesados y notificaciones.***

1.– Las comunicaciones que los interesados realicen con el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, podrán realizarse:

- a) De forma electrónica, conforme establece el Decreto 7/2013, de 14 de febrero, de utilización de medios electrónicos en la Administración de la Comunidad de Castilla y León, a través del Registro electrónico de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, siempre y cuando el interesado disponga de cualquiera de los sistemas de firma electrónica que se establezcan por la Administración de la Comunidad de Castilla y León.
- b) En los registros del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, sin perjuicio de lo establecido en la normativa reguladora del procedimiento administrativo común. En el caso de presentarse en una oficina de Correos, se presentará en sobre abierto, para que sea fechada y sellada por el empleado de Correos antes de ser certificada, según lo establecido en el artículo 31 del Real Decreto 1829/1999, de 3 de diciembre, por el que se regula la prestación de los servicios postales.

2.– Las notificaciones se practicarán en el lugar indicado por los interesados en las solicitudes, o bien mediante avisos de la puesta a disposición de las notificaciones a través de medios electrónicos.

En el procedimiento electrónico la notificación electrónica se efectuará cuando el interesado lo haya señalado como preferente o consentido su utilización, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44.3 de la Ley 2/2010, de 11 de marzo, de Derechos de los Ciudadanos en sus relaciones con la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de Gestión Pública. El interesado deberá manifestar expresamente su voluntad de recibir las notificaciones a través del medio electrónico habilitado por la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Tanto la indicación de la preferencia en el uso de medios electrónicos como su consentimiento podrán emitirse y recabarse, en todo caso, por medios electrónicos.

La práctica de notificaciones por medios electrónicos podrá efectuarse de alguna de las formas siguientes indicadas en el artículo 28.2 del Decreto 7/2013, de 14 de febrero, de utilización de medios electrónicos en la Administración de la Comunidad de Castilla y León:

- a) Mediante el Buzón electrónico del ciudadano, entendiéndose por tal un sistema de dirección electrónica, habilitado en la sede para la práctica de notificaciones en la forma regulada en el artículo 29 de este Decreto.
- b) Mediante la utilización de otros medios que puedan establecerse, siempre que quede constancia de la recepción y acceso por el interesado y en las condiciones que se determinen en su regulación específica.

La notificación electrónica producirá los efectos propios de la notificación por comparecencia cuando se produce el acceso electrónico por los interesados al contenido de las actuaciones administrativas correspondientes, siempre que quede constancia de dicho acceso. Si la práctica de la notificación electrónica no fuera posible por problemas técnicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, ésta realizará la notificación por cualquier medio que permita la constancia de su recepción.

En el caso de no acceder al documento por estos medios se procederá a su notificación de acuerdo con lo establecido en la normativa reguladora del procedimiento administrativo común.

*Base 15.<sup>a</sup>– Justificación y pago.*

1.– La subvención será concedida y pagada, previa justificación de haber formalizado las contrataciones con los requisitos establecidos en la presente Orden de Bases. Dicha justificación se llevará a cabo en el momento de presentar la solicitud de subvención.

2.– La justificación de las circunstancias previstas en los apartados 1 y 2 del artículo 6 del Decreto 75/2008, de 30 de octubre, se realizará mediante la siguiente documentación:

- Declaración responsable del cumplimiento de la normativa sobre integración laboral de las personas con discapacidad, su exención, o la no sujeción a ella.
- Relación de trabajadores de la empresa que tengan la condición de personas con discapacidad, en la que conste nombre, apellidos, número de DNI y descripción de sus correspondientes contratos de trabajo con el solicitante, en la fecha de presentación de la solicitud (salvo que esté exento o no sujeto a la obligación establecida en el artículo 42 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre).
- En el caso de que el solicitante no tenga formalizado, con todos o alguno de los trabajadores incluidos en la relación, un contrato de trabajo para personas con discapacidad, deberá aportar documentación que acredite la condición de persona con discapacidad de dichos trabajadores.

3.– No podrá realizarse el pago de la subvención si el beneficiario no se halla al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, si es deudor de reintegro y si no consta en el expediente la comunicación de las subvenciones solicitadas y obtenidas para la misma finalidad.

***Base 16.<sup>a</sup>– Incumplimientos.***

1.– Los incumplimientos de los beneficiarios de las subvenciones, conforme a lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y en la legislación de la Comunidad de Castilla y León aplicable, darán lugar, en todo caso, a la pérdida de la subvención otorgada y a la exigencia, en los términos establecidos en el artículo 50 de la Ley de Subvenciones de la Comunidad de Castilla y León, del reintegro de las cantidades percibidas en tal concepto, incrementadas, en su caso, con el interés de demora correspondiente desde la fecha del abono de la subvención hasta la fecha de la resolución del reintegro.

2.– En todo caso se garantizará el derecho del interesado al trámite de audiencia.

3.– En todo lo no previsto en esta orden, se estará a lo establecido en la normativa general en materia de reintegro de subvenciones.

***Base 17.<sup>a</sup>– Seguimiento y control de las acciones subvencionadas.***

1.– El Servicio Público de Empleo de Castilla y León podrá realizar, en cualquier momento, mediante los procedimientos legalmente establecidos, las comprobaciones oportunas respecto al destino y aplicación de las subvenciones concedidas.

2.– Los beneficiarios de la subvención deberán someterse a las actuaciones de comprobación a efectuar por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, a las de control económico financiero que correspondan y, en su caso, a las de la Intervención General de la Comunidad Autónoma.

**CAPÍTULO III*****Régimen Específico******Sección 1.<sup>a</sup>– Programa I: Fomento de los contratos en prácticas******Base 18.<sup>a</sup>– Finalidad de la subvención.***

Fomentar la contratación en prácticas a tiempo completo en la Comunidad de Castilla y León.

***Base 19.<sup>a</sup>– Requisitos de la contratación a subvencionar.***

1.– Se subvencionarán los contratos en prácticas, una vez transcurrido un período mínimo de 6 meses desde la fecha de inicio de los mismos.

2.– Los contratos deberán concertarse a jornada completa, teniéndose en cuenta la jornada pactada a la fecha de inicio del contrato, que deberá mantenerse durante todo el período mínimo exigido para que la contratación sea subvencionable.

3.– El contrato de trabajo se formalizará por escrito y se deberá cumplir con el trámite de comunicación a la oficina pública de empleo.

***Base 20.<sup>a</sup>– Cuantía.***

1.– Los contratos en prácticas formalizados a jornada completa se subvencionan con 1.500 euros.

2.– La cuantía citada anteriormente se incrementará con los importes que se indican a continuación:

a) 500 € si en la fecha de inicio de la contratación por la que se solicita la subvención, concurre alguna de las siguientes circunstancias:

- Que el trabajador contratado tenga 45 o más años de edad, no perciba prestación contributiva por desempleo ni ninguno de los subsidios previstos en el artículo 274 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y, además, tenga responsabilidades familiares.

Se entenderán como responsabilidades familiares, a estos efectos, que convivan en su domicilio y a cargo del trabajador: El cónyuge, hijos menores de 26 años de edad, hijos con discapacidad o menores de 18 años de edad acogidos.

- Que el trabajador contratado sea desempleado de larga duración y no perciba prestación contributiva por desempleo ni ninguno de los subsidios previstos en el artículo 274 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

A estos efectos, se entenderá por desempleados de larga duración a aquellas personas cuyo período de inscripción como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo sea, al menos, de 12 meses ininterrumpidos inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la contratación por la que se solicita la subvención. No se computarán aquellas interrupciones iguales o inferiores a 30 días que sean consecuencia de una colocación.

- Que el trabajador contratado sea desempleado de larga duración y se halle en riesgo de exclusión social o tenga dificultades de integración: Inmigrantes, víctimas de terrorismo, víctimas de violencia de género, y beneficiarios de la Renta Garantizada de Ciudadanía, PREPARA, Programa de activación para el empleo, PIE y de otros programas de ayudas económicas que se determinen en cada convocatoria de subvenciones.

A estos efectos, se entenderá por desempleados de larga duración a aquellas personas cuyo período de inscripción como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo sea, al menos, de 12 meses ininterrumpidos inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la contratación por la que se solicita la subvención. No se computarán aquellas interrupciones iguales o inferiores a 30 días que sean consecuencia de una colocación.

- Que el trabajador sea emigrante castellano y leonés retornado, entendiéndose por tal aquella persona de origen castellano y leonés, que lleva residiendo fuera del territorio de la Comunidad de Castilla y León durante, al menos, un año ininterrumpido, antes de la fecha de inicio de la contratación por la que se solicita la subvención.

- Que el centro de trabajo en el que vaya a prestar sus servicios el trabajador contratado radique en alguno de los territorios y zonas geográficas más desfavorecidas, que se determinarán en cada convocatoria de subvenciones.

El incremento previsto en este apartado no es acumulable si se da más de una de las circunstancias indicadas anteriormente.

b) 500 € si la trabajadora contratada es una mujer.

*Sección 2.<sup>a</sup>– Programa II: Fomento de contratos temporales con cláusula específica de interinidad para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar*

*Base 21.<sup>a</sup>– Finalidad de la subvención.*

Fomentar la contratación de personas desempleadas, para sustituir a trabajadores por cuenta ajena que prestan servicios en centros de trabajo de Castilla y León, que se encuentren en alguna de las situaciones siguientes:

- Suspensión del contrato de trabajo por situación de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, acumulación del permiso de lactancia, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple.
- Reducción de jornada laboral o excedencia por cuidado de hijo o familiar, en los supuestos establecidos en el Art. 37.6 y 46.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

*Base 22.<sup>a</sup>– Requisitos de la contratación a subvencionar.*

1.– La modalidad de contrato a realizar será la de contrato temporal con cláusula específica de interinidad, debiéndose concertar a jornada completa. A estos efectos, se tendrá en cuenta la jornada pactada a la fecha de inicio del contrato, que deberá mantenerse durante todo el período mínimo exigido para que la contratación sea subvencionable.

Para el caso de contratos formalizados para sustituir a un trabajador que tenga reducida su jornada para el cuidado de hijo o familiar, el contrato temporal con cláusula específica de interinidad podrá formalizarse a jornada parcial, siempre y cuando ésta sea igual o superior al 50% y cubra el porcentaje de jornada del trabajador sustituido. A estos efectos, se tendrá en cuenta la jornada pactada a la fecha de inicio del contrato, que deberá mantenerse durante todo el período mínimo exigido para que la contratación sea subvencionable.

2.– Se admite que un mismo destinatario de la contratación sustituya a más de un trabajador, que varios destinatarios sustituyan a un único trabajador o que varios destinatarios sustituyan a varios trabajadores.

3.– En la misma convocatoria no se concederá más de una subvención por el mismo trabajador sustituido.

4.– El período de contratación ha de tener una duración mínima de 90 días en un período computable máximo de 270 días a contar desde la fecha de inicio del primer contrato temporal con cláusula específica de interinidad, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Si, con uno o varios trabajadores contratados se sustituye a otro u otros trabajadores se entenderá cumplido el período mínimo de contrato si la suma de todos los efectuados iguala o supera los 90 días en el mencionado período computable máximo de 270 días, aun cuando, entre dichos contratos se hubieran producido períodos en los que el trabajador interino no hubiera prestado servicios en la empresa o los hubiera prestado mediante otro tipo de modalidad contractual al contrato temporal con cláusula específica de interinidad.
- b) El período de contratación que se tendrá en cuenta será el acumulado hasta la fecha en que finalice el período subvencionable que se establezca en la convocatoria, aunque el contrato tuviera una vigencia superior.

5.– Si el trabajador hubiera prestado servicios mediante varios contratos temporales con cláusula específica de interinidad, subvencionables o no, que se hubieran sucedido de forma ininterrumpida y entre los que estuvieran aquellos por los que se solicita subvención, el requisito de hallarse desempleado e inscrito como tal en el Servicio Público de Empleo al que se refiere la Base 6.<sup>a</sup> de la presente orden se exigirá únicamente en la fecha de inicio del primer contrato realizado.

6.– El contrato de trabajo se formalizará por escrito y se deberá cumplir el trámite de comunicación a la oficina pública de empleo.

*Base 23.<sup>a</sup>– Cuantía.*

1. Los contratos temporales con cláusula específica de interinidad formalizados a jornada completa se subvencionan con 1.000 €.

2.– La cuantía citada anteriormente se incrementará con los importes que se indican a continuación:

- a) 200 € si en la fecha de inicio de la contratación por la que se solicita la subvención, concurre alguna de las siguientes circunstancias:
  - Que el trabajador contratado tenga 45 o más años de edad, no perciba prestación contributiva por desempleo ni ninguno de los subsidios previstos en el artículo 274 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y, además, tenga responsabilidades familiares.

Se entenderán como responsabilidades familiares, a estos efectos, que convivan en su domicilio y a cargo del trabajador: el cónyuge, hijos menores de 26 años de edad, hijos con discapacidad o menores de 18 años de edad acogidos.

- Que el trabajador contratado sea desempleado de larga duración y no perciba prestación contributiva por desempleo ni ninguno de los subsidios previstos en el artículo 274 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

A estos efectos, se entenderá por desempleados de larga duración a aquellas personas cuyo período de inscripción como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo sea, al menos, de 12 meses ininterrumpidos inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la contratación por la que se solicita la subvención. No se computarán aquellas interrupciones iguales o inferiores a 30 días que sean consecuencia de una colocación.

- Que el trabajador contratado sea desempleado de larga duración y se halle en riesgo de exclusión social o tenga dificultades de integración: inmigrantes, víctimas de terrorismo, víctimas de violencia de género, y beneficiarios de la Renta Garantizada de Ciudadanía, PREPARA, Programa de activación para el empleo, PIE y de otros programas de ayudas económicas que se determinen en cada convocatoria de subvenciones.

A estos efectos, se entenderá por desempleados de larga duración a aquellas personas cuyo período de inscripción como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo sea, al menos, de 12 meses ininterrumpidos inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la contratación por la que se solicita la subvención. No se computarán aquellas interrupciones iguales o inferiores a 30 días que sean consecuencia de una colocación.

- Que el trabajador sea emigrante castellano y leonés retornado, entendiéndose por tal aquella persona de origen castellano y leonés, que lleva residiendo fuera del territorio de la Comunidad de Castilla y León durante, al menos, un año ininterrumpido, antes de la fecha de inicio de la contratación por la que se solicita la subvención.
- Que el centro de trabajo en el que vaya a prestar sus servicios el trabajador contratado radique en alguno de los territorios y zonas geográficas más desfavorecidas, que se determinarán en cada convocatoria de subvenciones.

El incremento previsto en este apartado no es acumulable si se da más de una de las circunstancias indicadas anteriormente.

b) 200 € si la trabajadora contratada es una mujer.

3. En el supuesto en el que varios destinatarios sustituyan a uno o a varios trabajadores, los incrementos previstos en los apartados a) y b) del punto 2 de esta Base, se reducirán proporcionalmente, en su caso, al tiempo de duración del contrato formalizado con el trabajador en el que concurra la circunstancia determinante del incremento, dentro del período subvencionable de 90 días.

4. Para el supuesto de contratos temporales con cláusula específica de interinidad formalizados para sustituir a trabajadores que tenga reducida su jornada de trabajo para el cuidado de hijo o familiar, las cuantías antes citadas se reducirán proporcionalmente en función del porcentaje de jornada que se pacte.

*Sección 3.<sup>a</sup>– Programa III: Fomento de la contratación por sustitución de horas extraordinarias y por reordenación del tiempo de trabajo*

*Base 24.<sup>a</sup>– Finalidad de la subvención.*

Fomentar la formalización de nuevos contratos a tiempo completo para la sustitución de las horas extraordinarias que se hubieran realizado en el año inmediatamente anterior a la fecha de inicio del contrato y para la reordenación del tiempo de trabajo.

*Base 25.<sup>a</sup>– Requisitos de las contrataciones.*

1.– Se subvencionarán los contratos una vez transcurrido un período mínimo de 6 meses desde la fecha de inicio de los mismos.

2.– Los contratos deberán concertarse a jornada completa, teniéndose en cuenta la jornada pactada a la fecha de inicio del contrato, que deberá mantenerse durante todo el período mínimo exigido para que la contratación sea subvencionable.

3.– Los contratos se formalizarán por escrito, debiendo cumplir el trámite de comunicación a la oficina pública de empleo.

4.– Contratación para sustituir la realización de horas extraordinarias:

La subvención de estos contratos requerirá la firma de uno de los documentos siguientes previamente a la fecha de inicio del contrato:

- Acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores que acredite la necesidad de realizar un incremento de la jornada ordinaria productiva, optándose por la realización de nuevas contrataciones en lugar de la realización de las horas extraordinarias.
- Declaración jurada del representante de la empresa de que las horas extraordinarias reflejadas (la totalidad o parte de las mismas) van a ser sustituidas por los nuevos contratos.

5.– Contratación para la reordenación del tiempo de trabajo.

La subvención de contratos formalizados como consecuencia de una nueva ordenación del tiempo de trabajo en la empresa requerirá, previamente a la fecha de inicio del contrato, convenios colectivos de empresa o de sector, la firma de acuerdos entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores o, en defecto de pacto, una decisión empresarial acorde a lo dispuesto en el Art. 34.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y deben ir dirigidos a conseguir una más eficaz organización del tiempo de trabajo ya sea estableciendo nuevos turnos de trabajo, implantando un tratamiento específico de jornada a aquellos trabajos que por su complejidad así lo requieran o cualquier otra figura similar, que supongan una reducción de la jornada ordinaria de trabajo. Estos acuerdos, convenios o decisión empresarial, deberán fijar un plazo para la consecución de la nueva organización del tiempo de trabajo, que no podrá ser superior a 4 años.

6.– En la misma convocatoria no se concederá más de una subvención por el mismo trabajador.

**Base 26.<sup>a</sup>– Cuantías.**

1.– Los contratos temporales formalizados a jornada completa se subvencionan con 1.500 euros.

2.– La cuantía citada anteriormente se incrementará con los importes que se indican a continuación:

a) 500 € si en la fecha de inicio de la contratación por la que se solicita la subvención, concurre alguna de las siguientes circunstancias:

- Que el trabajador contratado tenga 45 o más años de edad, no perciba prestación contributiva por desempleo ni ninguno de los subsidios previstos en el artículo 274 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y, además, tenga responsabilidades familiares.

Se entenderán como responsabilidades familiares, a estos efectos, que convivan en su domicilio y a cargo del trabajador: el cónyuge, hijos menores de 26 años de edad, hijos con discapacidad o menores de 18 años de edad acogidos.

- Que el trabajador contratado sea desempleado de larga duración y no perciba prestación contributiva por desempleo ni ninguno de los subsidios previstos en el artículo 274 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

A estos efectos, se entenderá por desempleados de larga duración a aquellas personas cuyo período de inscripción como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo sea, al menos, de 12 meses ininterrumpidos inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la contratación por la que se solicita la subvención. No se computarán aquellas interrupciones iguales o inferiores a 30 días que sean consecuencia de una colocación.

- Que el trabajador contratado sea desempleado de larga duración y se halle en riesgo de exclusión social o tenga dificultades de integración: inmigrantes, víctimas de terrorismo, víctimas de violencia de género, y beneficiarios de la Renta Garantizada de Ciudadanía, PREPARA, Programa de activación para el empleo, PIE y de otros programas de ayudas económicas que se determinen en cada convocatoria de subvenciones.

A estos efectos, se entenderá por desempleados de larga duración a aquellas personas cuyo período de inscripción como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo sea, al menos, de 12 meses ininterrumpidos inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la contratación por la que se solicita la subvención. No se computarán aquellas interrupciones iguales o inferiores a 30 días que sean consecuencia de una colocación.

- Que el trabajador sea emigrante castellano y leonés retornado, entendiéndose por tal aquella persona de origen castellano y leonés, que lleva residiendo fuera del territorio de la Comunidad de Castilla y León durante, al menos, un año ininterrumpido, antes de la fecha de inicio de la contratación por la que se solicita la subvención.

- Que el centro de trabajo en el que vaya a prestar sus servicios el trabajador contratado radique en alguno de los territorios y zonas geográficas más desfavorecidas, que se determinarán en cada convocatoria de subvenciones.

El incremento previsto en este apartado no es acumulable si se da más de una de las circunstancias indicadas anteriormente.

- b) 500 € si la trabajadora contratada es una mujer.

*Sección 4.<sup>a</sup>– Programa IV: Fomento de los contratos temporales con cláusula específica de relevo*

*Base 27.<sup>a</sup>– Finalidad de la subvención.*

Fomentar los contratos temporales con cláusula específica de relevo en la Comunidad de Castilla y León.

*Base 28.<sup>a</sup>– Requisitos de la contratación a subvencionar.*

1.– El contrato debe formalizarse en la modalidad de contrato temporal con cláusula específica de relevo. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

2.– Se subvencionarán los contratos temporales con cláusula específica de relevo una vez transcurrido un período mínimo de 6 meses desde la fecha de inicio de los mismos.

3.– En la misma convocatoria no se concederá más de una subvención por el mismo trabajador.

*Base 29.<sup>a</sup>– Cuantía de la subvención.*

1.– Los contratos temporales con cláusula específica de relevo a que se refiere este programa se subvencionarán con un importe de 1.500 euros.

2.– La cuantía citada anteriormente se incrementará con los importes que se indican a continuación:

- a) 500 € si en la fecha de inicio de la contratación por la que se solicita la subvención, concurre alguna de las siguientes circunstancias:

- Que el trabajador contratado sea desempleado de larga duración y no perciba prestación contributiva por desempleo ni ninguno de los subsidios previstos en el artículo 274 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

A estos efectos, se entenderá por desempleados de larga duración a aquellas personas cuyo período de inscripción como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo sea, al menos, de 12 meses ininterrumpidos inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la contratación por la que se solicita la subvención. No se computarán aquellas interrupciones iguales o inferiores a 30 días que sean consecuencia de una colocación.

- Que el trabajador contratado sea desempleado de larga duración y se halle en riesgo de exclusión social o tenga dificultades de integración: Inmigrantes, víctimas de terrorismo, víctimas de violencia de género, y beneficiarios de la Renta Garantizada de Ciudadanía, PREPARA, Programa de activación para el empleo, PIE y de otros programas de ayudas económicas que se determinen en cada convocatoria de subvenciones.

A estos efectos, se entenderá por desempleados de larga duración a aquellas personas cuyo período de inscripción como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo sea, al menos, de 12 meses ininterrumpidos inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la contratación por la que se solicita la subvención. No se computarán aquellas interrupciones iguales o inferiores a 30 días que sean consecuencia de una colocación.

- Que el trabajador sea emigrante castellano y leonés retornado, entendiéndose por tal aquella persona de origen castellano y leonés, que lleva residiendo fuera del territorio de la Comunidad de Castilla y León durante, al menos, un año ininterrumpido, antes de la fecha de inicio de la contratación por la que se solicita la subvención.
- Que el centro de trabajo en el que vaya a prestar sus servicios el trabajador contratado radique en alguno de los territorios y zonas geográficas más desfavorecidas, que se determinarán en cada convocatoria de subvenciones.

El incremento previsto en este apartado no es acumulable si se da más de una de las circunstancias indicadas anteriormente.

- b) 500 € si la trabajadora contratada es una mujer.

*Sección 5.ª– Programa V: Fomento de la contratación temporal de personas beneficiarias de la Renta Garantizada de Ciudadanía*

*Base 30.ª– Finalidad de la subvención.*

Fomentar la contratación temporal a tiempo completo de personas beneficiarias de la Renta Garantizada de Ciudadanía en la Comunidad de Castilla y León.

*Base 31.ª– Requisitos de la contratación a subvencionar.*

Las contrataciones deberán cumplir los siguientes requisitos para ser subvencionables:

- 1.– El contrato se subvencionará una vez transcurrido un período mínimo de 12 meses desde la fecha de inicio de los mismos, se formalizará por escrito y deberá ser objeto de comunicación a la oficina del Servicio Público de Empleo.
- 2.– Se subvencionarán los contratos temporales formalizados a jornada completa, teniéndose en cuenta la jornada pactada a la fecha de inicio del contrato, que deberá mantenerse durante todo el período mínimo exigido para que la contratación sea subvencionable.
- 3.– Los contratos se formalizarán en cualquiera de las modalidades contractuales de naturaleza temporal establecidas por la normativa vigente.

**Base 32.<sup>a</sup>– Cuantía.**

Los contratos temporales formalizados a jornada completa se subvencionan con 6.000 €. Este importe se incrementará en 500 €, si la trabajadora contratada es una mujer.

**Sección 6.<sup>a</sup>– Programa VI: Fomento de la ampliación de jornada en el sector de ayuda a domicilio****Base 33.<sup>a</sup>– Finalidad de la subvención.**

Incentivar el incremento de la jornada de los trabajadores que prestan servicios en el sector de ayuda a domicilio en la Comunidad de Castilla y León.

**Base 34.<sup>a</sup>– Requisitos de la ampliación de jornada.**

1.– La ampliación de la jornada subvencionada deberá suponer que la jornada resultante de cada uno de los trabajadores será, como mínimo, del 50% de la jornada ordinaria del sector pactada en el Convenio Colectivo Regional de Castilla y León para la actividad de ayuda a domicilio.

2.– El plazo máximo en que la ampliación de jornada de los trabajadores afectados debe ser efectiva no podrá ser superior a dos meses desde la fecha de formalización del acuerdo que se regula en el apartado 3 de esta Base, y deberá mantenerse, como mínimo, durante un año desde la fecha de novación del contrato.

3.– La ampliación de la jornada se llevará a cabo previa firma del correspondiente acuerdo entre la empresa y las organizaciones sindicales más representativas en la Comunidad de Castilla y León, o los representantes legales de los trabajadores en la empresa, en el que se comprometan a ampliar la jornada de trabajo de todos o alguno de sus trabajadores o a mantener durante un año más la ampliación de la jornada subvencionada el año anterior. Este acuerdo deberá contener, como mínimo, los siguientes extremos:

- a) Identificación de los trabajadores afectados por la ampliación de la jornada, relacionando para cada uno de ellos: Nombre y apellidos del trabajador, número de DNI o NIE y fecha de nacimiento.
- b) Número de horas de jornada semanal que el trabajador viene realizando con anterioridad a la ampliación de jornada y porcentaje que tales horas suponen con relación a la jornada ordinaria en el sector.
- c) Número de horas de jornada semanal que se amplían y porcentaje total de las horas que tras la ampliación se van a realizar con relación a la jornada ordinaria en el sector.
- d) Municipio o municipios en que prestarán sus servicios.
- e) El compromiso de que la jornada que resulte de la ampliación acordada se mantendrá, como mínimo, en los mismos términos durante un período de un año a contar desde la fecha de novación del contrato.

4.– En el supuesto de que el contrato de trabajo de alguno de los trabajadores afectados por la ampliación de jornada acordada se extinga antes de cumplir el plazo

mínimo exigido, la empresa deberá contratar a un trabajador desempleado e inscrito como tal en el Servicio Público de Empleo, por la misma jornada que tenía el que causó baja, o realizar una ampliación de jornada de otro trabajador de la empresa, como mínimo en el mismo porcentaje que motivó la solicitud de subvención. Dicha contratación o ampliación de jornada deberá producirse en el plazo de dos meses desde la fecha de baja del trabajador cuyo contrato de trabajo se extinga y deberá mantenerse, al menos, durante el período que restara al contrato de trabajo extinguido para cumplir el período mínimo de un año. Deberá comunicarse, además, a la Gerencia Provincial del Servicio Público de Empleo de la provincia correspondiente.

La exigencia de sustitución no operará cuando la extinción esté motivada por las causas contempladas en los artículos 40, 51 y 52 c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, si bien, en tal caso, la subvención concedida se minorará proporcionalmente al período de vigencia del contrato realizado, en relación con la duración mínima exigida. Tampoco se tendrán en cuenta las bajas de trabajadores fijos producidas por muerte, incapacidad absoluta o gran invalidez legalmente reconocidas, del empresario individual por cuya cuenta presta servicio el destinatario de la contratación, siempre y cuando no se produzca sucesión de empresa o subrogación empresarial.

Asimismo, no se exigirá la sustitución cuando la empresa beneficiaria perdiera la condición de adjudicataria del servicio que motiva la ampliación de jornada.

En estos supuestos, la subvención concedida se minorará en proporción al período en que la jornada no se ha realizado en los términos de ampliación pactados, con relación al año exigido con carácter general.

*Base 35.<sup>a</sup>– Cuantía de la subvención.*

1.– El importe de la subvención será equivalente a 50 € por cada hora a la semana en que se incremente la jornada del trabajador. Si la prestación de servicios tiene lugar en zonas rurales, la cuantía será de 75 € por cada hora a la semana en que la jornada se incremente. En ambos casos el importe máximo a conceder será de 1.500 € por trabajador.

2.– A estos efectos se entenderá que los servicios se prestan en zonas rurales cuando se desarrollen en municipios de menos de 20.000 habitantes.