

ORDEN de 20 de noviembre de 2019 por la que se establecen las bases reguladoras del programa Emprega Muller para la contratación por cuenta ajena y la formación de las mujeres desempleadas, y se procede a su convocatoria para el año 2020 (DOG 7-1-2020)

Por medio de esta convocatoria las empresas tendrán la posibilidad de obtener ayudas para la contratación por cuenta ajena y la formación de mujeres desempleadas

Se incluyen dos tipos de ayuda compatibles:

a) **Bono de contratación:** subvención a la **contratación indefinida inicial**, a la **contratación temporal con una duración inicial mínima de 12 meses**, a la **transformación de contratos temporales en indefinidos** que deberán ser a tiempo completo y, en el caso de contratos indefinidos a tiempo parcial, se subvencionará el **incremento de jornada** que deberá alcanzar la jornada a tiempo completo ordinaria o la establecida en el convenio colectivo de aplicación.

b) **Bono de formación (opcional)** dirigido a las mujeres contratadas por medio de esta orden para llevar a cabo acciones formativas que mejoren sus conocimientos y habilidades relacionados con el puesto de trabajo, excepto en los casos de incremento de la jornada y transformación de contratos temporales en indefinidos.

ARTÍCULO 6. ENTIDADES BENEFICIARIAS

Personas empleadoras y empresas, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, incluidas las personas autónomas, las sociedades civiles y las comunidades de bienes, aunque carezcan de personalidad jurídica, que contraten mujeres desempleadas por cuenta ajena para prestar servicios en Galicia.

En el caso de sociedades civiles, comunidades de bienes y uniones temporales 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 para cada uno de ellos, que tendrán igualmente la consideración de beneficiarios. En cualquier caso, deberán nombrar una persona representante o apoderada única de la agrupación, con poderes bastantes para cumplir las obligaciones que, como beneficiaria, correspondan a la agrupación. En el supuesto de UTES, cada empresa que forme parte de esta unión deberá reunir los requisitos exigidos para acceder a las ayudas.

Las empresas que tengan 50 o más personas trabajadoras deberán cumplir la cuota de reserva para personas con discapacidad, conforme se dé ocupación, por lo menos, al 2% de trabajadores con discapacidad sobre el total de las personas trabajadoras o, en su defecto, las medidas de carácter excepcional.

No podrán ser entidades beneficiarias las administraciones públicas, sociedades civiles, centros especiales de empleo, empresas de inserción ni entidades de formación, así como las entidades sin ánimo de lucro.

No serán beneficiarias las personas o entidades en que concurra alguna de las circunstancias del art. 10 de la Ley 9/2007, de 13 de junio, de subvenciones de Galicia:

No serán beneficiarias las personas excluidas del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, conforme a lo establecido en el artículo 46 y 46 bis del texto refundido de la Ley de infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

ARTÍCULO 7. SOLICITUDES Y PLAZOS

Las solicitudes se presentarán obligatoriamente por vía electrónica a través del formulario normalizado disponible en la sede electrónica de la Xunta de Galicia, <https://sede.xunta.gal>. Para su presentación podrá emplearse cualquier mecanismo de identificación y firma admitido por la sede electrónica de la Xunta de Galicia, incluido el sistema de usuario y clave Chave365 (<https://sede.xunta.gal/tramites-e-servizos-chave365>).

El plazo general comenzará el 8 de enero. Las solicitudes por contrataciones indefinidas iniciales, contrataciones temporales de una duración inicial mínima de 12 meses, o transformaciones de contratos temporales en indefinidos y el incremento de la jornada laboral realizadas entre **el 1 de octubre de 2019 y el 7 de enero deberán presentarse en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la publicación de esta orden.**

Las solicitudes por contrataciones indefinidas iniciales, las contrataciones temporales con una duración inicial mínima de 12 meses, las transformaciones de contratos temporales en indefinidos y el incremento de la jornada laboral realizadas desde la entrada en vigor de esta orden deberán presentarse hasta el último día del segundo mes siguiente a la fecha en que se inicie la relación laboral indefinida o temporal, la transformación del contrato temporal en indefinido y el incremento de la jornada laboral por que se solicita subvención. Si el último día de plazo fuera inhábil, se entenderá prorrogado al primer día hábil siguiente.

El plazo terminará el 30 de septiembre de 2020, aunque no hubiera transcurrido el plazo señalado en los párrafos anteriores.

ARTÍCULO 15. INCOMPATIBILIDADES Y CONCURRENCIA

1. El bono de contratación es incompatible con otras ayudas que, por los mismos conceptos, puedan otorgar las administraciones públicas como medida de fomento de empleo. No obstante, serán compatibles, con bonificaciones a la Seguridad Social.

2. El bono de formación es incompatible con la percepción de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la financiación de las horas de formación

procedentes de cualquier Administración o ente público o privado, estatal, de la Unión Europea o de organismos internacionales.

3. En ningún caso el importe de las subvenciones podrá ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, concedidas por otras administraciones o entes públicos o privados, estatales, de la Unión Europea o de organismos internacionales, supere el 80 % del coste salarial de dos anualidades correspondientes al contrato que se subvenciona, en el caso de las contrataciones indefinidas iniciales, y 80 % del coste salarial de una anualidad correspondiente al contrato que se subvenciona, en el caso de las contrataciones temporales.

4. El bono de contratación y el bono de formación son incompatibles con los contratos para la formación y el aprendizaje.

5. Estos incentivos serán compatibles con cualquier otra ayuda para distinta finalidad de la Unión Europea, de otras administraciones públicas o entes públicos o privados pero, sin que en ningún caso, aisladamente o en concurrencia con otras, puedan superar los límites establecidos por la Unión Europea y los que establece el artículo 17.3 de la Ley 9/2007, de 13 de junio, de subvenciones de Galicia.

CAPÍTULO II

Programa de bono de contratación. Línea de ayudas para incentivar la contratación por cuenta ajena

Los incentivos previstos en este programa serán de aplicación a **contrataciones indefinidas iniciales**, y las **contrataciones temporales** con una duración inicial mínima de 12 meses que se celebren desde el 1 de octubre de 2019 hasta el 30 de septiembre de 2020 con mujeres desempleadas.

A las transformaciones en indefinidos de contratos temporales realizadas desde el 1 de octubre de 2019 hasta el 30 de septiembre de 2020.

A los incrementos de jornada hasta conseguir el 100 % de la jornada ordinaria o la establecida en el convenio colectivo de aplicación en los contratos indefinidos a tiempo parcial, que se realicen desde el 1 de octubre de 2019 hasta el 30 de septiembre de 2020.

ARTÍCULO 21. REQUISITOS

1. En el caso de la contratación indefinida inicial o la transformación de contrato temporal en indefinido:

a) La jornada deberá ser a tiempo completo.

b) Como consecuencia de la contratación indefinida inicial por la que se solicita subvención tiene que incrementarse la plantilla fija y neta de la empresa, en Galicia, respecto a los 3 meses anteriores al mes de realización de la contratación por la que se solicita subvención.

Como consecuencia de la transformación del contrato temporal en indefinido tiene que incrementarse la plantilla fija de la empresa, en Galicia, respecto a los tres

meses anteriores al mes de realización de la transformación por la que se solicita subvención.

Para el cálculo del incremento de la plantilla fija y neta no se computarán a las trabajadoras cuyas bajas se produjeran por propia voluntad de la persona trabajadora o por muerte, jubilación, incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez legalmente reconocida o por resolución del contrato de trabajo durante el período de prueba.

En caso de que en los tres meses anteriores a la contratación o transformación del contrato temporal en indefinido por la que se solicita la subvención coincida con períodos de inactividad de personas trabajadoras fijas-discontinuas, estas se computarán como personal fijo.

2. En el caso de la contratación temporal con una duración inicial mínima de 12 meses:

a) Todas las modalidades contractuales de carácter temporal, excepto el contrato para la formación y el aprendizaje, que se realicen con mujeres desempleadas.

b) Los contratos temporales tendrán una duración mínima inicial de 12 meses y serán a tiempo completo.

c) Como consecuencia de la contratación temporal que se fomenta tiene que incrementarse el empleo neto de la empresa en el ámbito territorial de Galicia respecto a los tres meses anteriores al mes de la contratación.

Para el cálculo del incremento de la plantilla neta no se computarán las personas trabajadoras cuyas bajas se produjeran por propia voluntad de la persona trabajadora o por muerte, jubilación, incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez legalmente reconocidas o por resolución durante el período de prueba.

En caso de que en los tres meses anteriores a la contratación por la que se solicita la subvención coincida con períodos de inactividad de personas trabajadoras fijas-discontinuas, estas se computarán como personal fijo.

3. En el caso de la transformación del contrato temporal en indefinido:

a) En el caso de transformaciones de contratos temporales, la jornada del nuevo contrato indefinido será a tiempo completo (excepto las transformaciones de contratos temporales en indefinidos en su modalidad de fijo-discontinuo, que podrá tener una duración inferior a la jornada a tiempo completo en cómputo anual).

No será subvencionable la transformación del contrato para la formación y aprendizaje en contrato indefinido.

b) Si la transformación se produce con anterioridad a la finalización de la duración inicial de un contrato temporal ya subvencionado, se compensará la parte de la subvención concedida correspondiente al período no agotado, reduciendo en la misma cuantía el incentivo por la transformación del contrato en indefinido.

El cálculo de la cuantía a minorar de la subvención que le correspondería a la transformación se hará de la siguiente manera:

i. Se divide la subvención concedida por el contrato temporal entre el número de meses de duración de este contrato.

ii. Se calcula el número de meses que falta para el cumplimiento del contrato temporal, a partir de la fecha de la transformación del contrato temporal en indefinido.

iii. Y se multiplica el importe obtenido en la primera operación (i) por el número de meses que faltan por cumplir del contrato temporal. La cuantía resultante se deducirá del importe total de la subvención que corresponde a la transformación, teniendo en cuenta que el mes en el que se lleve a cabo la transformación del contrato en indefinido no será computado a efectos de la compensación, sea cual sea el día de dicho mes en el que aquella se realice.

c) No se incentivará la transformación de los contratos temporales en indefinidos siempre que hubieran transcurrido más de 24 meses desde su celebración inicial, salvo aquellas modalidades temporales cuya normativa permita una duración superior a este plazo, computándose todas las modalidades contractuales celebradas sin ruptura de continuidad.

4. En el caso del incremento de la jornada laboral del contrato de trabajo:

a) La modalidad contractual inicial deberá ser de carácter indefinido a tiempo parcial.

b) El incremento subvencionable deberá suponer el 100 % de la jornada ordinaria o la establecida en el convenio colectivo de aplicación.

5. Las contrataciones por las que se solicita subvención deberán formalizarse y comunicarse a la oficina pública de empleo en la forma reglamentariamente establecida.

ARTÍCULO 22. CUANTÍAS DE LOS INCENTIVOS

1. Las contrataciones indefinidas iniciales se incentivarán con una **ayuda de 12.000 euros** por cada mujer desempleada contratada. De ser el contrato fijo-discontinuo, la cuantía del incentivo será proporcional al tiempo de trabajo.

2. Las contrataciones temporales con una duración mínima inicial de 12 meses se incentivarán con una **ayuda de 6.000 euros por cada mujer desempleada**.

3. Las cuantías establecidas en los puntos 1 y 2 se incrementarán un 25 % en los siguientes casos, acumulables entre sí:

– Si el centro de trabajo (o domicilio fiscal, en el caso de carecer de este) está en un ayuntamiento rural.

– Si la mujer contratada es una emigrante retornada.

– Si la mujer contratada es mayor de 45 años.

– Si es una empresa con más de 50 personas trabajadoras y con una tasa de estabilidad igual o superior al 70 %.

– Si la actividad de la entidad solicitante pertenece al ámbito de sectores estratégicos.

Se aplicará la subvención por los incrementos indicados por la persona o entidad solicitante; en caso de no ejercer la opción, se entenderá solicitada por la cuantía superior que quede acreditada con la documentación adjuntada con la solicitud.

4. La transformación de contratos temporales en indefinidos a tiempo completo se incentivarán **con una cuantía de 4.000 euros**; en este caso no serán aplicables los incrementos establecidos en el punto anterior.

En el caso de transformaciones de contratos temporales en indefinidos en la modalidad de fijos-discontinuos, la cuantía del incentivo será proporcional al tiempo de trabajo.

5. El incremento de la jornada laboral de un contrato indefinido a tiempo parcial a un contrato indefinido a tiempo completo se incentivará **con una cuantía de 2.000 euros**; en este caso no serán aplicables los incrementos establecidos en el punto 3.

Artículo 23. Exclusiones

1. Las relaciones laborales de carácter especial (art. 2.1 E.T.), así como las contrataciones para prestar servicios en otras empresas mediante contratos de puesta a disposición.

2. Los contratos realizados con el cónyuge, los ascendientes, los descendientes y demás parientes, por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, de la empresaria o empresario 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 a las hijas menores de 30 años, tanto si conviven o no con ella, o cuando se trate de una persona trabajadora autónoma sin personas asalariadas y contrate a un solo familiar menor de 45 años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.

3. Las contrataciones realizadas con personas trabajadoras que en los 24 meses anteriores a la fecha de la contratación hubieran prestado servicios en la misma empresa o grupo de empresas mediante un contrato de carácter indefinido o en los últimos 3 meses mediante un contrato de carácter temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación. Lo dispuesto en este párrafo será también de aplicación en el supuesto de vinculación laboral anterior de la trabajadora con empresas a las cuales la persona solicitante de los beneficios sucediera en virtud de lo establecido en el artículo 44 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

4. Las personas trabajadoras que finalicen una relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de 3 meses previos a la realización del contrato por el que se solicita la subvención, excepto que dicha relación laboral hubiera finalizado por causa de un despido reconocido o declarado improcedente o se extinga por alguna de las causas señaladas en los artículos 49.1.g), 51 y 52.c) del Estatuto de los trabajadores.

ARTÍCULO 27. OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES BENEFICIARIAS

1. Para contrataciones indefinidas iniciales son obligaciones de las beneficiarias:

a) Mantener en su plantilla a la trabajadora contratada durante un período de dos años contado desde la fecha de realización de la contratación.

En el supuesto de extinción de la relación laboral de alguna trabajadora por la que se concedió la subvención, la entidad beneficiaria está obligada a cubrir la vacante con una nueva contratación indefinida inicial realizada con una trabajadora desempleada por la que se pueda conceder una subvención por importe igual o superior al de la persona que cause baja. Para cumplir esta obligación la empresa tiene de plazo hasta el último día del mes siguiente al de la baja. Esta nueva contratación deberá ser comunicada al órgano que concedió la ayuda y no dará lugar, en ningún caso, a una nueva subvención.

b) Mantener en cómputo anual el número de personas trabajadoras fijas de su plantilla durante por lo menos 2 años, que se contarán desde la fecha de realización de la contratación.

c) Una vez finalizado el período de los dos años del cumplimiento de estas obligaciones, corresponderá a la Secretaría General de Empleo llevar a cabo la función de control de las subvenciones concedidas, así como la evaluación y seguimiento de este programa. Para eso, la entidad beneficiaria está obligada a presentar, en los tres meses siguientes al final de este plazo, una declaración de la media del personal trabajador fijo en el conjunto de los centros de trabajo en Galicia del período de 12 meses contados desde el mes siguiente al de la realización de las contrataciones subvencionadas.

Esta declaración deberá presentarse de cada uno de los dos años siguientes al mes en que se realizó la contratación subvencionada. A estas declaraciones se adjuntará el informe de vida laboral de un código de cuenta de cotización expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social de las 24 mensualidades.

Además, el beneficiario está obligado a presentar, en los tres meses siguientes al final de este plazo, las nóminas de las 24 mensualidades correspondientes a cada persona trabajadora.

2. Para las transformaciones de contratos temporales en indefinidos:

a) Mantener en plantilla a la trabajadora contratada durante un período de dos años contado desde la fecha de realización de la transformación del contrato temporal en indefinido.

En el supuesto de extinción de la relación laboral de alguna trabajadora por la que se concedió la subvención, la entidad beneficiaria está obligada a cubrir la vacante con una nueva contratación indefinida inicial realizada con una trabajadora desempleada por la que se pueda conceder una subvención por importe igual o superior al de la persona que cause baja. Para cumplir esta obligación la empresa tiene de plazo hasta el último día del mes siguiente al de la baja. Esta nueva contratación deberá ser comunicada al órgano que concedió la ayuda y no dará lugar, en ningún caso, a una nueva subvención.

b) Mantener en cómputo anual el número de personas trabajadoras fijas de su plantilla, durante por lo menos dos años, que se contarán desde la fecha de realización de la transformación del contrato temporal en indefinido.

c) Una vez finalizado el período de los dos años del cumplimiento de estas obligaciones, corresponderá a la Secretaría General de Empleo llevar a cabo la función de control de las subvenciones concedidas, así como la evaluación y seguimiento de

este programa. Para ello, la entidad beneficiaria está obligada a presentar, en los tres meses siguientes al final de este plazo, una declaración de la media del personal trabajador fijo en el conjunto de los centros de trabajo en Galicia del período de 12 meses contados desde el mes siguiente al de la realización de las transformaciones subvencionadas.

Esta declaración deberá presentarse de cada uno de los dos años siguientes al mes en que se realizó la transformación subvencionada. A estas declaraciones se adjuntará el informe de vida laboral de un código cuenta de cotización expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social de las 24 mensualidades.

3. Para las contrataciones temporales con una duración mínima inicial de doce meses son obligaciones de las entidades beneficiarias de estas ayudas:

a) Mantener en su plantilla a la trabajadora contratada durante un período mínimo de un año contado desde la fecha de realización de la contratación.

En el supuesto de extinción de la relación laboral de alguna trabajadora por la que se concedió la subvención, la entidad beneficiaria está obligada a cubrir la vacante con una nueva contratación realizada con una trabajadora desempleada por la que se pueda conceder una subvención por importe igual o superior al de la persona que cause baja. Para cumplir esta obligación la empresa tiene de plazo hasta el último día del mes siguiente al de la baja. Esta nueva contratación deberá ser comunicada al órgano que concedió la ayuda y no dará lugar, en ningún caso, a una nueva subvención.

b) Una vez finalizado el período de un año del cumplimiento de estas obligaciones, la entidad beneficiaria está obligada a presentar, en los tres meses siguientes, las nóminas correspondientes a los 12 primeros meses de la contratación.

Corresponderá a la Secretaría General de Empleo llevar a cabo la función de control de las subvenciones concedidas, así como la evaluación y el seguimiento de este programa.

4. **En el caso del incentivo por el incremento de la jornada,** la entidad deberá mantener la nueva jornada de la mujer trabajadora durante un período mínimo de dos años.

En el supuesto de extinción de la relación laboral de alguna trabajadora por la que se concedió esta subvención, la entidad beneficiaria está obligada a reintegrar la subvención concedida.

CAPÍTULO III

Programa de bonos de formación. Programa de financiación de acciones formativas en el centro de trabajo

Las empresas podrán ser beneficiarias de un bono para la formación de las trabajadoras subvencionadas por medio del programa de bono de contratación. Para esto tienen que cumplir los siguientes requisitos:

a) La mujer trabajadora que recibe la formación y tutorización tiene que ser la misma que participa en el programa de bonos de contratación.

b) La acción formativa, tendrá una duración mínima de 70 horas para los contratos indefinidos iniciales y 50 horas para contratos temporales, de formación teórica en contenidos relacionados con el puesto de trabajo.

c) Se excluye la formación en las modalidades de teleformación y a distancia.

d) La acción formativa tendrá lugar dentro de los tres primeros meses desde el inicio del contrato y deberá estar finalizada el 30 de noviembre de 2020.

e) Para las contrataciones realizadas entre el 1 de octubre de 2019 y la fecha de publicación de esta orden la acción formativa se llevará a cabo en el plazo de tres meses contados desde el día siguiente al de su publicación.

2. Queda excluida de este bono de formación la que suponga el cumplimiento de obligaciones legales empresariales en materia preventiva.

Las entidades beneficiarias desarrollarán las acciones formativas a través de medios propios o por medio de su contratación, pudiendo realizarlas tanto en sus instalaciones como en las de la entidad encargada de su formación.

La acción formativa tendrá lugar dentro de la jornada laboral.

CUANTÍAS DE LOS INCENTIVOS Y CONDICIONES DE LA PERCEPCIÓN

Esta formación se incentivará, en el caso de las contrataciones indefinidas iniciales, con una ayuda de **4.000 euros por cada mujer trabajadora** dada de alta en un contrato indefinido y **de 2.000 euros por cada mujer contratada por medio de un contrato temporal** con una duración inicial mínima de doce meses y siempre que en ambos casos cumplan los requisitos establecidos en la presente orden.

1. El pago de la subvención quedará condicionado a la presentación de la documentación justificativa para el pago en el plazo, en los términos y en el modo que se exija de forma expresa en la resolución de concesión y, en todo caso, hasta el 30 de diciembre de 2020.

En caso de que la trabajadora cause baja en la empresa, si esta no ha recibido la formación en su totalidad, la entidad beneficiaria no tendrá derecho a percibir esta ayuda.

Si la mujer es sustituida por otra trabajadora que hubiera cumplido las mismas condiciones que la anterior, la entidad beneficiaria podrá percibir la ayuda establecida en el bono de formación en caso de que esta nueva trabajadora reciba la formación en su totalidad.

Esta ayuda se percibirá por una sola mujer trabajadora formada.