

PREGUNTAS FRECUENTES Y ACLARACIONES SOBRE LAS AYUDAS ECOPDE 2023

Se recomienda leer íntegramente esta guía, así como la resolución de convocatoria de estas ayudas y el resto de normativa que figura en la web de LABORA correspondiente a esta ayuda.

1.- ¿Qué se subvenciona con esta ayuda?

La contratación ininterrumpida a jornada completa¹ durante al menos veinticuatro meses (mediante uno o varios contratos) del siguiente número de personas pertenecientes a los colectivos vulnerables indicados en la convocatoria:

- a. si el centro de trabajo de los trabajadores por cuyas contrataciones se solicita la subvención se sitúa en alguno de los municipios destinatarios en 2022 del Fondo de Cooperación Municipal para la lucha contra el despoblamiento de los municipios de la Comunitat Valenciana (que están relacionados en el anexo de la convocatoria): se subvenciona la contratación de al menos 10 personas.
- b. si el centro de trabajo de los trabajadores por cuyas contrataciones se solicita la subvención se sitúa en un municipio distinto de los indicados en el apartado anterior: se subvenciona la contratación de al menos 20 personas.

2.- ¿Quién puede solicitar esta ayuda?

Podrán ser beneficiarias de estas subvenciones las empresas de naturaleza jurídica privada con centro de trabajo en la Comunitat Valenciana.

3.- ¿Qué requisitos han de reunir las personas trabajadoras contratadas por las que se solicita la subvención?

No podrán haber tenido relación laboral en los 6 meses previos con ningún empleador vinculado con la empresa solicitante y deberán haber permanecido desempleadas e inscritas como demandantes e empleo en LABORA hasta la contratación por la que se solicita la subvención y pertenecer al colectivo de personas desfavorecidas o muy desfavorecidas según lo siguiente:

A.- Se consideran personas desfavorecidas:

- a) las personas que, en los 6 meses previos a la contratación por la que se solicita la subvención, no hayan tenido un contrato indefinido o fijo discontinuo.

¹ En el caso de personas con diversidad funcional severa, resultará subvencionable una jornada de al menos 15 horas semanales, con independencia del porcentaje que represente sobre la jornada habitual de la empresa.

- b) las personas que, en el momento de la contratación por la que se solicita la subvención, sean menores de 24 años.
- c) y las personas que, en el momento de la contratación por la que se solicita la subvención, fueran mayores de 50 años.

B.- Se consideran personas muy desfavorecidas:

- a) las personas que, en los 24 meses previos a la contratación por la que se solicita la subvención, no hayan tenido un contrato indefinido o fijo discontinuo.
- b) las personas que, en el momento de la contratación por la que se solicita la subvención, fueran menores de 24 años o fueran mayores de 50 años y no hayan tenido un contrato indefinido o fijo discontinuo en los 12 meses previos a la contratación por la que se solicita la subvención.

4.- ¿Hasta qué fecha puede solicitarse la subvención?

El plazo para formular las solicitudes finaliza el 1 de septiembre de 2023.

5.- ¿Qué condiciones han de cumplirse para poder resultar beneficiario de la subvención?

- Las solicitudes han de incluir al menos el número de contratos subvencionables indicados en la pregunta 1 de este documento, es decir, se ha de solicitar la subvención con contratos que afecten, al menos, al número de personas trabajadoras indicado, que cumplan los requisitos exigidos en la convocatoria (tanto en lo relativo a la pertenencia a alguno de los colectivos indicados como en lo relativo a haber permanecido desempleadas e inscritas como demandantes de empleo en LABORA hasta su contratación).
- Los contratos subvencionables deben haberse iniciado a partir del 1 de enero de 2023.
- Cada contrato subvencionable deberá representar un incremento neto de la plantilla en comparación con la plantilla media de las personas trabajadoras en situación de alta en los 12 meses anteriores a la celebración del contrato, o su mantenimiento cuando el puesto hubiera quedado vacante a raíz de la dimisión del trabajador, de su discapacidad, de su jubilación por motivos de edad, de la reducción voluntaria del tiempo de trabajo o de su despido disciplinario procedente y no de resultados de su despido².

² Este requisito se comprobará comparando los Informes de la Tesorería General de la Seguridad Social a los que se hace referencia en la pregunta 8, de forma que se entenderá cumplida esta condición si la plantilla media del informe indicado en la letra b) de dicha pregunta es superior a la plantilla media del informe indicado en la letra a) (o igual en el caso de que, por haber quedado vacante el puesto por las causas enumeradas, haya de comprobarse su mantenimiento)

La Generalitat desea que esta información le sea de utilidad.

La presente información tiene exclusivamente carácter ilustrativo, por lo que no originará derechos ni expectativas, ni vinculará con el procedimiento a que se refiere, cuya tramitación se sujetará siempre a las instrucciones específicas.

6.- ¿Qué se entiende por contrato subvencionable?

Para resultar subvencionable el contrato deberá responder a alguna de las siguientes circunstancias:

- a) contratación indefinida inicial a partir del 1 de enero de 2023.
- b) transformación en indefinido antes de presentar la solicitud de un contrato temporal iniciado a partir del 1 de enero de 2023.³
- c) contratos temporales iniciados a partir del 1 de enero de 2023 con una duración de al menos 24 meses.
- d) contratos temporales iniciados a partir del 1 de enero de 2023 prorrogados de manera que reflejen una contratación ininterrumpida y que la contratación se extenderá al menos durante 24 meses.⁴

NO serán subvencionables por estar excluidos expresamente en la convocatoria:

- los contratos de las solicitudes que no incluyan al menos el número de contratos subvencionables en función de donde esté situado el centro de trabajo de los trabajadores contratados.
- los contratos o modalidades contractuales que tengan un periodo de prueba igual o superior a 6 meses
- los contratos fijos discontinuos
- los contratos de servicio del hogar familiar
- los contratos a tiempo parcial (salvo en el caso de las personas con diversidad funcional severa, cuya jornada podrá ser de al menos 15 horas semanales)
- los contratos con personas trabajadoras que hubieran finalizado su relación laboral con la entidad empleadora en los 6 meses previos a la contratación.
- Los contratos con personas trabajadores que hayan tenido relación laboral en los 6 meses previos con algún empleador vinculado con la empresa solicitante.
- los contratos realizados por empresas multiservicios y por las empresas de trabajo temporal para la puesta a disposición de la persona trabajadora en empresas usuarios en las que prestarán sus servicios.

³ La fecha de inicio del contrato temporal que se transforma en indefinido es la que se considera “la contratación por la que se solicita la subvención” a la que se hace referencia en la pregunta 3, a los efectos de comprobación del cumplimiento de los requisitos que han de reunir las personas trabajadoras contratadas; la que se tendrá que considerar a los efectos del cumplimiento de que la contratación represente un incremento neto de la plantilla o su mantenimiento, según lo expuesto en la pregunta 5; y la que se considerará para comprobar que se ha cumplido con la obligación de mantener el empleo creado durante al menos 24 meses

⁴ La fecha de inicio del contrato temporal que haya sido objeto de prórroga/s es la que se considera “la contratación por la que se solicita la subvención” a la que se hace referencia en la pregunta 3, a los efectos de comprobación del cumplimiento de los requisitos que han de reunir las personas trabajadoras contratadas; la que se tendrá que considerar a los efectos del cumplimiento de que la contratación represente un incremento neto de la plantilla o su mantenimiento, según lo expuesto en la pregunta 5; y la que se considerará para comprobar que se ha cumplido con la obligación de mantener el empleo creado durante al menos 24 meses.

- los contratos realizados por empleadores que hubieran sido excluidos como beneficiarios de programas de empleo.
- Los contratos realizados por empleadores sancionados en los dos años anteriores a la presentación de la solicitud por la comisión de infracciones graves o muy graves en material laboral, prevención de riesgos laborales o Seguridad Social.
- Las relaciones laborales de carácter especial del artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- Los contratos en los que la entidad empleadora o los cargos directivos o miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad o de las entidades privadas sin ánimo de lucro, mantengan con la persona trabajadora contratada una relación de cónyuge, ascendiente, descendiente o demás parientes, por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado, y sus análogas en el caso de parejas de hecho.

7.- ¿Cuál es el importe de la subvención?

Por cada contratación subvencionable de una persona perteneciente al colectivo de personas desfavorecidas:

- la ayuda general asciende a 6.804 euros.
- y, en el caso de que se trate de una mujer o de una persona con diversidad funcional, la ayuda asciende a 7.560 euros.

Por cada contratación subvencionable de una persona perteneciente al colectivo de personas muy desfavorecidas:

- la ayuda general asciende a 13.608 euros.
- y, en el caso de que se trate de una mujer o de una persona con diversidad funcional, la ayuda asciende a 15.120 euros.

Los contratos de al menos 15 horas semanales de las personas con diversidad funcional severa resultarán subvencionables con reducción proporcional de la cuantía de la ayuda.

En los contratos de formación y aprendizaje resultará subvencionable el trabajo efectivo (75% de la jornada), por lo que la cuantía de la ayuda resultará de aplicar el 75% a Las cuantías indicadas.

8.- ¿Qué documentación hay que adjuntar a la solicitud?

Las solicitudes deberán ir acompañadas de la siguiente documentación:

- los impresos siguientes que figuran en la web de la ayuda en LABORA, debidamente cumplimentados y, en su caso, firmados:
- Datos de domiciliación bancaria: en el caso de nuevo perceptor o de nueva cuenta bancaria, deberá comunicar los datos bancarios a través del siguiente enlace:
https://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id_proc=22648&version=amp

La Generalitat desea que esta información le sea de utilidad.

La presente información tiene exclusivamente carácter ilustrativo, por lo que no originará derechos ni expectativas, ni vinculará con el procedimiento a que se refiere, cuya tramitación se sujetará siempre a las instrucciones específicas.

- HOR0064E: Declaración art. 13 y 34 de la Ley General de Subvenciones.
- EMP0516E: Anexo I. Ayudas para la contratación de determinados colectivos desfavorecidos⁵
- EMP0517E. Anexo II. Ayudas para la contratación de determinados colectivos desfavorecidos.
- EMP0386E Comunicación a la persona trabajadora
- EMP0624E Declaración art. 13.3 bis de la Ley General de Subvenciones, en el caso de que el importe de la subvención solicitada sea superior a 30.000 euros.
- Justificante de la cumplimentación del formulario inicial de indicadores, que se obtiene tras acceder en la web de la ayuda a través del enlace “pinchar aquí”, cumplimentar dicho formulario siguiendo las indicaciones que figuran en la web de la ayuda y aportarlo firmado por cada persona contratada.
- Por cada contratación por la que se solicite la subvención:
 - a. Informe de la Tesorería General de la Seguridad Social relativo a la plantilla media de las personas trabajadoras en situación de alta en los 12 meses anteriores a la celebración del contrato.
 - b. Informe de la Tesorería General de la Seguridad Social relativo a la plantilla media de las personas trabajadoras en situación de alta en el periodo comprendido entre los 12 meses previos a la contratación por la que se solicita la subvención y el día de la contratación por la que se solicita la subvención.
 - c. Contratos de trabajo que dan lugar a la subvención.⁶

Únicamente en el caso de que la entidad solicitante se oponga expresamente a que LABORA recabe información a través de la Plataforma Autonómica de Intermediación (PAI) y otros sistemas habilitados al efecto, deberá aportarse la documentación siguiente:

- Comunicación al Servicio de Empleo de los contratos de trabajo subvencionables.
- Alta en la Seguridad Social de las personas contratadas.
- Certificación positiva de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, de la Conselleria competente en materia de Hacienda y de la Tesorería General de la Seguridad

⁵ En este impreso están incluidas las declaraciones a las que se hace referencia en los apartados b), c) y d) del punto 1 del resuelto noveno de la convocatoria de estas ayudas “*Documentación que debe acompañar a la solicitud*”.

⁶ Los contratos temporales o sus prórrogas deberán reflejar que la contratación se extenderá al menos durante veinticuatro meses y los contratos a jornada parcial de personas con diversidad funcional severa deberán recoger expresamente en su clausulado el número de horas semanales de trabajo.

Social, de encontrarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.

- Acreditación de la edad y de que la persona contratada permaneció desempleada e inscrita como demandante de empleo en el Espai Labora hasta su contratación.
- Certificado o resolución acreditativa de la diversidad funcional de la persona contratada, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional segunda de la Orden 6/2019.

9.- ¿Qué obligaciones ha de cumplir la entidad beneficiaria?

Además de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley General de Subvenciones, la entidad beneficiaria está obligada a:

- a. formalizar los contratos por escrito.
- b. Mantener el empleo creado durante al menos 24 meses desde el momento de la contratación por la que se solicita la subvención.
- c. Mantener la plantilla media de las personas trabajadoras en situación de alta en la entidad beneficiaria durante el periodo de mantenimiento de 24 meses de cada contratación subvencionada⁷.
- d. Aportar en el plazo de un mes tras la finalización del periodo de mantenimiento de cada contratación subvencionada, Informe de la Tesorería General de la Seguridad Social relativo a la plantilla media de las personas trabajadoras en situación de alta durante dicho periodo de mantenimiento de 24 meses⁸.
- e. Facilitar cuantos datos e información, en cuestiones relacionadas con las subvenciones concedidas, le sea requerido por LABORA.
- f. Comunicar a LABORA la solicitud u obtención de otras subvenciones o ayudas para la misma finalidad.
- g. Comunicar a LABORA cualquier incidencia o variación que se produzca en relación con la subvención concedida.
- h. Disponer de los libros contables, registros diligenciados y demás documentos debidamente auditados en los términos exigidos por la legislación mercantil y sectorial correspondiente.
- i. Conservar los documentos (incluidos los electrónicos) que justifiquen la aplicación de los fondos recibidos, en tanto pudieran ser objeto de control, siendo estos originales o copias certificadas conforme con los mismos.
- j. Contabilizar el cobro de la subvención a través de un código contable específico, cuyo extracto contable deberá aportarse a LABORA en el plazo de un mes desde la finalización del periodo de mantenimiento del contrato, junto con el modelo normalizado sobre el

⁷ Si alguna de las personas trabajadoras que constara en plantilla en el momento de la contratación subvencionada causara baja voluntariamente, por discapacidad sobrevenida, muerte, jubilación por motivos de edad o por despido disciplinario o por causas objetivas no declarado improcedente, y ello conllevara el no mantenimiento de la plantilla media, estas situaciones deberán acreditarse documentalmente para no considerar que se ha incumplido con esta obligación

⁸ Se entenderá cumplida la obligación de mantener la plantilla media durante el periodo de mantenimiento del contrato subvencionado (indicada en la letra c) de esta pregunta), si la plantilla media de este informe es igual o superior a la plantilla media del Informe de la Tesorería General de la Seguridad Social aportado en el momento de la solicitud relativo al periodo comprendido entre los 12 meses previos a la contratación y el día de la contratación a que se hace referencia en el apartado b) de la pregunta 8.

cumplimiento de dicha obligación de contabilidad separada que figura en la web de la ayuda de LABORA.

- k. Cumplir las obligaciones de transparencia y publicidad establecidas en la legislación aplicable. Para facilitarle esta labor tiene a su disposición en la web de la ayuda el enlace al documento de instrucciones para este cumplimiento.
- l. Aportar en el plazo de un mes desde la finalización del periodo de mantenimiento del contrato, el modelo normalizado relativo a la declaración del cumplimiento de estas obligaciones, que figura en la web de la ayuda de LABORA.

Cualquier aporte de documentación deberá realizarse a través del enlace de “Aportación de documentación a un expediente abierto de LABORA”, que está disponible en la web de la ayuda.

10.- ¿Qué ocurre si alguna de las personas trabajadoras subvencionadas causa baja?

- Si la baja se produce antes de la resolución de concesión:
 - decaerá el derecho a la solicitud de subvención presentada⁹.
- Si la baja se produce una vez concedida la subvención:
 - Si la persona trabajadora subvencionada causara baja por voluntad propia, por discapacidad sobrevenida, por muerte, por jubilación por motivos de edad o por despido disciplinario o por causas objetivas no declarado improcedente, la entidad empleadora podrá decidir sustituirla o no:
 - Si decide sustituirla:
 - deberá hacerlo en el plazo de un mes desde que se produzca la baja
 - deberá sustituirla por otra persona trabajadora que pertenezca a alguno de los colectivos destinatarios de esta convocatoria¹⁰
 - la persona trabajadora sustituta deberá completar el periodo de mantenimiento que quedara pendiente de cumplir por la persona trabajadora que causó baja, bajo las mismas condiciones contractuales que tenía la persona sustituida¹¹

⁹ Si la baja de la persona trabajadora se produce una vez transcurrido el plazo establecido para resolver y notificar la resolución (seis meses contados a partir del día siguiente al de la entrada de la solicitud), sin que se haya dictado y notificado resolución expresa, no se considerará decaído el derecho a la solicitud presentada.

¹⁰ En el caso de que cualquier circunstancia de la persona trabajadora sustituta hubiera determinado una subvención inferior a la concedida, procederá el reintegro de la diferencia entre el importe de la subvención concedida con la persona trabajadora que causa baja y el que hubiera correspondido si la persona trabajadora sustituta hubiera sido subvencionada inicialmente, junto con los intereses de demora.

¹¹ En el caso de que la jornada de la persona trabajadora sustituta hubiera determinado una subvención inferior a la concedida, procederá el reintegro de la diferencia entre el importe de la subvención concedida con la persona trabajadora que causa baja y el que hubiera correspondido si la persona trabajadora sustituta hubiera sido subvencionada inicialmente, junto con los intereses de demora.

- deberá aportar (a través del enlace que figura en la web de la ayuda de “Aportación de documentación a un expediente abierto de LABORA), en el plazo de 10 días desde la sustitución, el impreso “Anexo sustituciones” que figura en la web de la ayuda, junto con la documentación relacionada en el mismo.
- Si decide no sustituirla:
 - dará lugar a la obligación de reintegrar parcialmente la subvención concedida por la persona trabajadora que causa baja, aplicando el criterio de proporcionalidad en función del tiempo de mantenimiento que restara por completar, así como la exigencia del interés de demora desde la fecha del pago de la subvención hasta que se acuerde la procedencia del reintegro.
- Si la persona trabajadora subvencionada causara baja por motivos distintos a los indicados en el apartado anterior:
 - Procederá el reintegro total de la ayuda concedida por la persona trabajadora que causó baja (por haberse extinguido la relación laboral antes de completar el periodo de mantenimiento exigido), así como la exigencia del interés de demora desde la fecha del pago de la subvención hasta que se acuerde la procedencia del reintegro.

La Generalitat desea que esta información le sea de utilidad.

La presente información tiene exclusivamente carácter ilustrativo, por lo que no originará derechos ni expectativas, ni vinculará con el procedimiento a que se refiere, cuya tramitación se sujetará siempre a las instrucciones específicas.