



I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

A. DISPOSICIONES GENERALES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

ORDEN EYE/1114/2014, de 17 de diciembre, por la que se modifica la Orden EYE/312/2009, de 13 de febrero, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones dirigidas a Pymes para fomentar el ascenso profesional de la mujer en Castilla y León.

Por Orden EYE/312/2009, de 13 de febrero («B.O.C. y L.» de 20 de febrero), se establecieron las bases reguladoras de las subvenciones dirigidas a PYMES para fomentar el ascenso profesional de la mujer en Castilla y León, modificada por Orden EYE/1090/2011, de 26 de agosto («B.O.C. y L.» de 2 de septiembre).

La experiencia en la tramitación de esta línea de subvención ha puesto de manifiesto la necesidad de modificar diversos requisitos de la Orden de Bases, dadas las consultas efectuadas acerca de las mismas y las dudas interpretativas que suscitaban en algunos aspectos. Así mismo se considera oportuno modificar la Base 12.^a añadiendo un nuevo criterio de graduación de incumplimiento.

Es por lo que, con el fin de garantizar más óptimamente el objetivo a conseguir con estas subvenciones, dar cobertura a situaciones no previstas y adaptarla en aquellos puntos que han planteado problemas de interpretación por parte de los solicitantes de las mismas.

En su virtud

DISPONGO

Primero.– Modificar la Orden EYE/312/2009, de 13 de febrero, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones dirigidas a PYMES para fomentar el ascenso profesional de la mujer en Castilla y León, en los siguientes términos:

- **Se añade un nuevo punto e) y se modifica la redacción del punto c) de la Base 3.^a 3**, pasando a tener la siguiente redacción:

«3.– Para el otorgamiento de la subvención se han de cumplir los siguientes requisitos:

- a) El ascenso se ha de producir en centros de trabajo ubicados en Castilla y León.*
- b) No ha de mediar interrupción entre el contrato preexistente y el que resulte de la novación, tras el ascenso profesional.*

c) *Que el ascenso o promoción profesional, suponga un incremento salarial bruto, calculado teniendo en cuenta catorce pagas (doce pagas ordinarias y dos pagas extraordinarias), igual o superior a 1.390 euros, o cantidad reducida proporcionalmente en el caso de contratos de trabajo a tiempo parcial, o a tiempo completo con reducción de jornada por cualquier causa. El incremento tiene que derivar de las percepciones salariales cotizables y haberse producido como consecuencia del cambio de categoría o grupo profesional según convenio colectivo aplicable, o cambio de funciones debidamente acreditado si no hubiera Convenio Colectivo de aplicación.*

Para determinar si se ha producido el incremento salarial exigido para obtener la condición de beneficiario, cuando la remuneración total de cada uno de los recibos de salarios correspondientes a los tres meses anteriores al ascenso, fuese distinta, se hallará la media; igualmente se procederá cuando sea distinta la remuneración total del recibo de salario del mes del ascenso y del posterior. Las cantidades resultantes de hallar esta media son las que se comparan a efectos de determinar si se ha efectuado el citado incremento. En todo caso no serán consideradas las remuneraciones por las horas extraordinarias, si las hubiera.

d) *Solo podrá subvencionarse un ascenso o promoción profesional por cada trabajadora producido dentro del período de vigencia de la Orden de convocatoria.*

e) *La trabajadora cuyo ascenso profesional se pretende subvencionar no podrá estar afectada por expediente de regulación de empleo de suspensión de contrato o de reducción de jornada, ni en los tres meses anteriores al ascenso, ni en el momento del ascenso, ni en el año siguiente al ascenso».*

– **La Base 11.ª Justificación y Pago, apartado 1.**– Se modifica, pasando a tener la siguiente redacción:

«1. La justificación de la subvención se entenderá efectuada con la presentación de la documentación necesaria para su concesión, dentro del plazo establecido en la convocatoria para la presentación de solicitudes. La documentación justificativa, que habrá de acompañar a la solicitud, será la siguiente:

a) *Declaración de Ayudas, conforme al modelo que se establece en la convocatoria.*

b) *N.I.F. del solicitante cuando sea persona física, –solamente en el caso de que éste no hubiese otorgado su consentimiento expreso para realizar las consultas oportunas al respecto– o C.I.F cuando se trate de persona jurídica, y poder de representación de la persona que lo ostenta, pudiendo sustituir la obligación de aportar dichos poderes, por la aportación de una declaración responsable en la que consten los datos necesarios para la debida tramitación y resolución del procedimiento, ello, tal y como establece el Decreto 23/2009, de 26 de marzo, de medidas relativas a la simplificación documental en los procedimientos administrativos.*

- c) *Declaración responsable de encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, o en su caso, autorización para solicitar información al respecto, conforme al modelo que se establece en la convocatoria.*
- d) *Documentos de cotización de la Seguridad Social, TCI (o recibo bancario en caso de domiciliación) y TC2, de los tres meses anteriores al ascenso, del mes correspondiente al ascenso y del posterior al mismo, en los que conste la trabajadora ascendida. En el caso de ser la entidad de reciente creación, se adjuntarán los TCI (o recibo bancario en caso de domiciliación) y TC2 correspondientes al tiempo de existencia.*
- e) *Recibos de salarios correspondientes a los tres meses anteriores a la novación del contrato de trabajo que suponga el ascenso profesional subvencionado, del mes correspondiente al ascenso y el del posterior al mismo.*
- f) *Contrato de trabajo inicial y posteriores, si los hubiera, de la mujer promocionada o ascendida.*
- g) *Adenda al contrato de trabajo existente, firmada por ambas partes en la que conste el ascenso, la fecha del ascenso, la categoría profesional desempeñada hasta esa fecha y la categoría profesional a la que asciende, dicha adenda se ha de registrar en la Oficina de Empleo correspondiente en el plazo de los 10 días siguientes al ascenso.*

Si el contrato de trabajo inicial de la trabajadora a la que se asciende no constara por escrito, se aportará, no obstante, la addenda firmada por las partes, en la que consten, los datos indicados en el párrafo anterior y registrada en el plazo indicado.

- h) *Modelo TA/2 de Comunicación a la Seguridad Social en el caso que exista variación de datos por el cambio de grupo de cotización u otras variaciones.*
- i) *Declaración responsable acerca de la veracidad de los datos consignados en la solicitud, relativos a la titularidad de la cuenta bancaria conforme al modelo que se establece en la convocatoria.*
- j) *Convenio colectivo aplicable, al puesto de trabajo de la mujer promocionada o ascendida. En el supuesto de que no sea de aplicación Convenio específico o general deberá aportarse, declaración jurada de este supuesto, indicándose las tablas salariales que sean de aplicación en la entidad solicitante y el cambio efectivo de funciones de mayor responsabilidad y cualificación, desempeñadas por la trabajadora ascendida, objeto de la solicitud de subvención.»*

– **La Base 12.^a Criterios de graduación de incumplimientos.** Se modifica, pasando a tener la siguiente redacción:

1. *Los incumplimientos de los beneficiarios de las subvenciones, conforme a lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y en la legislación de la*

Comunidad de Castilla y León aplicable, darán lugar, según el caso, a que no proceda el abono de la subvención o se reduzca en la parte correspondiente o se proceda al reintegro total o parcial de las cantidades percibidas, con los intereses de demora correspondientes, en su caso.

- 2. Si el beneficiario no mantuviera el contrato de la trabajadora cuyo ascenso o promoción profesional dio lugar a la subvención durante un período mínimo de un año desde aquel o si durante dicho período, se incluyera a la trabajadora ascendida en un expediente de regulación de empleo de suspensión de contrato o de reducción de jornada, se procederá a la exigencia del reintegro total de la cantidad percibida.*
- 3. El incumplimiento de la obligación de presentar ante la Consejería de Economía y Empleo al finalizar el año siguiente al ascenso, las nóminas, incluidas las gratificaciones extraordinarias y cualquier otra variación que se produzca en las condiciones laborales de aquella, llevará aparejada igualmente la exigencia del reintegro total de la cantidad percibida.*
- 4. La baja voluntaria de la trabajadora dentro del año siguiente al ascenso, dará lugar a la exigencia del reintegro parcial de la subvención, calculado en proporción al tiempo de mantenimiento del ascenso.*
- 5. En todo lo no previsto en esta orden se estará a lo establecido en las bases reguladoras y en la normativa general en materia de reintegro de subvenciones.*

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

Valladolid, 17 de diciembre de 2014.

El Consejero de Economía y Empleo,
Fdo.: TOMÁS VILLANUEVA RODRÍGUEZ