

Directrices sobre empleo en línea de incentivos regionales

1. Ayudas de incentivos regionales. Obligaciones con respecto al empleo.

Unos de los pilares sobre los que se fundamenta las ayudas de incentivos regionales para corregir los desequilibrios económicos interterritoriales entre las distintas regiones que conforman el estado Español es que los proyectos de inversión que se vean favorecidos por dichos incentivos favorezcan la creación de nuevos puestos de trabajo así como el mantenimiento de los existentes en dichas actuaciones. Tanto es así que su determinación, control y seguimiento debe ser contemplado por la empresa solicitante desde el momento de la confección de su solicitud de ayuda, como en la vigencia del proyecto y tras dos años después de la finalización de la misma, siendo su cumplimiento una obligación recogida tanto en la normativa de regulación de dicha línea de ayudas como en la resoluciones de concesión de los expedientes, debiendo ser justificado su cumplimiento por los beneficiarios y comprobado por los órganos gestores, tanto autonómicos como estatales, ya que de su incumplimiento puede derivarse la pérdida parcial del derecho de la ayuda concedida o incluso a una pérdida total de la misma llegado el caso.

El reglamento de incentivos regionales, aprobado mediante el Real Decreto 899/2007, de 6 de junio, establece en su artículo 7 sobre “clases de proyectos promocionables” los proyectos de inversión y las condiciones principales a cumplir para que estos sean elegibles. El cumplimiento del mantenimiento y/o creación de los puestos del trabajo, según el tipo de proyecto de inversión, y su justificación queda recogida dentro de las obligaciones del beneficiario de la ayuda, siendo su incumplimiento motivo de pérdida parcial del derecho a la percepción de la ayuda o incluso pudiendo llegar a ser total, todo ello según queda regulado en el artículo 46 del reglamento de incentivos regionales.

En consecuencia, la correcta determinación y justificación por el solicitante/beneficiario de la ayuda de los puestos de trabajo a crear, así como el mantenimiento de los existentes, según proceda, queda establecida en el momento de presentación de la solicitud, al final del plazo de vigencia del proyecto de inversión y a los 2 años de la finalización de la vigencia. En el momento de presentación de la solicitud de ayuda deben aportarse los datos correspondiente de puesto de trabajo en el apartado 2.11 de la memoria del proyecto de inversión y en los otros dos momentos indicados mediante la presentación en cada caso del estado evolutivo mensual de la plantilla de trabajadores según el desglose y detalle que se estable en el apartado 1.e) del artículo 2 sobre “justificación del cumplimiento de condiciones” de la *Orden HAC/714/2024, de 2 de julio, por la que se aprueban normas complementarias para la tramitación y gestión de los incentivos regionales previstos en la Ley 50/1985, de 27 de diciembre*.

Por tanto, siendo esta la Dirección General de Empresa consciente de la importancia que conlleva para las empresas cumplir con los requerimientos normativos en relación con el empleo



de sus proyectos de inversión pretende mediante el presente documento, y con la finalidad de prestar apoyo y asesoramiento en esta materia, recopilar las obligaciones y documentos a aportar por las empresas en cada momento, así como recordar los criterios a seguir para calcular o determinar el nivel de empleo de una forma adecuada.

2. Criterios para determinar el nivel de empleo.

El Acuerdo del Consejo Rector de Incentivos Regionales para el período 2022-2027 contempla en su punto 6.3 los criterios a seguir para calcular el empleo, los cuales también se detallan, en una menor medida, en las resoluciones individuales de concesión de incentivos regionales.

Así, el Acuerdo del Consejo Rector establece que a efectos de determinar el cumplimiento de la condición de creación de nuevos puestos de trabajo, solo se admitirán como computables los tipos de contrato que se indican a continuación, siendo preciso, en aquellos que así lo requieran, realizar las correspondientes equivalencias:

- Contratos indefinidos, la jornada podrá ser completa o parcial.
- Contratos fijos discontinuos.
- Contratos para el fomento de la contratación indefinida.
- Contratos formativos: contrato de formación en alternancia y contrato para la práctica profesional.
- Contratos de relevo.
- Igualmente se considera creación de puestos de trabajo la adquisición de la condición de socio trabajador de las cooperativas de trabajo asociado y de las sociedades laborales.

Como norma general, los tipos de contratos anteriores serán los que se tendrán en cuenta para determinar los puestos de trabajo que se deben exigir como mantenimiento de empleo, a efectos de lo establecido en los artículos 7, 16.1.c) y 42.3 del Reglamento de incentivos regionales, siguiendo, a efectos de cálculo del nivel de empleo, los criterios que se desarrollan a continuación:

1. Debe distinguirse dentro del total de la plantilla de una empresa, entre los puestos de trabajo cubiertos con los tipos de contratos indicados anteriormente, los cuales configuran la estructura fija de personal de la empresa, y el resto de puestos de trabajo cubiertos con otros tipos de contratos que configurarán la estructura eventual de personal de la empresa.

Los contratos de transformación de eventuales a indefinidos se computarán como tales desde la fecha en que se produzca la misma. Por otra parte, no se considerará como creación de puestos de trabajo provenientes del mismo grupo empresarial o a empresas vinculadas, así como tampoco los trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal.

2. Para determinar el nivel inicial de empleo a mantener se tendrán en cuenta:

- a. Para los puestos de trabajo que configuran la estructura fija de personal, se tomarán los datos existentes a la fecha de solicitud de los incentivos. No obstante, para los puestos de trabajo cubiertos con contratos fijos discontinuos se tomará el empleo equivalente en media anual.

- b. Para los puestos que configuran la estructura eventual de personal, se tomará el empleo equivalente en media anual.
- c. A fin de evitar duplicidades, no se sumarán los contratos a tiempo parcial - jubilación, si se han sumado los de a tiempo completo - relevo y a tiempo parcial - relevo.
- d. En el caso de que, con anterioridad a la solicitud de incentivos, se hayan adoptado expedientes de regulación de empleo aceptados por la autoridad laboral competente, la fijación del empleo a mantener se corresponderá con el nivel de empleo que fije el ERE.

En todo caso, para determinar el número de puestos de trabajo equivalentes de los contratos a tiempo parcial o eventuales, incluido el fijo discontinuo, se determinará dividiéndose la suma de las horas trabajadas por dichos puestos por la jornada anual de la actividad de que se trate.

En el anexo I se aporta relación de tipos de contrato con su consideración o no como computables a efectos del cálculo del empleo.

3. Con carácter general, para determinar la condición de mantenimiento de empleo fijada en la resolución individual de concesión, se tendrán en cuenta los puestos de trabajo cubiertos con los tipos de contrato que forman la estructura fija de personal de la empresa que presten servicio efectivo en la misma y que cumplan los requisitos temporales de continuidad establecidos en las resoluciones de concesión.

La condición de mantenimiento del nivel de empleo comprende tanto la obligación de mantener durante todo el periodo de vigencia como el periodo posterior de 2 años desde la finalización del mismo, si bien en este último periodo podrá existir también para los beneficiarios de la ayuda la obligación mantenimiento de los puestos a crear que se establezcan en la resolución individual para los tipos de proyectos que corresponda.

4. No obstante lo indicado en el punto anterior, para aquellas empresas que con motivo de su actividad exista en su plantilla total de puesto de trabajo un número de puestos cubiertos con tipos de contratos eventuales que representen el 30 % o más de la plantilla total equivalente de la empresa, se deberá tener en cuenta por parte de la misma que se podrá fijar en las resoluciones individuales de concesión la condición de mantenimiento de un determinado número de puestos de trabajo equivalentes correspondientes a dicho empleo apartándose de la regla general indicada en el punto 3 anterior. En consecuencia, en las resoluciones individuales de concesión de las ayudas de este tipo de empresa se incluirá la obligación de mantener un número de puestos de trabajo equivalentes a cubrir con la estructura eventual de personal de la empresa, tanto en el periodo de vigencia del proyecto como en los dos años siguientes a la finalización del mismo.

Para poder conocer por el solicitante de la ayuda el posible número de puestos de trabajo equivalentes que podrá establecerse en las resoluciones de concesión, según lo indicado en el párrafo anterior, deberá proceder a estudiar los datos de puestos de trabajo de su empresa correspondientes a cada uno de los doce meses anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de incentivos, hasta determinar la plantilla total equivalente de su empresa en dicho periodo (estructura fija+estructura eventual), en el caso que los puestos de trabajo equivalentes de su estructura eventual suponga el 30% o superior de la plantilla total equivalente de la empresa, el número de puestos de trabajo eventuales que podrá exigirse su mantenimiento resultará de la resta entre el número total de puestos de trabajo equivalente de la estructura eventual menos el 30 % de la plantilla total equivalente de la empresa.

5. Con carácter general, la condición de mantenimiento de empleo se referirá al total de la empresa, si bien, cuando se trate de una empresa con más de un centro de trabajo, será necesario identificar estos mismos datos también para el centro objeto de la solicitud de beneficios. Cuando la empresa disponga de una misma cuenta de cotización para más de un centro de trabajo, se considerarán los datos de dicha cuenta.

6. Durante el período de vigencia del proyecto, así como durante el período de 2 años posterior al mismos, para determinar el cumplimiento de las obligaciones de empleo del beneficiario de la ayuda se podrá tener en cuenta, a efectos de mantenimiento de los puestos de trabajo, la existencia de un expediente de regulación de empleo aceptado por la autoridad laboral correspondiente, siempre que el mismo tenga carácter suspensivo y no extintivo de las relaciones laborales.

Por otra parte, según se indica en el Acuerdo del Consejo Rector dicho Consejo podrá tener en cuenta las circunstancias específicas de cada sector, así como, en su caso, los acuerdos alcanzados con los representantes de los trabajadores en la determinación de la condición de mantenimiento del empleo.

3. Estado evolutivo mensual de la plantilla de trabajadores.

El apartado 1.e) del artículo 2 de la Orden HAC/714/2024, de 2 de julio, por la que se aprueban normas complementarias para la tramitación y gestión de los incentivos regionales previstos en la Ley 50/1985, de 27 de diciembre, sobre “justificación del cumplimiento de condiciones” establece, entre otros, que las empresas deberán acreditar:

- a. Para el período comprendido entre la fecha de la solicitud y el final de plazo de vigencia del proyecto, la creación y mantenimiento de puestos de trabajo mediante un estado evolutivo mensual de la plantilla de trabajadores desglosados según los tipos de contratos recogidos en la resolución individual de concesión. Dicho estado se elaborará por meses naturales, reflejando asimismo los puestos de trabajo existentes al final del plazo de vigencia.

El estado evolutivo de la plantilla recogerá el desglose por centros y actividades que permita verificar el cumplimiento de la condición en los términos establecidos en la resolución individual de concesión y, en todo caso, deberá especificar los puestos de trabajo referidos al centro de trabajo y actividad subvencionada.

- b. Para el período correspondiente a dos años después desde el fin de la vigencia del proyecto, en cumplimiento del artículo 42.4 del Reglamento de los incentivos regionales, la creación y mantenimiento de puestos de trabajo se justificará aportando el estado evolutivo de la plantilla para dicho período siguiendo la misma estructura y detalle de lo indicado en el apartado anterior.

Para dar cumplimiento a lo regulado, se establecen en el anexo II del presente documento un modelo de ficha para aportar los datos requerido de estado evolutivo mensual de la plantilla según el período a que corresponda.

Anexo I. Contratos de Trabajo a efecto de cómputo de empleo

Clave	Descripción	Computable
100	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO	SI
109	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – FOMENTOCONTRATACIÓN INDEFINIDA/EMPLEO ESTABLE TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL	SI
130	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - DISCAPACITADOS	SI
139	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – DISCAPACITADOS TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	SI
150	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA/EMPLEO ESTABLE INICIAL	SI
189	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	SI
200	INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO	SI
209	INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA/EMPLEO ESTABLE TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL	SI
230	INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL - DISCAPACITADOS	SI
239	INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – DISCAPACITADOS TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	SI
250	INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA/EMPLEO ESTABLE INICIAL	SI
289	INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	SI
300	INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO	SI
309	INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO – FOMENTOCONTRATACIÓN INDEFINIDA/EMPLEO ESTABLE TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL	SI
330	INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO - DISCAPACITADOS	SI
339	INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO – DISCAPACITADO. TRANSFORMACION	SI
350	INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO – FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA/EMPLEO ESTABLE INICIAL	SI
389	INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	SI
401	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – OBRA O SERVICIO DETERMINADO	NO
402	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	NO
403	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – INSERCIÓN	NO
404	CONTRATO PREDOCTORAL	NO
406	ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. PLAN RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA, Y FONDOS UNIÓN EUROPEA. TIEMPO COMPLETO.	NO
407	DURACIÓN DETERMINADA. ARTISTAS, TÉCNICOS Y AUXILIARES. TIEMPO COMPLETO.	NO
408	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – CARÁCTER ADMINISTRATIVO	NO
410	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO –INTERINIDAD	NO

411	DURACIÓN DETERMINADA.TIEMPO COMPLETO. PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR UNIVERSITARIO.	NO
412	ACCESO PERSONAL INVESTIGADOR DOCTOR	NO
413	DURACIÓN DETERMINADA. TIEMPO COMPLETO.DEPORTISTAS PROFESIONALES	NO
418	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO –INTERINIDAD CARÁCTER ADMINISTRATIVO	NO
420	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – PRÁCTICAS	SI
421	TEMPORAL TIEMPO COMPLETO. FORMACIÓN EN ALTERNANCIA	SI
430	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO –DISCAPACITADOS	NO
441	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – RELEVO	SI
450	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA/EMPLEO ESTABLE	SI
452	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – TRABAJADORES DESEMPLEADOS CONTRATADOS POR EMPRESAS DE INSERCIÓN	NO
500	TEMPORAL. TIEMPO PARCIAL ORDINARIO	NO
501	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – OBRA O SERVICIO DETERMINADO	NO
502	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	NO
503	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – INSERCIÓN	NO
506	ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. PLAN RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA, Y FONDOS UNIÓN EUROPEA. TIEMPO PARCIAL.	NO
507	DURACIÓN DETERMINADA. ARTISTAS, TÉCNICOS Y AUXILIARES. TIEMPO PARCIAL.	NO
508	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – CARÁCTER ADMINISTRATIVO	NO
510	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – INTERINIDAD	NO
511	DURACIÓN DETERMINADA.TIEMPO PARCIAL. PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR UNIVERSITARIO.	NO
513	DURACIÓN DETERMINADA. TIEMPO PARCIAL. DEPORTISTAS PROFESIONALES	NO
518	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – INTERINIDAD CARÁCTER ADMINISTRATIVO	NO
520	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – PRÁCTICAS	SI
521	TEMPORAL TIEMPO PARCIAL. FORMACIÓN EN ALTERNANCIA	SI
530	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL –DISCAPACITADOS	NO
540	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – JUBILACIÓN PARCIAL	SI
541	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – RELEVO	SI
550	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA/EMPLEO ESTABLE	SI
552	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – TRABAJADORES DESEMPLEADOS CONTRATADOS POR EMPRESAS DE INSERCIÓN	NO

ANEXO II. Estado evolutivo mensual de la plantilla

Expediente:
Beneficiario:
Domicilio del centro de trabajo:

1 - RESUMEN DE DATOS

Tipos de contrato	Situación inicial: --/--/--		Situación Final --/--/--		Variación (2) - (1)	Plantilla media
	Nº trabajadores	Nº trabajadores equivalentes (1)	Nº trabajadores	Nº trabajadores equivalente (2)		
a) Indefinidos						
b) Fijo discontinuo						
c) Relevo – Jubilación parcial						
d) Formativos						
e) Resto de contratos						
TOTALES						

2 - EVOLUCION MENSUAL DE LA PLANTILLA

Tipos de contrato	Mes y año											
	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12
A) Válidos para la creación de empleo (computables):												
a) Indefinidos												
b) Fijo discontinuo												
c) Relevo – jubilación parcial												
d) Formativos												
Total..:												
B) Resto contratos (no computables)												
e) Resto de contratos												

Tipos de contrato	Mes y año											
	Mes 13	Mes 14	Mes 15	Mes 16	Mes 17	Mes 18	Mes 19	Mes 20	Mes 21	Mes 22	Mes 23	Mes 24 ¹
A) Válidos para la creación de empleo (computables):												
a) Indefinidos												
b) Fijo discontinuo												
c) Relevo – jubilación parcial												
d) Formativos												
Total..:												
B) Resto contratos (no computables)												
e) Resto de contratos												

¹ Podrán añadirse tanto columnas como meses correspondan según el período a estudiar

Normas para la confección del estado evolutivo mensual de la plantilla para acreditar la creación y/o mantenimiento de puestos de trabajo en la empresa:

1) El estado demostrativo se compone de dos epígrafes.

En el epígrafe 1 se recogerá un resumen de los datos de la plantilla, para cada tipo de contrato, referidos a la situación inicial (fecha en la que la Comunidad Autónoma notifica al interesado la elegibilidad del proyecto) y a la situación final (cuando finaliza el plazo de vigencia que determina la concesión), la variación existente entre ambas y la media aritmética de todo el periodo.

En el epígrafe 2 se detallará, para cada tipo de contrato, el número de puestos de trabajo cubiertos, mes a mes, durante todo el plazo de vigencia de la concesión, siendo el mes 1, el que recoge la situación inicial de la plantilla (durante el mes completo o fracción del mes, si éste no comienza el día 1º) y el mes “n”, el de finalización del plazo de vigencia (mes completo o fracción del mes si éste no termina el último día natural).

2) A los efectos de confección de este estado demostrativo, los tipos de contrato se definen de la siguiente forma:

a) Indefinidos: Los cubiertos mediante contratos de esta naturaleza, ya sean a jornada completa o a tiempo parcial. Incluye también a los contratos para el fomento de la contratación indefinida.

b) Fijos discontinuos: Los cubiertos con contratos de esta naturaleza cuya relación laboral subsista en cada fecha.

c) Contratos de relevo: para garantizar la cobertura de las jubilaciones parciales que se puedan producir en la empresa.

d) Formativos: Los cubiertos mediante contratos de prácticas o para la formación que cumplan los requisitos temporales de duración previstos en la resolución de concesión.

e) Resto de contratos: Los cubiertos con contratos no enumerados en las categorías anteriores, así como aquellos de los enumerados en la letra d) anterior que no cumplan los requisitos de duración previstos en la resolución de concesión.

A los efectos del cumplimiento del requisito temporal a que se hace referencia en las letras b), c) y d) anteriores, se tendrá en cuenta que el puesto de trabajo puede estar cubierto por varios trabajadores de forma sucesiva.

3) Se cumplimentará un estado evolutivo mensual de la plantilla por cada centro de trabajo y otro resumen del total de la empresa.