

Consejería de Trabajo y Política Social Servicio Regional de Empleo y Formación

3672 Orden de 7 de marzo de 2007, de la Presidenta del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueban las bases reguladoras de los programas de subvenciones para el fomento del empleo estable y de calidad y del autoempleo.

En el Consejo Europeo de Lisboa, celebrado los días 23 y 24 de marzo de 2000, se estableció un nuevo objetivo estratégico para la Unión Europea: convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social. A tal fin, el Consejo acordó para 2010 objetivos globales en materia de empleo, y objetivos concretos en lo relativo al empleo femenino, que fueron completados en el Consejo Europeo de Estocolmo de los días 23 y 24 de marzo de 2001 con objetivos intermedios para enero de 2005 y con un nuevo objetivo para 2010, para reflejar el desafío demográfico, en relación con la tasa media de empleo de los hombres y las mujeres de más edad.

El Consejo Europeo de Niza, celebrado los días 7, 8 y 9 de diciembre de 2000, aprobó la Agenda Social Europea, en la que se establece que el retorno al pleno empleo requiere políticas ambiciosas a fin de incrementar las tasas de actividad, disminuir los desequilibrios regionales, reducir las desigualdades y mejorar la calidad del empleo.

El Consejo Europeo de Barcelona, celebrado los días 15 y 16 de marzo de 2002, exhortó a la consolidación de la Estrategia Europea de Empleo a través de un proceso reforzado, simplificado y mejor gestionado, con un calendario que vaya hasta 2010 y que incorpore los objetivos y las metas de la estrategia de Lisboa. Además, apeló a una mayor racionalización de los procesos de coordinación de las políticas, con calendarios sincronizados para la adopción de las Orientaciones generales de política económica y de las Directrices de empleo.

El Consejo Europeo de Bruselas, celebrado los días 20 y 21 de marzo de 2003, confirmó que la estrategia de empleo desempeña el papel director en la aplicación de los objetivos de la estrategia de Lisboa sobre empleo y mercado de trabajo y que deberían ser coherentes con las Orientaciones generales de política económica y con la Estrategia de empleo, que ofrecen a la Comunidad un instrumento general de coordinación integral de las políticas económicas. El mismo Consejo Europeo pidió que las Directrices constituyan una serie limitada, y que estén encaminadas a la consecución de resultados, permitiendo así a los Estados miembros elaborar la combinación adecuada de medidas. Además deberían respaldarse mediante objetivos apropiados.

En 2003 se ofrece una especial oportunidad de utilizar instrumentos esenciales de coordinación de las políticas racionalizados –las Orientaciones generales de política

económica, las Directrices para el empleo y la Estrategia para el mercado interior- y darles una nueva perspectiva trienal.

Para llevar a buen término la agenda de Lisboa es preciso que las políticas de empleo de los Estados miembros promuevan, de manera equilibrada, tres objetivos básicos que se complementan y sostienen mutuamente: el pleno empleo, la calidad y la productividad del trabajo, y la cohesión y la inclusión sociales. La consecución de estos objetivos requiere otras reformas estructurales centradas en diez prioridades clave relacionadas entre sí. Además, se debe prestar especial atención a la coherente gestión del proceso.

Las reformas políticas requieren que a la hora de ejecutar todas las acciones se siga un enfoque de integración de la dimensión de igualdad entre hombres y mujeres. Las políticas activas y preventivas deberían ser efectivas y contribuir a los objetivos de pleno empleo e inclusión social garantizando a los desempleados y las personas inactivas la posibilidad de competir y de integrarse en el mercado de trabajo. Estas políticas deberían contar con el apoyo de unas instituciones del mercado laboral modernas.

Los Estados miembros promoverán la creación de más y mejores puestos de trabajo fomentando el espíritu de empresa y la innovación en un entorno empresarial favorable. Alcanzar un justo equilibrio entre flexibilidad y seguridad contribuirá a potenciar la competitividad de las empresas, aumentar la calidad y la productividad del trabajo y facilitar la adaptación de las empresas y los trabajadores a los cambios económicos. El Consejo Europeo de Barcelona acogió favorablemente el plan de acción de la Comisión sobre competencia y movilidad.

La Resolución del Consejo sobre el mismo tema, de 3 de junio de 2002, invitó a la Comisión, a los Estados miembros y a los interlocutores sociales a emprender las medidas requeridas. Para que la Unión Europea pueda alcanzar el pleno empleo, aumentar la calidad del trabajo y promover la inclusión y la cohesión sociales, se deberían eliminar progresivamente las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Para ello es necesario seguir un planteamiento de integración de la dimensión de igualdad entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y emprender acciones políticas específicas a fin de crear las condiciones que permitan a los hombres y a las mujeres incorporarse o reintegrarse al mercado de trabajo, y permanecer en él.

La efectiva integración de las personas desfavorecidas en el mercado laboral contribuirá a mejorar la inclusión social, a elevar las tasas de empleo y a mejorar la sostenibilidad de los sistemas de protección social. Las soluciones políticas deben abordar la discriminación, ofrecer planteamientos personalizados adaptados a las necesidades de cada cual y crear oportunidades de empleo adecuadas mediante la adopción de medidas que incentiven la contratación de personal por parte de los empresarios.

Además de las Directrices de empleo, los Estados miembros deberían aplicar las Orientaciones generales de

política económica y garantizar que su acción sea plenamente coherente con el mantenimiento de unas finanzas públicas saneadas y con la estabilidad macroeconómica.

La Comisión presentó una Comunicación al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones sobre el futuro de la Estrategia Europea de Empleo (EEE): «Una estrategia para el pleno empleo y mejores trabajos para todos».

En dicha Comunicación se puso de manifiesto que el empleo y los niveles de participación en la UE permanecen insuficientes, de forma que el desempleo permanece alto en un número de Estados Miembros, particularmente entre ciertas categorías tales como Jóvenes, Trabajadores mayores, Mujeres y Personas con desventajas específicas.

En la exposición de motivos de las directrices integradas para el crecimiento y el empleo correspondientes al período 2005-2008 se destaca que lograr un mayor potencial de crecimiento y más puestos de trabajo aportará una contribución esencial para el desarrollo sostenible y la cohesión social de la UE.

Por otra parte, hacen falta políticas de sostenibilidad social y medioambiental que contribuyan a una economía dinámica y con un elevado nivel de empleo, capaz de desarrollar y aplicar las tecnologías necesarias para proteger la calidad de vida de las generaciones futuras. Además de una orientación más específica centrada en el crecimiento y el empleo, las directrices integradas para el período 2005-2008 proporcionan a los Estados miembros flexibilidad para elegir las respuestas locales más idóneas para sus tareas de reforma, promoviendo así la asunción nacional.

Sintéticamente, las directrices de empleo para el período 2005-2008 son:

1. atraer a más personas para que se incorporen y permanezcan en el mercado de trabajo y modernizar los sistemas de protección social

- Aplicar políticas de empleo conducentes al pleno empleo, la mejora de la calidad y la productividad del trabajo y el fortalecimiento de la cohesión social y territorial.

- Promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida

- Garantizar mercados de trabajo inclusivos con los solicitantes de empleo y las personas desfavorecidas.

- Mejorar la adecuación a las necesidades del mercado de trabajo

2. Mejorar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas y aumentar la flexibilidad de los mercados laborales

- Promover la flexibilidad combinada con la seguridad del empleo y reducir la segmentación del mercado de trabajo.

- Velar por que los salarios y otros costes laborales evolucionen de manera favorable al empleo.

3. Aumentar la inversión en capital humano mediante la mejora de la educación y las cualificaciones

- Ampliar y mejorar la inversión en capital humano.

- Adaptar los sistemas de educación y de formación en respuesta a las nuevas exigencias en materia de competencias.

El Servicio Regional de Empleo y Formación de la Consejería de Trabajo y Política Social, de acuerdo con la Constitución Española y con el Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia que establecen la obligación de los poderes públicos de estimular y fomentar la creación de empleo, elabora para cada ejercicio presupuestario una serie de programas que tienen como finalidad primordial el fomento del empleo.

La presente Orden, tiene por objeto fomentar la contratación indefinida de trabajadores, incluyendo la transformación de contratos temporales en indefinidos, el establecimiento de trabajadores autónomos; incorporando en todos los supuestos medidas de discriminación positiva para determinados colectivos.

Las pequeñas y medianas empresas desempeñan una función decisiva en la creación de empleo y, en términos más generales, constituyen un factor de estabilidad social y dinamismo económico, afirmación que es real en términos generales, pero que es especialmente cierta en nuestra Región, de aquí que las ayudas que regula la presente Orden vayan dirigidas, en especial, a potenciar la creación y el mantenimiento del empleo en esta importante parte de nuestro tejido económico, al igual que al fomento del establecimiento de trabajadores autónomos, en muchos casos germen y origen de pequeñas y medianas empresas.

La integración laboral es, en nuestras sociedades, la vía de obtención preferente del reconocimiento social y de la satisfacción personal. Así, conseguir un acceso al mercado de trabajo libre de toda forma de discriminación es un paso imprescindible para cimentar la cohesión social. Por tanto, se pretende también conseguir un mercado laboral sin exclusiones, abierto a todos y es por ello que se introducen mecanismos destinados a incentivar la contratación de mujeres, de parados de larga duración, de jóvenes, de mayores de 45 años, de personas en situación de exclusión sociolaboral.

En definitiva se pretende el fomentar el empleo de calidad y estable, modulando el fomento a la contratación de determinados colectivos, mediante medidas preventivas o de activación, en función del tiempo de permanencia en situación de desempleo. También se prima la contratación y el autoempleo en determinados municipios de la Región que precisan de medidas activas para impulsar su desarrollo. Igualmente, de acuerdo con las estipulaciones del Pacto por la Estabilidad en el Empleo en la Región de Murcia 2007-2010, y con objeto de impulsar la tecnificación del sector industrial de la Región y la incorporación de las nuevas tecnologías, se favorece la contratación de técnicos titulados por las empresas del sector.

La presente Orden se estructura en un Título Preliminar, que contiene las disposiciones generales y regula el procedimiento, y tres títulos, los dos primeros regulan los

programas de Fomento del Empleo y el de Fomento del Establecimiento de Trabajadores Autónomos y el tercero, regula el Pago, justificación y obligaciones de los beneficiarios

La presente Orden establece las bases reguladoras de las citadas subvenciones, cumpliéndose así con las exigencias contenidas en La Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

El Servicio Regional de Empleo y Formación, creado mediante la Ley 9/2002, de 11 de noviembre, ha asumido las competencias de Formación Ocupacional así como las competencias en materia de formación y empleo transferidas del Instituto Nacional de Empleo a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

En la elaboración de esta Orden se ha tenido como principal referente el Pacto por la Estabilidad en el Empleo en la Región de Murcia 2007-2010 firmado en julio de 2006 entre el Gobierno Regional de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y los agentes económicos y sociales, con especial atención a lo dispuesto en sus epígrafes 1. Políticas activas de empleo y 3. Políticas socio-laborales.

Igualmente se ha considerado el Plan Estratégico de la Región de Murcia 2007-2013 y el Plan Estratégico de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia 2007-2010, entre cuyos objetivos estratégicos se señala el "crecimiento y calidad en el empleo", contemplado en el PEMUR y que se concreta, en cuanto al ámbito competencial propio del SEF se refiere, en: "mejorar la calidad del empleo disminuyendo su temporalidad hasta un 30%" y "Seguir mejorando las tasas de empleabilidad de los distintos colectivos (70% total; 60% empleo femenino; 50% empleo mayores de 55 años), contemplando las líneas de subvención: OI.1.3.32498 "Programa de autoempleo para desempleados", OI.1.3.32500 "Contratación desempleados", OI.1.3.32577 "Transformación de contratos temporales en indefinidos" y OI.1.3.33636 "Empleo autónomos MTAS".

El Fondo Social Europeo es el principal instrumento financiero a escala comunitaria para el desarrollo de los recursos humanos en todo el territorio de la Unión Europea. Para su plasmación en la Región de Murcia se vienen elaborando los denominados Programas Operativos Regionales (P.O.) que contemplan actuaciones encaminadas al desarrollo del mercado de trabajo y de los recursos humanos en todos los ámbitos de intervención del Fondo Social Europeo.

Los Programas Operativos apoyan medidas de prevención y lucha contra el desempleo y de desarrollo de los recursos humanos y de integración social en el medio laboral a fin de promover un elevado nivel de empleo, la igualdad entre hombres y mujeres, un desarrollo sostenible y la cohesión económica y social.

Finalizada la vigencia del Programa Operativo Integrado de la Región de Murcia (POIRM) 2000-2006, en esta Orden, se incluyen programas que serán cofinanciados con cargo al F.S.E. en el nuevo POIRM 2007-2013. Dichos

programas pretenden conseguir los objetivos de empleo de la Unión Europea: mejorar la cantidad y la calidad en el empleo mediante la promoción de políticas laborales activas dirigidas a fomentar la aptitud y la actitud de los desempleados para encontrar un trabajo, exigencia clave para luchar contra el paro.

Se ha considerado lo dispuesto en el Reglamento (CE) n.º 2204/2002 de la Comisión de 12 de diciembre (DOCE de 13 de diciembre) relativo a la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado CE a las ayudas estatales para el empleo, modificado por el Reglamento (CE) número 1976/2006, de la Comisión, de 20 de diciembre de 2006.

En su virtud, oído el Consejo Asesor Regional de Empleo y Formación, y en uso de las facultades que me confiere la disposición adicional quinta de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, **Dispongo:**

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

El objeto de la presente Orden es establecer las bases reguladoras de las subvenciones destinadas al fomento de la creación de empleo estable y de calidad, mediante:

a) La formulación de incentivos económicos, tanto para la contratación laboral indefinida de personas desempleadas, como para la transformación de contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.

b) La subvención al establecimiento de personas desempleadas como trabajadores autónomos, con los requisitos exigidos más adelante.

Artículo 2. Financiación

2.1.- Las subvenciones que se regulan en la presente Orden serán financiadas con cargo al presupuesto de gastos del Servicio Regional de Empleo y Formación.

2.2.- Las convocatorias que se realicen en aplicación de esta Orden:

2.2.1.- Deberán fijar los créditos que se afectan a las mismas indicando, en su caso, el grado de cofinanciación de los mismos por el Fondo Social Europeo, con cargo al Programa Operativo Integrado de la Región de Murcia (POIRM) 2007-2013, o del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

2.2.2.- Podrán fijar, además de la cuantía total máxima dentro de los créditos disponibles, una cuantía adicional cuya aplicación a la concesión de subvenciones no requerirá de una nueva convocatoria, siempre que la disponibilidad de tal crédito adicional esté prevista como consecuencia del aumento del crédito presupuestario derivada de una generación, ampliación o incorporación de crédito, y esté disponible antes de que sea dictada la resolución de concesión.

En el supuesto reseñado en el párrafo precedente, la convocatoria deberá hacer constar que la afectación a la

convocatoria de la expresada cuantía adicional queda condicionada a la efectiva disponibilidad de los créditos, debiendo publicar el órgano concedente con carácter previo a la resolución del procedimiento, el crédito disponible y su distribución definitiva, cuando sea diferente al estimado en la convocatoria.

2.2.3. Asimismo, el Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación podrá realizar en cada convocatoria reservas de crédito destinadas a colectivos específicos, cuando las circunstancias del empleo en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, así lo aconsejen.

Artículo 3. Requisitos generales para obtener la condición de beneficiario.

Será necesario para poder obtener la condición de beneficiario de las subvenciones reguladas en la presente Orden, no encontrarse el interesado en ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 13, apartados 2 y 3, de la Ley 38/2003, "General de subvenciones", y en particular, deberá:

a) Hallarse al corriente de las obligaciones fiscales respecto a la Hacienda Regional.

b) Estar al corriente de las obligaciones tributarias frente a la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

c) Encontrarse al corriente en las obligaciones económicas ante la Tesorería General de la Seguridad Social.

Artículo 4. Procedimiento de concesión de la subvención.

4.1. Régimen aplicable. El procedimiento de concesión de las subvenciones a que se refiere la presente Orden se realizará en régimen de concurrencia competitiva, se iniciará de oficio mediante convocatoria publicada en el BORM y estará informado por los principios de publicidad, transparencia, concurrencia, objetividad, igualdad y no discriminación.

4.2. Solicitud.

4.2.1.- Modelo normalizado. La solicitud de subvención se formalizará en el modelo único de instancia que, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 70.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (LRJ-PAC) se establezca en cada convocatoria, y se dirigirá al Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación.

El SEF facilitará de forma gratuita, a través del sitio web "<http://www.sefcarm.es>", a cualquier persona interesada, la aplicación informática diseñada para obtener y cumplimentar los referidos modelos de solicitud.

4.2.2.- Presentación. La solicitud se presentará en el Registro General del SEF, en cualquiera de las unidades territoriales de atención e información al ciudadano ("Ventanilla Única"), o en cualquiera de los registros u oficinas previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/ 1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJA-PAC).

4.2.3.- Presentación telemática. La convocatoria podrá establecer la posibilidad de presentación telemática de la solicitud, con carácter voluntario para el interesado. La

elección de dicha forma de tramitación implicará la realización de los restantes trámites asociados por el procedimiento que se establezca al efecto.

4.2.4.- Corrección de errores. El Servicio Regional de Empleo y Formación podrá subsanar los errores materiales en los que incurra el interesado al cumplimentar el impreso de solicitud cuando se compruebe que estos contradicen manifiestamente los documentos aportados con la solicitud relativos a las características del trabajador o al tipo de contrato.

4.2.5.- Número de solicitudes. El interesado habrá de presentar tantas solicitudes como subvenciones pretenda obtener.

4.3.- Documentación. La convocatoria podrá establecer la obligación de los interesados de presentar, junto con la solicitud, los documentos necesarios para acreditar las circunstancias previstas en las bases reguladoras, o bien, que los mismos sean aportados con posterioridad, únicamente por aquellos solicitantes a los que les sea concedida provisionalmente la subvención solicitada.

La unidad administrativa instructora podrá requerir cualquier otra documentación actualizada o adicional a la exigida en cada convocatoria, si fuera imprescindible para la resolución de una solicitud.

4.4.- Plazo. El plazo de presentación de solicitudes será el establecido en la correspondiente convocatoria, y en cualquier caso no será inferior a quince días.

4.5.- Instructor. La unidad administrativa instructora del procedimiento será la Sección de Fomento Empresarial perteneciente a la Subdirección General del Empleo del SEF.

La referida unidad formará un expediente diferente con cada solicitud recibida, y emitirá un informe relativo a la valoración que, de acuerdo con los baremos y prelación establecidas, le corresponda. Dicho informe será elevado a la Comisión de Evaluación.

No será preciso proceder a la baremación de los expedientes ni a la comprobación de los documentos cuya única finalidad fuese acreditar la puntuación en los correspondientes baremos, cuando transcurrido el plazo de presentación de las solicitudes de subvención de un programa determinado, los créditos disponibles bastasen para atender la totalidad del importe económico que suponga el conjunto de solicitudes presentadas.

Al tratarse de un procedimiento en régimen de concurrencia competitiva, los plazos deberán ser cumplidos de forma estricta y solo se valorarán aquellos aspectos del baremo que la entidad solicitante acredite en tiempo y forma.

4.6.- Comisión de Evaluación.

4.6.1.- Composición. La Comisión de Evaluación, estará formada por el Subdirector General de Empleo del SEF, que actuará como Presidente de la misma y 3 vocales: un funcionario, designado por la Secretaría General Técnica del SEF; el Jefe de Servicio de Fomento de Empleo y el Jefe de Sección de Fomento Empresarial o un Técnico de la Sección de Fomento Empresarial que, además, actuará como Secretario.

4.6.2.- Régimen. La Comisión de Evaluación se regirá por lo dispuesto para los órganos colegiados en los artículos 22 a 27 de la LRJA-PAC.

4.6.3.- Constitución. En el caso de que por vacante, ausencia, enfermedad o cualquier otra causa, no pudiese constituirse la Comisión de Evaluación, el Director General del SEF nombrará, mediante Resolución, los respectivos suplentes.

4.6.4.- Propuesta. La Comisión, elevará al Director General del SEF, a través del órgano instructor, propuesta motivada de resolución, de acuerdo con los criterios de prelación y baremación que más adelante se expresan.

4.6.5.- Tipos de propuesta de Resolución.

Provisional. Cuando la convocatoria determine que la presentación de la solicitud no vaya acompañada de la documentación acreditativa de las distintas circunstancias alegadas por el interesado, la propuesta del órgano instructor lo será de resolución provisional.

Definitiva. Una vez aportada la referida documentación, o bien cuando la convocatoria exija su presentación simultáneamente con la solicitud, será efectuada la propuesta de resolución definitiva, en los términos establecidos en el artículo 19 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la CARM.

Las propuestas de resolución provisional y definitiva no generarán derecho alguno a favor de los interesados, tal y como establece el artículo 18.5 de la citada Ley 7/2005.

4.7.- Resolución del procedimiento.

4.7.1.- Contenido de la Resolución. El Director General del SEF, a propuesta del Órgano Instructor, dictará la resolución por la que se concederá o denegará a los interesados la subvención solicitada. Podrán dictarse varias resoluciones en función de los subgrupos de prelación establecidos más adelante.

La resolución de concesión contendrá, como mínimo: el objeto y la cuantía de la subvención otorgada, la forma y plazos de pago, plazo y forma de justificación y demás condiciones y requisitos exigidos en la presente Orden.

4.7.2.- Plazo para dictar resolución. El plazo para resolver y notificar la resolución será de 6 meses contados desde el día siguiente al de finalización del plazo de presentación de solicitudes, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19.3 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la CARM. Transcurrido dicho plazo sin que se haya dictado y notificado resolución expresa, el interesado podrá entender desestimada la solicitud por silencio administrativo, de conformidad con lo establecido en el artículo 44.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (LRJ-PAC), sin que ello exima a la Administración de la obligación legal de resolver.

4.7.3.- Notificación. La resolución será notificada por la unidad administrativa instructora a los interesados, conforme a lo establecido en los artículos 58 y 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (LRJ-PAC). En dicho acto administrativo se hará constar que la resolución no agota

la vía administrativa y que es susceptible de recurso de alzada ante la Presidenta del SEF, según lo dispuesto en el artículo 23.2 de la Ley 9/2002, de 11 de noviembre, de creación del SEF.

La convocatoria podrá establecer, en los términos previstos en el artículo 59.6.b), de la citada Ley 30/1992, la publicación de la resolución y demás actos de trámite, haciendo constar el tablón de anuncios o medios de comunicación en los que se harán las sucesivas publicaciones.

Artículo 5. Criterios objetivos de prelación y baremación.

Con la finalidad de determinar las solicitudes que serán subvencionadas, en el caso de que los créditos afectados a la convocatoria no bastasen para atender todas las solicitudes presentadas, se establecen los siguientes criterios:

5.1.- Praelación:

De acuerdo con lo establecido en el Pacto por la Estabilidad en el Empleo en la Región de Murcia 2007-2010, para el acceso a las subvenciones del programa de fomento de la contratación indefinida, tendrán preferencia frente al resto, aquellas empresas que sean de nueva creación. (Véase el apartado 1.8 del Anexo 1) o tengan una plantilla compuesta, en el momento de publicar la convocatoria por:

A.- Menos de seis trabajadores.

B.- Más de cinco y menos de once trabajadores. En este caso, para que tengan los solicitantes la prelación que aquí se establece, deberán presentar, junto con la solicitud, en función de la tasa de temporalidad media de los contratos laborales efectuados por la empresa, calculada en los seis meses inmediatamente anteriores a la convocatoria, el siguiente compromiso:

B.1.- Si la tasa de temporalidad de la empresa fuera superior a la media nacional del sector, igualar dicha tasa media nacional, en el término de tres años.

B.2.- Si la expresada tasa fuera igual o inferior a la media nacional del sector, reducir la tasa de temporalidad de la empresa en dos puntos, en el término de tres años.

C.- Más de diez trabajadores. En este supuesto, para que los solicitantes tengan la prelación que aquí se establece, deberán presentar, en función de la tasa de temporalidad media de los contratos laborales efectuados por la empresa, calculada en los seis meses inmediatamente anteriores a la convocatoria, junto con la solicitud, el siguiente compromiso:

C.1.- Reducir la tasa de temporalidad de la empresa cinco puntos por debajo de la media nacional del sector, en el término de tres años, si la tasa de temporalidad de la empresa calculada en la forma expuesta fuera superior a dicha media nacional del sector.

C.2.- Reducir la tasa de temporalidad de la empresa en dos puntos, en el término de tres años, si aquélla fuera igual o inferior a la tasa media nacional del sector.

5.2. Prioridades:

Se establecen, para ambos programas, las siguientes prioridades:

1. Expedientes en los que la trabajadora contratada o la autónoma solicitante pertenezca al colectivo de víctimas de violencia de género.

2. A continuación, tendrán prioridad los expedientes en los que el trabajador contratado o el autónomo solicitante ostente la condición de beneficiario o pertenezca a un colectivo incluido en alguna Iniciativa o Plan de la Administración Regional de fomento del empleo que así lo prevea, en el momento de haberse producido la contratación o el alta de autónomo.

3. Seguidamente, tendrán prioridad los trabajadores contratados o autónomos que hayan concluido con aprovechamiento una Escuela Taller, Casa de Oficios o Taller de Empleo, siempre que el inicio de la relación laboral indefinida, bien sea por contrato inicial, por transformación de un contrato temporal en indefinido o el alta en autónomo, se realicen antes de transcurridos 12 meses desde que finalizó su participación en el programa.

4. Las mujeres tendrán prioridad frente a los hombres. Tanto dentro del colectivo de mujeres, como del de hombres, las solicitudes serán ordenadas aplicando los siguientes criterios de preferencia:

a) Tendrán prioridad sobre los demás, aquellos expedientes en los que el trabajador desempleado esté en riesgo de exclusión social o sea discapacitado, y además que la Empresa contratante o el autónomo tenga su domicilio fiscal en cualquiera de los municipios del Plan integral de desarrollo de las comarcas del noroeste y Río Mula 2004-2009, definidos en el Anexo I. 9 de la presente Orden.

b) Resueltos los expedientes según el criterio a), tendrán prioridad aquellos en los que el trabajador contratado o el autónomo solicitante esté en riesgo de exclusión social o sea discapacitado, y en el caso del programa fomento de la contratación, serán prioritarios los que provengan de un programa de Empleo con Apoyo subvencionado por la Consejería de Trabajo y Política Social.

c) Hecha la clasificación según lo expuesto, la prioridad se otorgará a aquellos expedientes en los que la empresa o el autónomo solicitante tenga su domicilio fiscal en cualquiera de los municipios del Plan integral de desarrollo de las comarcas del noroeste y Río Mula 2004-2009

d) A continuación, la prioridad se otorgará a aquellos expedientes en que los trabajadores sean parados de larga duración; y dentro de estos, tendrán preferencia sobre los demás aquellos en los que el trabajador fuere mayor de 30 años.

e) Resueltas las anteriores prelación, la prioridad se otorgará a aquellos expedientes en que los trabajadores sean mayores de 45 años.

f) La prioridad siguiente se otorgará a aquellos expedientes en que los trabajadores sean menores de 30 años.

g) Para el caso de los autónomos, resueltas las prioridades anteriores, tendrán prioridad aquellos en los que los

solicitantes sean perceptores de prestaciones contributivas o asistenciales por desempleo en el momento inmediato anterior a su alta en el régimen especial de trabajadores autónomos de la Seguridad Social.

h) Resto de expedientes. Se clasificarán según el resultado de aplicar el baremo que más adelante se expresa.

5.3.- Baremo.

Si aplicados los criterios de prelación expuestos en los apartados anteriores, no se hubieran agotado los créditos afectados a la convocatoria, serán subvencionados los expedientes que mayor puntuación obtengan según los siguientes criterios de baremación, que contemplan circunstancias, tanto de la empresa contratante, como del trabajador contratado o del autónomo solicitante.

Los criterios de baremación son los siguientes:

A.- Para ambos programas (fomento de la contratación y autoempleo).

A.1.- Período que la persona contratada estuviera inscrita ininterrumpidamente como demandante de empleo. El cómputo se realizará contado desde el día en el que se hubiera realizado la última inscripción en la oficina de Empleo, hasta el día en que se produce el alta en la Seguridad Social por inicio del contrato de trabajo a subvencionar o el alta como trabajador autónomo. Se calificará con un máximo de 0,03 puntos por día de inscripción.

A.2.- Cursos de formación profesional ocupacional perteneciente a la programación del SEF, superado por el trabajador autónomo o el contratado. La duración de dichos cursos será, como mínimo, de 60 horas lectivas y su naturaleza pertinente al puesto de trabajo para el que fue contratado. Sólo se valorarán los que realizados en los tres últimos años. Se calificará con un máximo de 2 puntos por curso, con un máximo de 10 puntos.

B.- Para el programa de fomento de la contratación, se tendrán en cuenta, además, los siguientes criterios:

B.1.- Si la empresa está adherida al «Plan Objetivo Cero Accidentes en la Región de Murcia», del Instituto de Seguridad y Salud Laboral. Se calificará con un máximo de 5 puntos.

B.2.- Si la empresa ha pactado con los trabajadores, en convenio colectivo, un Plan de Estabilidad que suponga una reducción de la temporalidad o un Plan para la conciliación de la vida laboral y familiar. Se calificará con un máximo de 15 puntos.

B.3.- Si la contratación nace de un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, con medidas que tiendan a la reordenación de la jornada laboral o a cualquier otra medida alternativa de reparto del tiempo de trabajo. Se calificará con un máximo de 5 puntos.

B.4.- Si un trabajador autónomo contrata por primera vez un trabajador por tiempo indefinido y a jornada completa, o parcial igual o superior al 50 por ciento (según los criterios de jornada mínima establecida en el artículo 9.7 de esta Orden). A estos efectos se entenderá como primera contratación la que efectúe el trabajador autónomo que,

en los últimos veinticuatro meses, no tuviere en plantilla ningún trabajador, aunque con anterioridad lo hubiere tenido contratado. Se calificará con un máximo de 5 puntos por contrato de trabajo, con un máximo de 15 puntos.

B.5.- Si la empresa acredita que su actividad principal a cualquiera de los ámbitos descritos como Nuevos Yacimientos de Empleo por la Comisión Europea, se otorgará un máximo de 15 puntos.

B.6.- Por la transformación de los contratos formativos, establecidos en el artículo 11 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en indefinidos. Se calificará con un máximo de 5 puntos.

B.7.- Para el caso de transformación de un contrato temporal en indefinido, el periodo de tiempo que hubiera estado contratado el trabajador con el contrato temporal que se transforma se calificará con un máximo de 1 punto por mes completo.

C.- Para el programa de establecimiento de trabajadores autónomos, los criterios a tener en consideración serán:

C.1.- Se considerará la cantidad correspondiente a la inversión que el solicitante justifique. A estos efectos, la inversión en vehículos de turismo se computará por su valor de adquisición, con un máximo de 12.000 €. La puntuación consistirá en el cociente resultante de dividir la cantidad que el interesado acredita que ha invertido en la actividad entre 4500.

C.2.- Se valorarán los contratos indefinidos a tiempo completo o parcial y/o temporales a jornada completa realizados por el trabajador autónomo solicitante.

En este último supuesto, si la contratación está realizada por una Comunidad de Bienes o Sociedad Civil, la puntuación que se obtenga se dividirá entre el número de comuneros o miembros que formen la sociedad.

La calificación será: un máximo de 2 puntos por contrato temporal y un máximo de 4 puntos por contrato indefinido, con un máximo de 12 puntos.

5.5.- Procedimiento de valoración.

El procedimiento de valoración de las solicitudes presentadas solo se aplicará si los créditos afectados a la convocatoria no fueren bastantes para atender la totalidad de las solicitudes, en ese caso el proceso será el siguiente:

5.5.1.- En primer lugar se aplicarán las prelacións expresadas en el apartado 5.1, dicotomizando el conjunto de empresas solicitantes de subvención en empresas "con prelación" y empresas "sin prelación".

5.5.2.- Si las disponibilidades crediticias afectadas a la convocatoria bastaran para atender la totalidad de las solicitudes preferentes, se procederá a realizar el correspondiente informe para la Comisión de valoración, sin necesidad de proceder al cálculo individualizado de la puntuación o baremo.

5.5.3.- Si, por el contrario, los expresados créditos no fueren bastantes para atender las solicitudes preferentes, o

atendidas estas no bastasen para atender las no preferentes, se continuará con la clasificación de los expedientes, aplicando para dirimir qué solicitudes serán subvencionadas el orden de preferencia expresado en el apartado 5.2.

5.5.4.- Aplicadas las preferencias, la unidad instructora irá formando los distintos subgrupos de expedientes prioritarios. En la medida en que exista crédito bastante para otorgar las correspondientes subvenciones, efectuará el informe correspondiente a la Comisión de Valoración, sin necesidad de baremar individualizadamente cada expediente.

5.5.5.- Cuando el crédito existente no bastase para atender la totalidad de un subgrupo formado siguiendo el orden de preferencia establecido en el apartado 5.2., la prelación para obtener la subvención vendrá determinada por la aplicación del baremo y la ordenación de mayor puntuación obtenida a menor, en cada subgrupo de prioridad.

5.5.6.- La baremación de un expediente consistirá en la puntuación total del mismo obtenida tras sumar las puntuaciones correspondientes a todos los epígrafes del baremo que concurren en la empresa, en el trabajador contratado o en el trabajador autónomo, y en su caso, de el/los trabajadores que haya contratado.

5.5.7.- Si, aplicado el baremo, dos o más expedientes obtuvieren igual puntuación total, el orden de preferencia entre ambos vendrá determinado por la fecha y hora de entrada de la última documentación que complete cada expediente, prefiriéndose el precedente al siguiente.

Artículo 6. Incompatibilidad.

6.1.- El importe de las subvenciones concedidas no podrá ser de tal cuantía, que aisladamente, o en concurrencia con otras subvenciones o ayudas otorgadas para la misma finalidad por otras Administraciones Públicas o entes públicos o privados, nacionales o internacionales, supere los límites de intensidad establecidos para el fomento de la contratación por el Reglamento (CE) número 2204/2002, de la Comisión, de 12 de diciembre, relativo a la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado CE a las ayudas estatales para el empleo, modificado por el Reglamento (CE) número 1976/2006, de la Comisión, de 20 de diciembre de 2006.

6.2.- Asimismo, el importe de las subvenciones recibidas por una misma empresa no podrá superar el límite máximo de doscientos mil euros (200.000,00 €) en un período de tres años, cualquiera que fuera la finalidad para la que se concedió la ayuda o subvención, en cumplimiento de lo establecido en el Reglamento (CE) número 1998/2006, de la Comisión, de 15 de diciembre de 2006, relativo a la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado a la ayuda de minimis.

6.3.- Las subvenciones previstas en el programa de fomento del establecimiento de trabajadores autónomos serán incompatibles con cualesquiera otras que se puedan recibir para el mismo fin, excepto las que se prevean expresamente en la correspondiente convocatoria.

TÍTULO PRIMERO

Programa de Fomento del Empleo

Artículo 7. Objeto

1. Será objeto de subvención la contratación indefinida de trabajadores que, en el momento del inicio de la relación laboral, se encuentren desempleados e inscritos como demandantes de empleo en la Oficina de Empleo correspondiente.

Únicamente será subvencionable la contratación indefinida, a tiempo completo o parcial, de los siguientes colectivos de trabajadores desempleados:

– Mujeres.

– Hombres en riesgo de exclusión social o que ostenten la condición de beneficiarios o pertenezcan a un colectivo incluido en alguna Iniciativa o Plan de la Administración Regional de fomento del empleo que así lo prevea, o bien hayan participado con aprovechamiento en un programa de Escuela Taller, Casa de Oficios o Taller de Empleo, y no hayan transcurrido doce meses desde su finalización.

– Titulados universitarios de primer (Diplomatura o Ingeniería Técnica) y segundo ciclo (Licenciados, Arquitectos o Ingenieros), cuando éstos sean contratados por empresas del sector industrial para la realización de tareas acordes con su formación y en categorías profesionales correspondientes a su titulación.

– Hombres menores de 30 años.

– Hombres de 45 o más años.

– Hombres de 30 o más años, con 12 o más meses de inscripción ininterrumpida en la Oficina de Empleo correspondiente.

2. Será objeto de subvención la transformación de cualquier contrato de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, en un contrato indefinido a jornada completa solo cuando la persona contratada sea mujer.

A efectos de la concesión de la subvención prevista en este apartado, se entenderá que producida la transformación del contrato de duración determinada o temporal en indefinido, en aquellos supuestos en los que ambas modalidades contractuales se sucedan sin ruptura de la relación laboral con la empresa, incluidos aquellos supuestos en los que el inicio de la relación laboral indefinida tiene lugar al día siguiente de la finalización del contrato temporal, sin que se interrumpa la continuidad de la relación laboral.

3. La Resolución de convocatoria fijará el período al que se refieran las contrataciones indefinidas y las transformaciones de los contratos de duración determinada y temporales en indefinidos objeto de subvención.

Artículo 8. Empresas Beneficiarias.

Podrán ser beneficiarias de las subvenciones establecidas en este programa para el fomento de la contratación, las pequeñas y medianas empresas, cuyo domicilio fiscal o el centro de trabajo para el que efectúa la contratación subvencionada, se encuentre en la Región de Murcia.

Artículo 9. Exclusiones.

Quedarán excluidos de la concesión los siguientes supuestos:

9.1.- Las contrataciones realizadas con trabajadores que hubiesen prestado servicios en la misma empresa o grupo de empresas:

a) En los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación objeto de la subvención, mediante un contrato por tiempo indefinido.

b) En los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación. No se aplicará lo establecido en este apartado en los supuestos de transformación de los contratos temporales en indefinidos.

Lo dispuesto en este apartado será también de aplicación en el supuesto de vinculación laboral anterior del trabajador con empresas a las que el solicitante de la subvención haya sucedido en virtud de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

9.2.- Empresas que contraten a trabajadores que hayan finalizado un contrato laboral de carácter indefinido en los 3 meses anteriores a la formalización del nuevo contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato lo fuere por despido reconocido en acto de conciliación o declarado judicialmente como "improcedente", o por despido colectivo debidamente autorizado.

9.3.- Los contratos efectuados al cónyuge, ascendientes o descendientes, y demás parientes, por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario individual o, en las sociedades, de los socios que ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, siempre que posean el control efectivo, directo o indirecto, de aquélla. Se entenderá, en todo caso, que se produce tal circunstancia, cuando las acciones o participaciones del trabajador supongan, al menos, la mitad del capital social. En el resto de los casos se estará a las presunciones «iuris tantum» que se establecen en la Disposición Adicional vigésimo séptima del Real Decreto Legislativo 1/1994, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (Véase el Anexo I de la presente Orden).

9.4.- La contratación laboral de personas que ostenten la condición de socio.

9.5.- La novación de los contratos laborales como consecuencia de subrogación empresarial, en los términos expresados en el artículo 44 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

9.6.- La contratación en el supuesto de relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 del citado Real Decreto Legislativo 1/1995.

9.7.- Los contratos indefinidos pactados a tiempo parcial, que estipulen una jornada inferior al 50 por ciento

de la prevista como ordinaria en el Convenio Laboral de aplicación, o en su defecto, de la jornada máxima legal, así como los "fijos-discontinuos".

9.8.- Las empresas que hubieren efectuado, en los doce meses anteriores a la fecha de publicación de la correspondiente convocatoria, despido calificado como improcedente, según se define en el Anexo I de la presente Orden.

9.9.- Las empresas que no acrediten documentalmente, según lo previsto en el Anexo II. 1.10 de la presente Orden, el cumplimiento de las obligaciones que impone la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, modificada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, y normativa de desarrollo.

9.10.- Las empresas de trabajo temporal, reguladas en la Ley 14/1994, de 1 de junio y su normativa de desarrollo.

9.11.- Las empresas que hayan sido sancionadas mediante resolución administrativa firme o, en su caso, mediante resolución judicial firme, por infracciones en materia de discriminación salarial por razón de sexo o cualquier otro tipo de trato desigual.

9.12.- Las contrataciones efectuadas con infracción de la legislación laboral o de Seguridad Social.

9.13.- Las empresas que hubieren sido excluidas por sanción firme de los beneficios derivados de los programas de empleo, de acuerdo con el artículo 46.2 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

9.14.- Las empresas con una plantilla de cincuenta o más trabajadores que no tengan cubierta la cuota de reserva de puestos de trabajo para discapacitados o en su caso dispongan de las medidas alternativas contempladas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.

9.15.- Las contrataciones realizadas al amparo del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos.

9.16.- Las empresas que, en el momento de concesión de la subvención, no mantengan en su plantilla al trabajador por el que se solicitó la subvención, salvo que hubieren comunicado al SEF, en el plazo de los 10 días naturales contados desde el día siguiente al la baja en la Seguridad Social del trabajador inicialmente contratado, que se va a proceder a su sustitución, debiendo cumplir el trabajador sustituto las mismas características que el trabajador a sustituir, o bien, comunique los datos identificadores del trabajador sustituto contratado.

Artículo 10. Cuantía individualizada.

10.1.- La cuantía de las subvenciones para cada tipo de contrato serán las siguientes:

10.1.1.- Cinco mil euros (5.000,00 €) si se realiza la contratación de un trabajador por tiempo indefinido y a jornada completa.

10.1.2.- La cuantía expuesta en el párrafo precedente para la subvención de la contratación indefinida y a jornada completa se incrementará en:

a) Seiscientos euros (600,00 €) si la persona contratada cumple alguno de los siguientes requisitos, no siendo acumulables entre sí:

- a.1.- Ser mujer.

- a.2.- Ser parado de larga duración.

- a.3.- Ser joven, desempleado, menor de 30 años.

b) Dosecientos euros (200,00 €) si la persona contratada es inmigrante.

c) Mil euros (1.000,00 €) si la persona contratada:

c.1.- Fuese beneficiaria o perteneciere a un colectivo incluido en alguna Iniciativa o Plan de la Administración Regional de fomento del empleo que así lo prevea.

c.2.- Ha participado, con aprovechamiento, en un programa de Escuela Taller, Casa de Oficios o Taller de Empleo, y no han transcurrido doce meses desde su finalización.

Si, además de cualquiera de las circunstancias reseñadas en estos apartados c1 y c2, la persona contratada es mujer, la subvención se incrementará otros dosecientos euros (200,00.- €).

d) Mil dosecientos euros (1.200,00.- €), si la trabajadora contratada ha sido víctima de violencia de género.

Sólo se podrá aplicar el incremento por uno de los supuestos indicados en los apartados a), b) c) o d).

10.1.3.- Seis mil dosecientos euros (6.200,00 €) si la persona contratada pertenece a alguno de los colectivos en riesgo de exclusión social; o bien cuando la empresa pertenezca al sector industrial, el trabajador sea titulado universitario de primer o segundo ciclo Titulados universitarios de primer (Diplomatura o Ingeniería Técnica) y segundo ciclo (Licenciados, Arquitectos o Ingenieros) y sea contratado para la realización de tareas acordes con su formación y en categorías profesionales correspondientes a su titulación. En ambos supuestos, la contratación deberá ser por tiempo indefinido y a jornada completa.

10.1.4.- Los contratos indefinidos realizados a tiempo parcial serán subvencionados con el sesenta por ciento de las cuantías previstas en los apartados anteriores para los contratos indefinidos a jornada completa.

10.1.5.- Dos mil quinientos euros (2.500,00 €) si se efectúa la transformación de un contrato de duración determinada o temporal en indefinido a jornada completa.

10.2.- La actualización de las cuantías expresadas será efectuada mediante la resolución de convocatoria correspondiente.

Artículo 11. Límite de subvención por empresa.

Además de los supuestos de incompatibilidad señalados en el artículo 6, Se establece como límite máximo a

la subvención por cada empresa solicitante, el de 10 solicitudes correspondientes a cualquiera de los supuestos subvencionables de los previstos en este programa.

TÍTULO SEGUNDO

Programa de fomento del establecimiento de trabajadores autónomos

Artículo 12. Objeto.

Constituye el supuesto de hecho objeto de subvención, la realización de una actividad económica por cuenta propia en la Región de Murcia que conlleve la obligación de alta en el régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos de la Seguridad Social (RETA) o en el régimen especial agrario de trabajadores por cuenta propia de la Seguridad Social, de personas desempleadas, inscritas como demandantes de empleo en la correspondiente oficina de empleo, y que cumplan los requisitos que a continuación se expresan.

Artículo 13. Personas Beneficiarias.

1. Podrán ser beneficiarios de las ayudas para el establecimiento de trabajadores autónomos que se regulan en la presente Orden, las personas físicas, con domicilio fiscal en la Región de Murcia, que se encuentren desempleadas e inscritas como demandantes de empleo en la correspondiente Oficina de Empleo, con carácter previo al inicio de su actividad como trabajadores autónomos. A efectos de computar, tanto la fecha de inicio de la actividad, como la edad del solicitante, se referirá a la del día en que conste como "fecha de alta" en el documento que la Tesorería General de la Seguridad Social dispone para este trámite.

2. El período al que se refiera el establecimiento de trabajadores desempleados en autónomos, objeto de subvención, será fijado por la resolución de convocatoria.

3. Únicamente serán subvencionables las personas encuadrables en alguno de los siguientes colectivos:

- Mujeres.
- Personas discapacitadas.
- Hombres menores de 30 años.
- Hombres de 45 o más años.
- Hombres mayores de 30 años, con 12 o más meses de inscripción ininterrumpida en la Oficina de Empleo correspondiente.
- Personas beneficiarias o pertenecientes a un colectivo incluido en alguna Iniciativa o Plan de la Administración Regional de fomento del empleo que así lo prevea, o bien, que hayan participado con aprovechamiento, en un programa de Escuela Taller, Casa de Oficios o Taller de Empleo, antes de transcurridos doce meses desde su finalización.

Artículo 14. Requisitos

Serán requisitos para solicitar estas ayudas:

a) Estar la persona desempleada inscrita como demandante de empleo en la correspondiente oficina de em-

pleo hasta la fecha de alta en el régimen especial de trabajadores autónomos o de trabajadores agrarios por cuenta propia de la Seguridad Social.

b) Haber iniciado la actividad económica y solicitado el alta en el censo del Impuesto de Actividades Económicas, teniendo domicilio fiscal en la Región de Murcia.

c) No haber estado dado de alta en el régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos de la Seguridad Social o en el régimen especial agrario de trabajadores por cuenta propia de la Seguridad Social, en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha en que se produzca el alta por la que se solicita la subvención.

d) Justificar haber realizado inversiones en activos fijos materiales, necesarias para el desarrollo de la actividad, y por cuyo establecimiento se solicita ayuda, por importe no inferior a tres mil euros (3.000,00 €), excluido el Impuesto sobre el Valor Añadido, de acuerdo con lo establecido en el Anexo I de esta Orden. Sólo se admitirán las facturas que hubiesen sido pagadas antes de que transcurra el plazo de solicitud establecido en la correspondiente convocatoria.

Excepto en el supuesto de adquisición de inmuebles, los activos fijos materiales deberán ser nuevos, aunque se admitirán la compra de bienes usados siempre que su valor unitario no fuere inferior a mil quinientos euros (1.500,00 €), excluido el IVA y fueran adquiridos a empresas que tengan como objeto social la venta de tal tipo de bienes, para lo cual deberán acreditar la correspondiente "alta" en el censo del impuesto de actividades económicas.

Las facturas que pudieran presentarse a efectos de justificación de la subvención, expedidas a nombre de una comunidad de bienes, entre cuyos miembros figure el trabajador autónomo solicitante, se imputarán en la misma proporcionalidad que su participación en aquella.

Los activos fijos materiales deberán permanecer afectos a la actividad empresarial subvencionada durante tres años, como mínimo, o durante su vida útil si ésta fuera inferior, y tendrán que estar directamente relacionados con la actividad que constituya el objeto de la subvención.

Artículo 15. Exclusiones

No tendrán derecho a subvención aquellos solicitantes en los que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1. Integración del trabajador autónomo en cualquier forma asociativa o societaria, exceptuándose las comunidades de bienes y las sociedades civiles, siempre que mantengan la responsabilidad solidaria e ilimitada dentro de ellas.

2. No desarrollar el trabajador autónomo una actividad económica con carácter continuo. Por tanto, quedan excluidas todas aquellas actividades que sean de temporada.

3. Recibir el trabajador autónomo cualquier tipo de subvención para el mismo fin, excepto aquellas que la Resolución de convocatoria establezca como compatibles.

4. Ser "autónomo colaborador" (cónyuge y familiares hasta el segundo grado inclusive por consanguinidad, afinidad y adopción que colaboren con el trabajador autónomo de forma personal, habitual y directa y no tengan la condición de asalariados).

5. Haber sido excluido por sanción firme de los beneficios derivados de los programas de empleo, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 47.1 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

Artículo 16. Cuantía individualizada.

16.1.- La cuantía de la subvención que pudieran concederse en este programa, dependerá del encuadre del solicitante en aquel grupo, entre los que se citan a continuación, que le fuere más favorable:

a) Hombres, cuatro mil quinientos euros (4.500,00.- €).

b) Mujeres. Cuatro mil ochocientos euros (4.800,00.- €)

c) Personas discapacitadas, cinco mil novecientos euros (5.900,00 €).

d) Personas que pertenezcan a un colectivo incluido en alguna Iniciativa o Plan de la Administración Regional de fomento del empleo que así lo prevea, o bien, que hayan participado con aprovechamiento en un programa de Escuela Taller, Casa de Oficios o Taller de Empleo, y no hayan transcurrido doce meses desde la finalización; o, sean víctimas de violencia de género, la subvención será de cinco mil ochocientos euros (5.800,00 €).

16.2.- La actualización de las cuantías individualizadas en que consisten las subvenciones reguladas en este título será efectuada a través de la resolución de convocatoria correspondiente.

TÍTULO TERCERO

Pago, justificación y obligaciones de los beneficiarios

Artículo 17. Pago de las subvenciones.

En ambos programas, el pago de la subvención se efectuará de una sola vez por transferencia a la cuenta bancaria señalada por la empresa beneficiaria. Será requisito para que pueda procederse al pago que dicha cuenta sea titularidad de la beneficiaria.

Solo se admitirá la renuncia a la subvención concedida, si esta se produce dentro de los diez días naturales siguientes a la fecha de notificación de la resolución. Las renunciaciones posteriores si además coinciden con incumplimiento de las obligaciones impuestas en esta orden, serán consideradas incumplimientos del beneficiario.

Artículo 18. Obligaciones de los beneficiarios.

Sin perjuicio de las obligaciones que con carácter general establece el artículo 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, los beneficiarios vendrán obligados al cumplimiento de las obligaciones que más adelante se detallan, quedando condicionada la resolución de concesión a su efectiva realización.

18.1.- Programa de fomento de la contratación indefinida.

18.1.1.- Mantenimiento del puesto de trabajo. Las empresas que obtengan los incentivos vendrán obligadas al mantenimiento de los contratos indefinidos subvencionados durante un mínimo de cuatro años. El cómputo de dicho plazo se iniciará desde la fecha de alta del trabajador en el régimen correspondiente de la Seguridad Social para los contratos indefinidos, y desde la fecha de conversión, para las transformaciones de contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.

El contrato objeto de subvención habrá de mantenerse en los términos pactados no admitiéndose la modificación de la jornada "a la baja", aunque si será admisible el incremento de la inicialmente convenida sin que esta circunstancia de derecho a la revisión de la subvención otorgada.

Cuando se produjere la sustitución del trabajador en las distintas formas que más adelante se exponen, sólo se entenderá cumplida la obligación de mantener el contrato durante cuatro años, cuando el cómputo de los días cotizados por la empresa relativos a los distintos trabajadores que se sucedan en el puesto de trabajo cuya cobertura se subvencionó, sea, como mínimo, de mil cuatrocientos sesenta días (1.460,00.-).

18.1.2.- Incumplimiento de la obligación de mantenimiento del puesto de trabajo. En los supuestos de extinción del contrato subvencionado por despido declarado o reconocido como improcedente o amortización del puesto de trabajo, prevista en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, no procederá la sustitución del trabajador cesado sino el reintegro de la subvención percibida incrementado con el interés de demora devengado desde su efectivo pago.

18.1.3.- Cumplimiento en el supuesto de sucesión empresarial. El cumplimiento de las obligaciones derivadas de la concesión de la subvención es directamente exigible al beneficiario de la misma. No obstante, en el supuesto de sucesión empresarial contemplado en el artículo 44 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el empresario cedente deberá comunicar al SEF dicha circunstancia en el término de 15 días, a contar desde la fecha de alta del trabajador en la empresa cesionaria, pudiendo optar por:

- Proceder al reintegro de la subvención percibida incrementada con los intereses de demora devengados.

- Acreditar la subrogación del empresario cesionario en las obligaciones derivadas de la concesión de la subvención. Para ello deberá aportar, conjuntamente con la comunicación de la sucesión los siguientes documentos, acreditativos de que la empresa cesionaria asume las obligaciones derivadas de la subvención:

* Documento en el que, previa identificación del cesionario, éste declare que es conocedor de la subvención obtenida por el cedente, y acepte sucederle en su posición

jurídica respecto del SEF, comprometiéndose al mantenimiento de los contratos objeto de la subvención por el tiempo restante para cumplir el mínimo exigido en la presente Orden, así como al resto de obligaciones formales y de reintegro.

* Documento acreditativo del negocio jurídico por el que la empresa cesionaria adquiera la titularidad de la cedente (contrato de compraventa, cesión del negocio, fusión, absorción, adquisición de participaciones sociales, etc...).

*Fotocopias compulsadas del NIF del cesionario cuando se trate de persona física, o CIF y escritura de constitución si lo es jurídica, y en ambos casos, certificado de la Agencia Tributaria donde conste el alta en el censo de actividades económicas.

*Cambio de cuenta de cotización del trabajador realizado ante la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá producirse sin solución de continuidad respecto a la baja en la empresa cedente.

Cumplida en tiempo y forma la comunicación de la sucesión, en el plazo de un mes desde la recepción de la misma, el Director General del SEF dictará resolución admitiendo o denegando la subrogación.

En los casos en que, conforme al párrafo anterior, se deniegue la subrogación o se constate el incumplimiento por el beneficiario de la obligación de comunicarla y acreditarla documentalmente, procederá el reintegro de la subvención por incumplimiento de la obligación de mantener la contratación indefinida subvencionada durante cuatro años.

18.1.4.- Obligación de sustitución.

18.1.4.1.- Supuestos. Si durante los cuatro primeros años del contrato indefinido o de la conversión en indefinido de un contrato de duración determinada o temporal, se produjera su extinción por causa distinta a las expresadas en el apartado 18.1.2, o su suspensión en cualquiera de sus modalidades, cuando no exista para la empresa beneficiaria de la subvención, la obligación de reservar el puesto de trabajo, impuesta por Ley o por el convenio colectivo que le sea aplicable, deberá proceder a sustituir al trabajador cuyo contrato se extinguió o suspendió.

18.1.4.2.- Excepción a la obligación de sustitución. La empresa no tendrá la obligación de sustituir al trabajador cuya contratación fue subvencionada, ni de proceder al reintegro de la subvención, cuando la extinción se produzca por causas de fuerza mayor debidamente apreciadas por la autoridad laboral competente.

18.1.4.3.- Número máximo de sustituciones. La consecución del objetivo mínimo impuesto al beneficiario de mantener la contratación indefinida subvencionada durante cuatro años, es incompatible con la concertación, bajo la modalidad indefinida, de un número indeterminado de contratos. Por éste motivo, a los efectos de considerar justificada la subvención, el número máximo de sustituciones que se admitirán será el de tres, de forma que para alcanzar el objetivo mínimo exigido sólo computarán cuatro contratos: el inicial más los correspondientes a tres sustituciones.

En consecuencia, la extinción o suspensión, en los términos expuestos, del contrato del tercer y último sustituto posible sin que, entre todos los contratos efectuados para cumplir con la obligación de mantenimiento del puesto de trabajo subvencionado, se alcancen los mil cuatrocientos sesenta días (1.460.-) cotizados, supondrá el incumplimiento del objetivo mínimo y por tanto, la exigencia al beneficiario del reintegro total de la subvención obtenida más los intereses de demora exigibles desde su pago.

18.1.4.4.- Obligación de comunicación al SEF. Las bajas de los trabajadores y situaciones de suspensión de sus contratos expresadas en el párrafo precedente, deberán ser comunicadas al SEF, acompañando a la misma la documentación referida a las sustituciones descrita en el anexo II de la presente Orden, en el plazo máximo de 15 días naturales, contados a partir de la fecha en que se produzca el alta en la Seguridad Social del trabajador sustituto.

18.1.4.5.- Plazo de sustitución. La sustitución deberá realizarse en el plazo de tres meses, los cuales se computarán:

A.- Desde la fecha de la baja en la empresa, para cualquier caso de extinción, con independencia de quien sea la parte que inste la finalización de la relación laboral, o la forma en que ésta se produzca, sea de mutuo acuerdo o por causas sobrevenidas.

B.- Desde la fecha de declaración, administrativa o judicial, de la procedencia del despido.

C.- Desde la fecha de suspensión del contrato cuando inicialmente no exista obligación de reservar el puesto de trabajo, o desde la fecha en que deje de existir tal obligación de reserva si no se reincorporó el trabajador.

18.1.4.6.- Requisitos. El trabajador sustituto deberá cumplir los mismos requisitos que el sustituido, entendiendo por tales aquellos que permitieron en su momento obtener la subvención, al situar la contratación en los supuestos de prelación, o en su caso, baremación. El contrato del nuevo trabajador será de la misma modalidad y naturaleza que aquél que se subvencionó.

No obstante, cuando la sustitución de la trabajadora, en el supuesto de conversión de un contrato de duración determinada o temporal en indefinido fuere imposible, al no disponer la empresa de otra trabajadora contratada temporalmente en su plantilla, podrá cumplir su obligación de sustitución realizando un contrato indefinido a otra trabajadora, siempre que éste estuviera inscrita como desempleada y reúna los mismos requisitos y condiciones que motivaron la prelación o prioridad de la concesión.

18.1.4.7.- Consecuencias. En caso de no efectuar dicha sustitución en el plazo y la forma establecidos en éste apartado, se procederá al reintegro de la subvención íntegra obtenida, incrementada con los intereses de demora devengados desde la fecha de pago.

18.2.- Programa de fomento del autoempleo. Los trabajadores autónomos vendrán obligados al mantenimiento del alta en dicho régimen especial de la Seguridad Social

durante un mínimo de tres años ininterrumpidos. El cómputo de dicho período comenzará desde el día que figure como fecha de alta en el documento presentado a esos efectos ante la Tesorería General de la Seguridad Social, aportado por el beneficiario con la solicitud de subvención.

Artículo 19. Seguimiento y comprobación de subvenciones.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, los beneficiarios de las subvenciones de ambos programas deberán justificar documentalmente ante el SEF el mantenimiento del hecho subvencionado, y el cumplimiento de los requisitos y condiciones que motivaron la concesión, siéndoles de aplicación además, el régimen de obligaciones recogido en el artículo 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

19.2.- Seguimiento. El seguimiento de la continuidad en alta de los trabajadores autónomos, y de los trabajadores cuya contratación indefinida fue objeto de subvención, la realizará el SEF de oficio, mediante el acceso al fichero de afiliación de trabajadores de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Por esta razón, los beneficiarios de estas subvenciones no estarán obligados a la presentación periódica del informe de vida laboral acreditativo del mantenimiento en alta del autónomo o del trabajador contratado.

19.3.- Comprobación. El SEF podrá realizar cuantas actuaciones de comprobación estime oportunas para verificar la correcta obtención de la subvención, así como la realidad y regularidad de la actividad y el cumplimiento de las condiciones impuestas con motivo de la concesión.

La comprobación podrá ser de carácter formal, mediante la exigencia de documentación justificativa, o material, mediante visita realizada al domicilio de la actividad o empresa, por el personal que el SEF autorice.

Las actuaciones de comprobación formal se iniciarán mediante requerimiento dirigido al beneficiario, con indicación de los documentos justificativos que deba aportar ante el SEF en el plazo de 15 días a contar desde el siguiente a la notificación.

La comprobación mediante visita personal se notificará al beneficiario con antelación suficiente a la fecha prevista, indicándole los extremos que vayan a ser objeto de verificación.

19.4.- Acreditación de la reducción de la tasa de temporalidad. Las empresas que hubiesen adquirido el compromiso de reducir su tasa de temporalidad presentarán dentro de los quince días siguientes al transcurso de los tres años contados desde el día de presentación de la solicitud de subvención, certificación de cumplimiento de reducción de tasa de temporalidad, en la forma que se expresa en el anexo III de esta Orden.

Artículo 20. Reintegro.

La finalidad sustantiva de los Programas regulados en la presente Orden es el estímulo a la creación de em-

pleo estable, mediante la incentivación de la contratación indefinida de trabajadores, y del establecimiento permanente de trabajadores desempleados como autónomos, respectivamente, no el mantenimiento económico del puesto de trabajo o de la actividad económica desarrollada por el trabajador autónomo.

20.1.- Reintegro total. Por la razón expuesta, teniendo en cuenta el carácter indefinido y permanente de los contratos y actividades económicas objeto de subvención, en caso de incumplimiento parcial de las condiciones bajo las que se otorgó la ayuda procederá el reintegro total de la misma, incrementado con el interés de demora devengado desde la fecha de pago, conforme a lo establecido en el artículo 37.1 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones.

En el programa de fomento de la contratación indefinida procederá el reintegro de total de la subvención recibida, incrementado con el interés de demora devengado desde su pago, cuando las empresas que hubiesen recibido subvención con el compromiso adquirido de reducir o, en su caso, igualar la tasa de temporalidad de su empresa por debajo de la media nacional del sector, en el plazo de tres años, no se hubiese cumplido o no se hubiere justificado.

20.2.- Reintegro parcial. Con carácter excepcional, será admitido el reintegro parcial de la subvención percibida, incrementado con los intereses de demora devengados desde su efectivo pago, cuando concurren, conforme al artículo 37.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de subvenciones los siguientes casos:

20.2.1. Programa de fomento de la contratación indefinida. Deberán acreditarse las siguientes circunstancias:

a) Que el cómputo de los días cotizados por los diferentes trabajadores que se sucedan en el puesto de trabajo sea como mínimo de 1.200 días sobre el objetivo exigido de 1.460 días.

b) Que el beneficiario comunique al SEF con 15 días de antelación a la finalización del plazo de sustitución, las razones que impiden encontrar un trabajador sustituto, aportando además copia de las ofertas de empleo presentadas para la cobertura de la vacante donde conste el perfil y requisitos exigidos, así como el resultado del proceso de selección de candidatos, indicando, en su caso, los motivos de su rechazo conforme al protocolo de actuación y compromisos suscritos por la empresa en el documento de la oferta de empleo.

El SEF, a la vista de las circunstancias, podrá ampliar el plazo de sustitución conforme a lo establecido en el artículo 49 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (LRJ-PAC), notificándolo al beneficiario para que continúe la búsqueda de un sustituto, y podrá facilitar a través de la correspondiente Oficina de Empleo nuevos candidatos que reúnan el perfil del puesto de trabajo.

c) Que como resultado de las gestiones descritas en el apartado anterior se constate objetivamente la imposibilidad de cubrir el puesto de trabajo vacante.

La concurrencia de los requisitos y circunstancias expresados en los apartados a), b) y c) anteriores, dará lugar al reintegro proporcional de la subvención. La cantidad a reintegrar será la que resulte de aplicar al importe de la ayuda el porcentaje que represente el tiempo de contratación incumplida sobre el mínimo exigido (1.460 días), incrementada con el interés de demora devengado desde la fecha de pago de la subvención.

20.2.2.- Programa de establecimiento de trabajadores autónomos. La cantidad a reintegrar será la que resulte de aplicar al importe de la ayuda el porcentaje que represente el tiempo de mantenimiento de la actividad incumplido sobre el mínimo exigido (1.095 días), incrementada con el interés de demora devengado desde la fecha de pago de la subvención.

Se aplicará la proporcionalidad en el reintegro, atendiendo al carácter personalísimo del ejercicio de la actividad subvencionada, en los siguientes casos:

a) Cuando el beneficiario cese en su actividad como consecuencia de habersele reconocido, por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, una pensión por incapacidad permanente en sus grados de total para la profesión habitual, absoluta, o gran invalidez, cuando la causa de la que provenga dicha calificación sea posterior a la fecha de solicitud de la subvención.

b) En caso de fallecimiento, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 34.5 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Disposición adicional. Interpretación y ejecución

Como Anexo I, se incorporan a la presente Orden definiciones de diversos términos, utilizados a lo largo del texto articulado de la misma, los cuales deben considerarse parte integrante del mismo, pues matizan o precisan el alcance de los conceptos expresados en el texto.

Disposición transitoria. Seguimiento de subvenciones concedidas en los ejercicios 2003, 2004, 2005

Los beneficiarios de subvenciones concedidas en los años 2003, 2004 y 2005, están obligados a justificar el mantenimiento de la actividad subvencionada y el cumplimiento de los requisitos y condiciones que motivaron la concesión, si bien, salvo los supuestos de sustitución de trabajadores y sucesión empresarial, los beneficiarios sólo aportarán documentación, cuando esta le sea requerida por el Servicio Regional de Empleo y Formación.

Disposición derogatoria única

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en el presente Orden y en particular la Orden de 28 de febrero de 2006, de la Presidenta del Servicio Regional de Empleo y Formación, "por la que se aprueban las bases reguladoras de los programas de subvenciones para el Fomento de la contratación y del autoempleo y se realiza la convocatoria para el año 2006".

Disposición final primera. Normas supletorias

Serán de aplicación supletoria en defecto de lo establecido en la Orden que se aprueba, las siguientes normas:

Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJPAC).

Ley 38/2003, de 17 de noviembre, "General de subvenciones".

Ley 7/2005, de 18 de noviembre, "De subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia".

Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de subvenciones.

Reglamento (CE) número 2204/2002, de la Comisión, de 12 de diciembre de 2002, relativo a la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado CE a las ayudas estatales para el empleo, modificado por el Reglamento (CE) número 1976/2006, de la Comisión, de 20 de diciembre de 2006.

Reglamento (CE) número 1083/2006, del Consejo, de 11 de julio de 2006, por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión y se deroga el Reglamento (CE) número 1260/1999.

Reglamento (CE) número 1998/2006, de la Comisión, de 15 de diciembre de 2006, relativo a la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado a la ayuda de minimis.

Disposición final segunda. Entrada en vigor

La presente Orden entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

En Murcia a 7 de marzo de 2007.—La Presidenta del Servicio Regional de Empleo y Formación, **Cristina Rubio Peiró**.

ANEXO I

DEFINICIONES

1. ACTIVOS FIJOS MATERIALES.

Como activos fijos materiales nuevos sólo se tendrán en cuenta los siguientes conceptos, que se valorarán según las normas establecidas en el Real Decreto 1643/1990, de 20 de diciembre, Plan General de Contabilidad (BOE, de 27.12.1990):

- Locales comerciales e industriales.
- Bienes de equipo, maquinaria, instalaciones, utillaje y mobiliario.
- Acondicionamiento y reforma de inmuebles necesarios para el ejercicio de la actividad.
- Equipos para procesos de información.
- Vehículos industriales y comerciales siempre que quede acreditada su necesidad para la realización de la actividad.

Los locales comerciales e industriales ya usados, que sean objeto de adquisición, tendrán la consideración de nuevos.

2. COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL.

Tendrán la consideración de colectivos en riesgo de exclusión social, a los efectos de lo dispuesto en esta Orden:

- a. Internos cuya situación penitenciaria les permitan acceder a un empleo y ex reclusos en desempleo.
- b. Drogodependientes y alcohólicos en procesos de rehabilitación.
- c. Enfermos mentales con grave deterioro.
- d. Perceptores de la renta mínima de inserción.
- e. Jóvenes mayores de 18 años y menores de 30 que hayan estado hasta su mayoría de edad bajo tutela o guarda de la Administración.
- f. Emigrantes retornados con graves necesidades personales y familiares.

3. CONTRATO INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL.

Se entenderá como contrato indefinido a tiempo parcial, con independencia de que otras modalidades de contratación estipulen jornadas inferiores a la ordinaria consideradas en cómputo anual, exclusivamente los definidos en el artículo 12 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

4. CONTROL EFECTIVO DE LA SOCIEDAD.

Se presumirá, de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Adicional Vigésimo Séptima del Real Decreto Legislativo 1/ 1994, por el que se aprueba el «Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social», en su vigente redacción dada por la Ley 50/ 1998, de 30 de diciembre, relativa al campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, que poseen en control efectivo de la sociedad, salvo prueba en contrario, cuando en la persona concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1.ª) Que, al menos, la mitad del capital de la sociedad para la que preste sus servicios esté distribuido entre socios, con los que conviva, y a quienes se encuentre unido por vínculo conyugal o de parentesco por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el segundo grado.

2.ª) Que su participación en el capital social sea igual o superior a la tercera parte del mismo.

3.ª) Que su participación en el capital social sea igual o superior a la cuarta parte del mismo, si tiene atribuidas funciones de dirección y gerencia de la sociedad. En los supuestos en que no concurren las circunstancias anteriores, la Administración podrá demostrar, por cualquier medio de prueba, que el trabajador dispone del control efectivo de la sociedad.

5. DESPIDO IMPROCEDENTE.

Se considerará que existe despido improcedente a los efectos de gestión de la presente Orden, cuando así se hubiere reconocido por el empresario en: certificado de empresa; acto de conciliación administrativo o judicial; en la forma prevista en el artículo 56, párrafo segundo, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, mediante escrito unilateral de reconocimiento de la improceden-

cia del despido y consignación de la indemnización ante el Juzgado de lo Social competente; o cuando así fuere reconocido mediante Sentencia firme del orden social, y no se proceda a la readmisión del trabajador.

6. EMPRESA PEQUEÑA Y MEDIANA.

A los efectos de lo establecido en la presente Orden, no se considerarán pequeñas y medianas empresas las asociaciones, fundaciones, patronatos, federaciones, confederaciones, comunidades de propietarios, entidades sin ánimo de lucro y cualquier otro tipo de organizaciones que no respondan a un modelo de naturaleza estrictamente empresarial.

Tendrán la consideración de pequeñas y medianas empresas, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (CE) 70/ 2001, de 12 de enero, aquellas que cumplan los siguientes requisitos:

A. Tener una cifra de negocios anual no superior a cuarenta millones de euros o bien un balance general anual no superior a veintisiete millones de euros según la declaración última del impuesto de sociedades liquidado.

B. Tener menos de doscientos cincuenta trabajadores.

C. No estar vinculadas o participadas en proporción igual o superior al veinticinco por ciento de su capital o de sus derechos de voto por otra empresa, o conjuntamente por varias empresas que no sean PYMES de acuerdo a los criterios expuestos. Este límite podrá superarse en dos casos:

C. 1. Si la empresa pertenece a sociedad públicas de participación, sociedades de capital riesgo o inversiones institucionales, siempre que estos ejerzan, individual o conjuntamente, control alguno sobre las empresas.

C. 2. Si el capital está distribuido de tal forma que no es posible determinar quién lo posee y si la empresa declara que puede legítimamente presumir que el veinticinco por ciento o más de su capital no pertenece a otra empresa, o conjuntamente a varias empresas que no respondan a la definición de PYME.

7. EMPRESAS DEL SECTOR INDUSTRIAL

A los efectos de lo establecido en esta Orden, tendrán la consideración de empresas del sector industrial únicamente aquellas cuya actividad principal figure incluida en la sección "C" de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 1993. Es decir, industrias manufactureras.

8. EMPRESA DE NUEVA CREACION

Se entiende por empresa de nueva creación aquella en la que desde el inicio de la actividad (alta en el censo del impuesto de actividades económicas), a la fecha de publicación de la correspondiente convocatoria, no haya transcurrido un año.

9. EMPRESAS VINCULADAS.

Se entenderá que existe vinculación entre sociedades si una participa directamente en el capital de la otra en un porcentaje igual o superior al 25 por ciento.

Asimismo, cuando sin existir dicha participación en el capital, los mismos socios o sus parientes, considerados hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad inclusive, posean una participación de hasta el 25 por ciento

del capital, o cuando existieren entre ambas sociedades vínculos de parentesco en el grado antes dicho entre las personas que ejercieren el poder social. La vinculación entre una sociedad y un empresario persona física se presumirá cuando el empresario individual, su cónyuge, o sus parientes en el grado mencionado en el párrafo anterior, participen en una cantidad igual o superior al 25 por ciento del capital social, o ejerzan en la sociedad puestos o funciones que conlleven el ejercicio del poder de decisión.

La relación entre empresas individuales se entenderá producida si sus titulares son cónyuges o parientes en el grado expresado.

10. FUERZA MAYOR.

A los efectos de lo previsto en el artículo 18.2 c) de la presente Orden, se entenderá por fuerza mayor todo suceso que esté fuera del círculo del obligado, que tenga su origen en una fuerza irresistible e imprevisible, o siéndolo fuera inevitable, ajena a los riesgos comerciales asumidos por el beneficiario y cuyas consecuencias aparezcan también como inevitables.

11. MUNICIPIOS DEL PLAN INTEGRAL DE DESARROLLO DE LAS COMARCAS DEL NOROESTE Y RÍO MULA 2004-2009.

Se consideran, a los efectos de esta Orden, Municipios de atención preferente, los siguientes: Albudeite, Bullas, Calasparra, Caravaca de la Cruz, Campos del Río, Cehegín, Moratalla, Mula y Pliego.

12. OFICINA DE EMPLEO.

Se entenderá por Oficina de Empleo, a los efectos de lo dispuesto en esta Orden, cualquiera de las Oficinas de Empleo del Servicio Regional de Empleo y Formación.

13. PARADOS DE LARGA DURACIÓN.

Se entenderán como tales a los desempleados que se encuentren en una de las siguientes situaciones:

- Tengan 30 o más años y acrediten 12 o más meses de inscripción ininterrumpida en la Oficina de Empleo correspondiente.

- Sean menores de 30 años, con un período de 6 o más meses de inscripción ininterrumpida.

14. PERSONA DISCAPACITADA.

A los efectos de lo dispuesto en esta Orden, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de "persona con discapacidad", tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas con un grado de minusvalía reconocida por los Servicios Sociales competentes, igual o superior al 33%, los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente, en el grado de total para la profesión habitual, absoluta o gran invalidez, y los pensionistas de Clases Pasivas, que tengan reconocida una pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

15. TRABAJADOR DESEMPLEADO DEMANDANTE DE EMPLEO.

Se entenderá por trabajador desempleado, a los efectos de lo preceptuado en esta Orden, aquella perso-

na que esté inscrita como demandante de empleo en la Oficina de Empleo correspondiente y carezca de trabajo, es decir, no esté en situación de alta en ninguno de los regímenes de la Seguridad Social.

16. VICTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La acreditación de la condición de víctima de violencia de género se hará de acuerdo a los términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género.

ANEXO II

a) En los supuestos de sustitución del trabajador se deberá aportar:

1) Parte de baja en la Seguridad Social del Trabajador sustituido.

2. Fotocopia del Contrato de trabajo concertado, debidamente comunicado a la Oficina de Empleo, o copia del mismo y huella del sistema «contrat@». En el caso de conversión de contrato de duración determinada en contrato indefinido, se presentará copia del primero con las prórrogas que se hubieren pactado y acuerdo de conversión.

3. Fotocopia del Documento Nacional de Identidad del trabajador contratado o copia del permiso de trabajo y residencia si el trabajador fuere extranjero no comunitario.

4. Si el trabajador contratado perteneciere a cualquiera de los colectivos definidos como «en riesgo de exclusión social», deberá presentar certificación expedida por la Administración competente acreditativa de dicha condición.

5. Declaración responsable del representante de la empresa de no tener relación de parentesco con el trabajador contratado, según se detalla en el artículo 9.3 de esta Orden.

6. En los casos de extinción por voluntad de la empresa, ésta deberá aportar copia del documento de comunicación al trabajador de la causa y motivos del despido o extinción

b) Para los casos de subrogación empresarial, se deberá presentar la siguiente documentación:

1. Fotocopia compulsada del documento de notificación de la subrogación a la Tesorería General de la Seguridad Social, debidamente diligenciado.

2. Tarjeta del Código de Identificación Fiscal (CIF) de la empresa solicitante, o NIF del Trabajador Autónomo que efectúa la contratación.

En el caso de Comunidades de Bienes, se presentará, además del CIF, el NIF de cada uno de sus integrantes.

3. Escritura de constitución de la sociedad, y ulteriores, si hubiere habido modificaciones en la titularidad de quienes ejerzan los cargos sociales, debidamente inscritas en el Registro Mercantil o Registro de Sociedades Cooperativas, según proceda.

4. Documento en el que cedente y cesionario acuerdan la subrogación respecto de la subvención y las obligaciones correspondientes.

ANEXO III



SUBVENCIONES DE FOMENTO DEL EMPLEO

◆ FOMENTO A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA ◆

◆ DECLARACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE REDUCCIÓN DE TEMPORALIDAD EN LA EMPRESA ◆

D./D^a con NIF, como representante de la empresa..... con CIF,

DECLARO, Que en el momento de presentar la solicitud de subvención por la contratación de D/D^acon NIF, expediente número, la tasa de temporalidad de la empresa, calculada en los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de la convocatoria, era de%, siendo la media nacional del sector deen el que se encuadra la actividad de la empresa, de %.

Adquirido el compromiso de reducir la tasa de temporalidad de la empresa en puntos sobre (la media nacional del sector/ la tasa de temporalidad de la empresa – táchese lo que no proceda-), y habiendo transcurrido tres años, adjunto le remito a efectos de su comprobación:

- Fotocopia de los TC2 de la empresa, correspondientes a los seis meses, inmediatamente anteriores a la fecha en que se cumplen los tres años desde la publicación de la convocatoria.

Murcia, a de de 20__

Fdo.:



ANEXO V



Unión Europea
Fondo Social Europeo

SOLICITUD DE SUBVENCIÓN PROGRAMA DE AUTOEMPLEO

EXPEDIENTE N° 20__ 01

DATOS DEL/DE LA SOLICITANTE

Apellidos y Nombre:			NIF.:		
Domicilio del solicitante: Calle/Plaza			N°		
Localidad:		C.P.:	Telfno.:		<input type="checkbox"/> Sin Estudios <input type="checkbox"/> Secundarios Obligatorios <input type="checkbox"/> Secundaria (BUP, Bach.) <input type="checkbox"/> Universitaria
Actividad:			CNAE:		
Domicilio Fiscal de la actividad : Calle/Plaza			N°		
Población		C.P.:	Tif.:	Fax.:	
Apellidos y Nombre del Representante legal a efectos de notificaciones:			NIF		
Domicilio a efectos de notificación:			N°		
Localidad:		C.P.:	Tifno:	Fax.:	Email:

MUJER (*)	HOMBRE (*)	COLECTIVO	Fecha Inscripción Oficina Empleo	Fecha nacimiento
29	30	DESEMPLEADOS INCLUIDOS EN INICIATIVAS O PLANES DE EMPLEO, HABER PARTICIPADO EN UNA ESCUELA TALLER, CASA DE OFICIOS O TALLERES DE EMPLEO O SER VICTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO/...../...../...../.....
31	36	DESEMPLEADOS JÓVENES MENORES DE 30 AÑOS, CON MENOS DE 6 MESES DE INSCRIPCIÓN COMO DEMANDANTE DE EMPLEO/...../...../...../.....
32	37	DESEMPLEADOS MENORES DE 30 AÑOS CON 6 O MAS MESES DE INSCRIPCIÓN ININTERRUMPIDOS COMO DEMANDANTE DE EMPLEO/...../...../...../.....
33	38	DESEMPLEADOS DE 30 O MAS AÑOS CON 12 O MAS MESES DE INSCRIPCIÓN ININTERRUMPIDA COMO DEMANDANTE DE EMPLEO/...../...../...../.....
34		DESEMPLEADAS DE 30 O MAS AÑOS, CON MENOS DE 12 MESES DE INSCRIPCIÓN ININTERRUMPIDA COMO DEMANDANTE DE EMPLEO/...../...../...../.....
	39	DESEMPLEADOS DE 45 O MAS AÑOS CON MENOS DE 12 MESES DE INSCRIPCIÓN ININTERRUMPIDA COMO DEMANDANTE DE EMPLEO/...../...../...../.....
35	40	DESEMPLEADOS DISCAPACITADOS/...../...../...../.....

Fecha Alta Autónomo 200__

(*) Se marcará con una "X" la opción que se solicita o que corresponde

DECLARACIÓN DEL SOLICITANTE O REPRESENTANTE:

- a) Se autoriza expresamente al Servicio Regional de Empleo y Formación para que solicite las Certificaciones de la AEAT, TGSS y Hacienda Regional, necesarias para la resolución del expediente.
- b) En el caso de Autónomos integrados en una comunidad de bienes o sociedad civil, el interesado declara mantener la responsabilidad solidaria e ilimitada dentro de ella y que en las operaciones del mismo serán giradas en su propio nombre.

	Códigos de proyecto	Autónomo		Autónomo (Códigos 29 y 30)	Discapitado
		Hombre	Mujer		
Por todo ello, SOLICITA le sea concedida una subvención de 4.500,00 € (o 4.800,00 si es mujer) 5.900,00 € si es discapacitado o 5.800,00 € si es desempleado incluido en alguno de los colectivos de los códigos 29 y 30, de la forma que se indica en el cuadro siguiente (a) o (b)	(a) 32498	4.500,00	4.800,00	5.800,00	5.900,00
	33636	3.000,00		3.000,00	3.900,00
	(b) 32498	1.500,00	1.800,00	2.800,00	2.000,00

Murcia, a _____ de _____ de 20__	ESPACIO RESERVADO PARA REGISTRO
Firma del Solicitante o representante	
NIF:	
Nombre y apellidos:	

ILTMO. SR. DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN

Los datos de carácter personal recogidos en este documento se van a integrar en el fichero de subvenciones con la exclusiva finalidad de gestionar subvenciones de fomento de empleo. El responsable de este fichero es el Servicio Regional de Empleo y Formación, ante cuyo turno compare el interesado ejercitar los derechos de acceso, rectificación, oposición o cancelación de datos en los términos y con los requisitos establecidos en los artículos 13 y siguientes de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal.

DOCUMENTACIÓN QUE PRESENTAR

- Fotocopia compulsada del Documento Nacional de Identidad del trabajador autónomo o copia del permiso de trabajo y residencia si el trabajador fuere extranjero no comunitario.
- Fotocopia compulsada del documento de alta de autónomo, en el que se acredite debidamente su presentación ante la Tesorería Territorial de la Seguridad Social, y donde conste necesariamente la fecha de alta de autónomo.
- Fotocopia compulsada del documento de alta en el Impuesto de Actividades Económicas (IAE), en el que se acredite debidamente su presentación ante la Administración competente.
- Declaración responsable del trabajador autónomo de haber obtenido, o no, de otras Administraciones Públicas o Entes Públicos o privados, nacionales o internacionales, otras subvenciones o ayudas, para la misma finalidad o actividad desarrollada por el beneficiario. En caso de haberlas obtenido se presentarán las correspondientes notificaciones de concesión (Anexo II.4).
- Certificado expedido por la entidad bancaria en la que el trabajador autónomo tenga domiciliado el abono de la subvención, en el que consten sus datos personales, el código cuenta cliente con los veinte dígitos que la identifican y su número de Documento Nacional de Identidad.
- En caso de que el trabajador autónomo contrate un trabajador, se presentará el contrato de trabajo, debidamente comunicado a la Oficina de Empleo o copia del contrato formalizado y huella del sistema Contrat@.
- Para el supuesto de trabajadores autónomos discapacitados se presentará certificación acreditativa de padecer una minusvalía en grado igual o superior al 33%, expedido por la Administración competente para su reconocimiento legal.
- Para el supuesto de que el trabajador contratado haya realizado cursos de formación, fotocopia del título o certificado acreditativo de su realización, de los cursos de formación profesional ocupacional perteneciente a la programación oficial del Servicio Regional de Empleo y Formación», realizados por el trabajador, con posterioridad al uno de enero del año 2.004, de una duración, como mínimo, de sesenta horas lectivas, y que fuere pertinente al puesto de trabajo para el que fue contratado.
- En el caso de haber participado, antes de transcurridos doce meses desde la finalización, en un programa de Escuela Taller, Casa de Oficios o Taller de Empleo, deberá aportar copia compulsada del título o certificado acreditativo de su realización con aprovechamiento expedido por la entidad promotora de dicho programa.
- Para el supuesto de ser beneficiario de prestaciones, documento acreditativo (Certificado del INEM-SEPE o Resolución de concesión) de ser receptor de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial.
- Facturas con acreditación de su pago, o justificantes definitivos de pago de la inversión realizada a nombre del autónomo a partir del 21 de abril del 2006 o 21 de mayo de 2006 si es beneficiario de la iniciativa de empleo ActivaJoven, por un importe de al menos de tres mil euros (3.000,00 euros), que sean directamente imputables a la actividad subvencionada. Las facturas pagadas mediante cheque o pagaré deberá aportarse copia de éste así como el correspondiente extracto o nota de cargo de la entidad financiera. Las facturas pagadas en metálico deberá aportarse recibí debidamente firmado por el proveedor acreditando su identidad. En todo caso, las facturas deberán estar expedidas conforme a los requisitos exigidos para su validez (La factura ha de llevar número de orden, fecha, identificación y N.I.F. del expedidor de la misma, identificación y N.I.F. del destinatario de la factura, desglose de conceptos incluidos en la misma, así como el I.V.A. aplicado).
- Para el supuesto de ser miembro de una Comunidad de Bienes o Sociedad Civil, Acta de Constitución de la misma.



ANEXO II.1



Unión Europea
Fondo Social Europeo

SOLICITUD DE SUBVENCIÓN DE FOMENTO DE EMPLEO

DATOS DE LA ENTIDAD SOLICITANTE				EXPEDIENTE N°		20__	01		
Nombre de la Entidad:						CIF.:			
Actividad que desarrolla:				CNAE		N° Trabaj. en la Empresa			
Domicilio actividad : Calle/Plaza								N°	
Población			C.P.:		Tif.:		Tipo de Empresa: Privada <input type="checkbox"/>		
								Economía Social <input type="checkbox"/>	
Representante legal a efectos de notificaciones en el trámite de concesión:			Apellidos y Nombre				NIF:		
Domicilio a efectos de notificación:						C.P.		N°	
Localidad:			Tifno.:		Fax.:		Email:		

Empresa de menos de 6 trabajadores o de nueva creación (menos de un año) (marcar con una X)	<input type="checkbox"/>	Para empresas de mas de 6 trabajadores	<input type="checkbox"/>	Adquiero compromiso de reducción tasa temporalidad (marcar con una X)	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	---	--------------------------	--	--------------------------

Nota importante: La no cumplimentación de este apartado implicará a efectos de esta solicitud, que la empresa **NO** adquiere el compromiso de reducción de la temporalidad

SOLO SE PRESENTARÁ UNA SOLICITUD POR CONTRATO DE TRABAJO EFECTUADO

MUJER (*)	HOMBRE (*)	COLECTIVOS	Subv. (1) T. Completo	Subv. (2) T. Parcial
11		DESEMPLEADAS MAYORES DE 30 AÑOS, CON MENOS DE 12 MESES COMO DEMANDANTE DE EMPLEO	5.600,00 €	3.360,00 €
	21	DESEMPLEADOS MAYORES DE 45 AÑOS, CON MENOS DE 12 MESES COMO DEMANDANTE DE EMPLEO (Se incrementará 600 € (1) o 360 € (2) si es inmigrantes)	5.000,00 €	3.000,00 €
12	22	DESEMPLEADOS MAYORES DE 30 AÑOS CON MAS DE 12 MESES ININTERRUMPIDOS COMO DEMANDANTE DE EMPLEO	5.600,00 €	3.360,00 €
13	23	DESEMPLEADOS MENORES DE 30 AÑOS CON MAS DE 6 MESES ININTERRUMPIDOS COMO DEMANDANTE DE EMPLEO	5.600,00 €	3.360,00 €
14	24	DESEMPLEADOS MENORES DE 30 AÑOS, CON MENOS DE 6 MESES COMO DEMANDANTE DE EMPLEO	5.600,00 €	3.360,00 €
15	25	DESEMPLEADOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL O DESEMPLEADOS TITULADOS MEDIOS O SUPERIORES POR EMPRESAS DEL SECTOR INDUSTRIAL.	6.200,00 €	3.720,00 €
16	26	DESEMPLEADOS INCLUIDOS EN INICITIVAS O PLANES DE EMPLEO, DE VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO, O QUE HAYAN PARTICIPADO EN UNA ESCUELA TALLER, CASA DE OFICIOS O TALLERES DE EMPLEO (Se incrementará 200 € (1) o 120 € (2) si es mujer)	5.800,00 €	3.480,00 €
17		TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES A INDEFINIDOS DE MUJERES TRABAJADORAS MENORES DE 30 AÑOS	2.500,00 €	
18		TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES A INDEFINIDOS DE MUJERES TRABAJADORAS MAYORES DE 30 AÑOS	2.500,00 €	

CONTRATO DE TRABAJO: Jornada Completa Jornada Parcial (50% o mas)

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A CONTRATADO/A				Fecha Contratación o Conversión	
				20__	
APELLIDOS Y NOMBRE DEL/DE LA TRABAJADOR/A	NIF	Fecha de nacimiento	Fecha inscripción Of. Empleo (Cont. Iniciales)	Estudios	
...../...../...../...../.....	<input type="checkbox"/> Sin Estudios <input type="checkbox"/> Secundarios <input type="checkbox"/> Obligatorios <input type="checkbox"/> Secundaria <input type="checkbox"/> Universitaria	

DECLARACIÓN DEL INTERESADO O REPRESENTANTE DE LA ENTIDAD SOLICITANTE:

Se autoriza expresamente al Servicio Regional de Empleo y Formación para que solicite las Certificaciones de la AEAT, TGSS y Hacienda Regional, necesarias para la resolución del expediente.

Por todo ello, **SOLICITA**, le sea concedida una subvención de _____ €.

Murcia, a _____ de _____ de 20__	ESPACIO RESERVADO PARA REGISTRO
Firma del Interesado o Representante Legal	
NIF:	
Nombre y apellidos:	

ILTMO. SR. DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN

Avda. Infante Juan Manuel, 14 30071- Murcia Telf: 968 35 75 63-64 . Fax: 968 35 73 99

Los datos de carácter personal recogidos en este documento se van a integrar en el fichero de subvenciones con la exclusiva finalidad de gestionar subvenciones de fomento de empleo. El responsable de este fichero es el Servicio Regional de Empleo y Formación, ante cuyo titular puede el interesado ejercitar los derechos de acceso, rectificación, oposición o cancelación de datos en los términos y con los requisitos establecidos en los artículos 15 y siguientes de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal.

(*) - Se marcará con una "X" la opción que se solicita o que corresponde

DOCUMENTACIÓN QUE PRESENTAR

- ❑ Tarjeta del Código de Identificación Fiscal (CIF) de la empresa solicitante, o N. I. F. del Trabajador Autónomo que efectúa la contratación.
Para el caso de Comunidad de Bienes, se presentará además del C.I.F. correspondiente a la Comunidad de Bienes, el N.I.F. de los comuneros individualizados.
- ❑ Fotocopia del Contrato de trabajo concertado, debidamente comunicado a la Oficina de Empleo, o copia del mismo y huella del sistema «contrat@». En el caso de conversión de contrato de duración determinada en contrato indefinido, se presentará copia del primero con las prórrogas que se hubieren pactado y acuerdo de conversión.
- ❑ Si la empresa se ha adherido al «Plan Objetivo Cero Accidentes en la Región de Murcia» del Instituto de Seguridad y Salud Laboral, copia del documento de adhesión.
- ❑ Si la empresa ha pactado con los trabajadores en convenio colectivo un Plan de Estabilidad, se presentará el mismo y la referencia de inserción en el BORM.
- ❑ Si la contratación nace de un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, con medidas que tiendan a la reordenación de la jornada laboral o a cualquier otra medida alternativa de reparto del tiempo de trabajo, se presentará dicho acuerdo.
- ❑ Certificado acreditativo de tener efectuada la evaluación inicial de riesgos laborales y planificación de la actividad preventiva, expedido por el servicio de prevención que tuviere contratado, por los técnicos debidamente cualificados, si la empresa tuviere organizado un servicio propio de prevención, o por el propio empresario en el supuesto que prevé el artículo 11 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero (B.O.E. nº 27, de 31 de enero), Reglamento de los Servicios de Prevención.
- ❑ Certificado expedido por la entidad bancaria donde el solicitante tenga domiciliado el abono de la subvención, en el que consten los 20 dígitos identificadores de su código cuenta cliente, y su Código de Identificación Fiscal (CIF) o NIF en caso de Autónomos contratantes.
- ❑ Fotocopia del Documento Nacional de Identidad del trabajador contratado o copia del permiso de trabajo y residencia si el trabajador fuere extranjero no comunitario.
- ❑ Si el trabajador contratado perteneciere a cualquiera de los colectivos definidos como «en riesgo de exclusión social», deberá presentar certificación expedida por la Administración competente acreditativa de dicha condición.
- ❑ Para el supuesto de que el trabajador contratado haya realizado cursos de formación, fotocopia del título o certificado acreditativo de su realización, de los cursos de formación profesional ocupacional perteneciente a la programación oficial del Servicio Regional de Empleo y Formación, realizados por el trabajador, con posterioridad al uno de enero del año 2.004, de una duración, como mínimo, de sesenta horas lectivas, y que fuere pertinente al puesto de trabajo para el que fue contratado.
- ❑ En el caso de que el trabajador contratado haya participado, antes de transcurridos doce meses desde la finalización, en un programa de Escuela Taller, Casa de Oficios o Taller de Empleo, deberá aportar copia compulsada del título o certificado acreditativo de su realización con aprovechamiento expedido por la entidad promotora de dichos programas.
- ❑ Declaración responsable del representante legal de la empresa solicitante, o trabajador autónomo que efectúa la contratación, de haber obtenido, o no, de otras Administraciones Públicas o Entes Públicos o privados, nacionales o internacionales, otras subvenciones o ayudas, para la misma finalidad o actividad desarrollada por el beneficiario. En caso de haberlas obtenido se presentarán las correspondientes notificaciones de concesión (Anexo II.2).
- ❑ Declaración responsable del representante de la empresa de no haber realizado despido calificado como improcedente. El modelo para dicha declaración se incluye dentro del Anexo II.2 a esta convocatoria.
- ❑ Declaración responsable del representante de la empresa de no tener relación de parentesco con el trabajador contratado, según se detalla en el artículo 9.3 de esta Orden. El modelo para dicha declaración se incluye dentro del Anexo II.2 a esta convocatoria.
- ❑ Para las empresas con 50 o más trabajadores, declaración responsable del representante de la empresa en que se acredite que la empresa tiene cubierto la cuota de reserva de puestos de trabajo para discapacitados o en su caso dispone de las medidas alternativas contempladas en el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, o por el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero. El modelo para dicha declaración se incluye dentro del Anexo II.2 de esta convocatoria.
- ❑ Que la empresa solicitante no se halla incurso en algunos de los supuestos establecidos en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. El modelo para dicha declaración se incluye dentro del Anexo II.2 de esta convocatoria.
- ❑ Declaración de compromiso de reducción de la temporalidad (Anexo III.1 o Anexo III.2, según el número de trabajadores que disponga la empresa).
- ❑ En el caso de trabajadores autónomos que contraten a un primer trabajador, vida laboral de la empresa.

Consejería de Trabajo y Política Social

3973 Orden de 14 de marzo de 2007 de la Consejería de Trabajo y Política Social por la que se regulan las bases y se convocan subvenciones para programas de fomento de las relaciones laborales para el año 2007.

La Consejería de Trabajo y Política Social, de acuerdo con la Constitución Española y con el Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia que establecen la obligación de los poderes públicos de estimular las relaciones laborales y el fomento del trabajo, elabora una serie de programas que tienen como finalidad primordial el fomento del empleo.

Por otro lado no puede olvidar el importante papel que en la mejora del mismo tienen las centrales sindicales y organizaciones empresariales, con su labor en la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de los trabajadores y empresarios de nuestra Región, es por ello que se habilitan una serie de medidas que les permitan el cumplimiento de sus objetivos.

La Orden se ha elaborado teniendo en cuenta el II Pacto por la Estabilidad en el Empleo en la Región de Murcia 2007-2010, firmado el día 17 de julio de 2006 entre el Gobierno Regional de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y los agentes económicos y sociales, en su apartado I Políticas Activas de Empleo, y apartado II Relaciones Laborales.

La presente Orden establece las bases reguladoras de las citadas subvenciones, cumpliéndose así con las exigencias contenidas en la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (BORM n.º 278, de 02.12.2005) y en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones (BOE n.º 276, de 18.11.2003).

En su virtud, a propuesta de la Dirección General de Trabajo y en uso de las facultades que me confiere el artículo 16 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia,

Dispongo

Artículo 1. Objeto de las subvenciones.

La presente Orden tiene por objeto establecer las bases reguladoras de las subvenciones a conceder, en régimen de concurrencia competitiva, por la Consejería de Trabajo y Política Social durante el año 2007, destinadas a fomentar la creación de empleo y promover y afianzar la economía regional, a través del programa presupuestario 315A (Administración de las Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo), y de los correspondientes Programas de Ayuda.

Artículo 2. Programas de Ayuda.

1. En el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y con objeto de promover y afianzar la

economía regional mediante la creación de empleo, se podrán conceder subvenciones dentro de los siguientes Programas de Ayuda:

Programa 1.º: Fomento y Difusión del Trabajo.

Programa 2.º: Funcionamiento de Centrales Sindicales y Organizaciones Empresariales.

Programa 3.º: Asistencia Técnica en Prevención de Riesgos Laborales.

Programa 4.º: Gabinetes Técnicos en Prevención de Riesgos Laborales.

Programa 5.º: Ayudas Previas a la Jubilación.

2. Los créditos disponibles iniciales, las aplicaciones presupuestarias y códigos de proyecto para atender estos Programas de Ayuda serán los establecidos en la Ley 13/2006, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma para el ejercicio 2007 (BORM n.º 301, de 30.12.2006), según la siguiente distribución:

Programa: Crédito / Aplicación presupuestaria / Código proyecto:

Programa 1.º: Fomento y Difusión del Trabajo:

772.179,00 euros / 12.04.315A.48504 / 16595

Programa 2.º: Funcionamiento de Centrales Sindicales y Organizaciones Empresariales:

210.000,00 euros / 12.04.315A.48801 / 12167.

350.000,00 euros / 12.04.315A.48803 / 12166.

Programa 3.º: Asistencia Técnica en Prevención de Riesgos Laborales.

72.000,00 euros / 12.04.315A.48500 / 30143

Programa 4.º: Gabinetes Técnicos en Prevención de Riesgos Laborales.

108.000,00 euros / 12.04.315A.48500 / 36873

Programa 5.º: Ayudas Previas a la Jubilación:

261.000,00 euros / 12.04.315A.48599 / 32552

3. Podrán imputarse a los créditos señalados las subvenciones correspondientes a ejercicios anteriores por los mismos conceptos reconocidos en resoluciones de recursos administrativos o en sentencias dictadas en procedimientos contencioso-administrativos.

Artículo 3. Limitaciones presupuestarias.

1. Las ayudas que se otorguen serán concedidas hasta el límite de las consignaciones presupuestarias definitivas existentes siempre y cuando se cumplan los requisitos legales establecidos en la presente Orden, de acuerdo con los principios de publicidad, concurrencia y objetividad.

2. Los créditos disponibles podrán variar mediante las oportunas modificaciones presupuestarias debidamente autorizadas, teniendo dichos créditos carácter limitativo y vinculante al nivel que determina el artículo 35 del Decreto Legislativo n.º 1/1999, de 2 de diciembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Hacienda de la Región de Murcia (BORM n.º 50, de 01.03.2000), con las excepciones establecidas en la Ley de Presupuestos