

Consejería de Empleo y Formación Servicio Regional de Empleo y Formación

7879 Orden de 11 de junio de 2008, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueban las bases reguladoras del programa de fomento del empleo juvenil Cheque Empleo Joven.

La economía regional atraviesa una etapa de fuerte expansión económica desde mediados de los noventa. Ha propiciado una gran creación de empleo, especialmente de trabajadores inmigrantes, desde el final de la pasada década, que ha conllevado una importante reducción de la tasa de desempleo pese a que, por el saldo positivo del flujo de entrada al mercado laboral, la población activa, ha progresado de forma muy pronunciada. No se terminan de corregir, sin embargo, algunos de sus desequilibrios estructurales. Fundamentalmente, las desigualdades en razón de sexo, la inserción laboral de los jóvenes y la elevada temporalidad laboral.

Los jóvenes murcianos han sido partícipes de la bonanza que ha promovido el crecimiento económico. El empleo ha aumentado con fortaleza en la cohorte de los menores de 30 años. Y el paro se ha reducido muy intensamente, incluso más que en otros grupos de edad, porque es perceptible ya la ralentización con que aumenta la población activa joven a causa de la relevante caída de la natalidad que experimentó la población murciana, al igual que la española, en el último cuarto de siglo. Pero tampoco se han superado algunos de sus problemas históricos, sobre todo la marcada presencia del trabajo temporal en los jóvenes y las tasas de desempleo juvenil que siguen siendo altas en comparación con las tasas generales de empleo, aunque la desigualdad por sexo está reduciéndose progresivamente.

El trabajo es un elemento clave para que los jóvenes puedan encontrar su lugar en la sociedad, lograr independencia económica y realizar sus aspiraciones personales, y de ahí su preocupación por las oportunidades de que disponen en el mercado laboral. Pero son conscientes, además, de que estas oportunidades aumentan en función del nivel de estudios y de las competencias adquiridas y, por tanto, dedican cada vez más tiempo a los estudios y la formación, lo que conlleva un periodo más largo de dependencia de sus familias. Esta mayor formación no se corresponde en todos los casos con trayectorias fluidas y coherentes entre las competencias adquiridas y la situación laboral en que se encontrarán en el futuro.

Esto pone de manifiesto que el desempleo es sólo una dimensión de las dificultades en el acceso al mercado laboral al que se enfrentan los jóvenes: el subempleo representa otro problema cada vez más importante. La competitividad educativa derivada de las mayores tasas de rentabilidad de las titulaciones superiores lleva a una sobreeducación que genera subempleo ya que los más

formados desplazan hacia abajo a los menos formados, aun cuando éstos tengan capacidad suficiente para el desempeño de sus funciones. Subempleo y sobreeducación son, por tanto, fenómenos complementarios que tienen especial incidencia en los jóvenes y cuyo mecanismo y efectos se ven reforzados por la precariedad y excesiva movilidad laboral.

Por otra parte, se constata que el porcentaje de los jóvenes parados que no están inscritos en las Oficinas de Empleo es mayor que el que se presenta en otros colectivos, utilizando con frecuencia mecanismos informales de encontrar un empleo. Esta circunstancia impide que el SEF pueda ofrecer a los jóvenes no inscritos la amplia batería de mecanismos disponibles para mejorar su formación, aumentar su empleabilidad, orientarles laboralmente y procurarles acceso las ofertas de trabajo que se generan.

Con todo, la reducción del paro juvenil es uno de los comportamientos más favorables de la economía murciana durante estos últimos años. Como se ha descrito, la fuerte creación de empleo, unida a la moderación del avance de la población activa, han concurrido para generar una fuerte caída del número de jóvenes en situación de desempleo y de la tasa de paro, cuya dimensión tras la crisis económica del principio de los noventa llegó a rozar el cincuenta por ciento. También es un rasgo muy destacable la significativa mejora en los últimos años de la tasa de actividad de la población laboral joven de la Región. Esta positiva evolución se ha debido a la concurrencia de una serie de factores, entre los que se encuentran una coyuntura económica favorable en términos generales, la gestión de tal coyuntura por parte de los agentes implicados, y las políticas desarrolladas desde el conjunto de las administraciones públicas.

Pero sin duda las actuaciones que el Gobierno Regional ha venido desarrollando en los últimos años en materia de políticas activas de empleo a favor de los jóvenes han proporcionado un notable impulso a su formación, a la mejora de su empleabilidad y han facilitado su acceso al mercado de trabajo, contribuyendo de forma importante a la reducción sus niveles de desempleo. Entre los principales programas que han permitido articular dichas políticas cabe mencionar los Cursos de Formación Ocupacional, a través del Plan de Formación e Inserción Profesional y de las actuaciones incluidas en el POIRM, el Programa de Tutorías Individualizadas del SEF, las actuaciones en materia de Orientación Profesional para el Empleo y asistencia al Autoempleo (OPEA) y de Orientación Profesional y Cultura Empresarial, los Programas Experimentales en materia de empleo, los Programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios, los Programas de contratación de desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social por Corporaciones Locales, otras Administraciones Públicas y entidades sin ánimo de lucro, el Programa de subvención a la contratación indefinida, que contempla a los jóvenes como colectivo prioritario, el de fomento al establecimiento de los jóvenes como trabajadores

autónomos y el Programa de fomento para la creación o incorporación de jóvenes a distintas fórmulas de economía social.

Mención especial merece la Iniciativa de Empleo Juvenil 2006-2007 "ActivaJoven", aprobada mediante Orden de la Presidenta del Servicio Regional de Empleo y Formación de 18 de enero de 2006, siendo los requisitos para ser beneficiario modificados parcialmente mediante las resoluciones del Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación de 9 de marzo de 2006 y de junio de 2006. El objetivo de esa innovadora iniciativa era ofrecer un contrato de trabajo de 9 meses a todos los jóvenes desempleados que carezcan de experiencia laboral, de modo que puedan adquirir la práctica que les falta, mediante una prestación laboral efectiva, y puedan posteriormente integrarse de forma definitiva al mercado laboral. La articulación de esta en la estrategia de las políticas activas de empleo de la Región de Murcia tenía lugar a través de una adecuación y utilización conjunta de los instrumentos y mecanismos que tradicionalmente vienen formando parte de aquellas, para su implantación integral a favor de un colectivo concreto, el de los desempleados menores de 30 años, diseñando los mecanismos más apropiados para su puesta en marcha, y abriendo su desarrollo a la participación, como contratantes, de todos los actores sociales que pueden contribuir a la finalidad de mejorar la ocupabilidad de la juventud de la Región de Murcia: empresas, centros de investigación, universidades, ayuntamientos, otras administraciones públicas, entidades no lucrativas, etc.

Finalizado el período de vigencia de la Iniciativa de Empleo Juvenil 2006-2007 "ActivaJoven", y a la vista de sus resultados, que pueden calificarse como razonablemente satisfactorios, el Ejecutivo Regional considera conveniente, sin perjuicio del mantenimiento de todas las políticas de empleo en vigor descritas anteriormente, no ya el mantenimiento de la citada Iniciativa de Fomento del Empleo Juvenil, sino proceder a su refuerzo e intensificación, fijando objetivos más ambiciosos –la contratación indefinida de los jóvenes por empresas ordinarias-, si bien esto exige un notable esfuerzo presupuestario. Resultado de este planteamiento es el Programa de fomento del empleo juvenil "Cheque Empleo Joven" que regula esta Orden.

Este Programa prevé que las empresas que contraten con carácter indefinido y a jornada completa a un joven portador de un "Cheque Empleo Joven", obtengan de manera inmediata y totalmente garantizada una subvención del SEF por el valor nominal establecido en el mismo.

Tres aspectos básicos se han considerado en el diseño del "Cheque Empleo Joven":

- Según los datos del informe del Instituto de la Juventud de España sobre Juventud y Empleo (2.006), los jóvenes consideran que la característica más importante que debe tener un empleo es la seguridad y la estabilidad (77%), en tanto que el 17% valora como aspecto principal

el que proporcione ingresos altos. Por tanto, "Cheque Empleo Joven" fomenta exclusivamente el empleo estable mediante la contratación indefinida y a jornada completa.

- Como ya se ha señalado, el bajo nivel de inscripción de los jóvenes desempleados en las Oficinas de Empleo del SEF y la clara ventaja de las vías informales (familiares y amigos) de acceso al empleo sobre las institucionales son cuestiones especialmente significativas. En consecuencia, se considera preciso realizar actuaciones tendentes a atraer a los jóvenes desempleados al SEF para que este Organismo pueda poner a su disposición todos los mecanismos de que dispone, tanto en la faceta de intermediación laboral, como de aquellos destinados a aumentar su empleabilidad (formación, orientación y programas experienciales, fundamentalmente). El "Cheque Empleo Joven" puede resultar un valioso instrumento para conseguir este acercamiento.

- Se considera conveniente dinamizar a los jóvenes y estimular su búsqueda activa de empleo. En este sentido, resulta razonable esperar que el hecho de otorgar a un joven un elemento tan atractivo como el "Cheque Empleo Joven", sujeto a una caducidad temporal, intensifique sus esfuerzos por encontrar un empleo, al menos durante su período de vigencia.

Con respecto al empleador, el Programa pretende potenciar la naturaleza apriorística e incentivadora de las subvenciones, en el sentido de que su otorgamiento debe influir considerablemente en la decisión de realizar el hecho subvencionable. Además, se establece para la empresa contratante una correlación directa causa (contratación del joven portador de un "Cheque Empleo Joven") - efecto (cobro garantizado e inmediato de la subvención).

Este programa se financia exclusivamente con los fondos propios de la Comunidad Autónoma, consignados en el presupuesto anual de gastos del Servicio Regional de Empleo y Formación, organismo autónomo que, en el ámbito autonómico, tiene asumidas las competencias en materia de formación y empleo.

Con fecha 30 de mayo de 2008, fue aprobado por el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, el Decreto número 132/2008, por el que se regula la concesión de subvenciones dirigidas a fomentar la contratación laboral de las personas titulares del cheque-empleo, el cual dispone que dichas subvenciones serán concedidas en régimen de concesión directa.

La presente Orden se dicta en desarrollo parcial del citado Decreto, con el fin de establecer las bases reguladoras y el procedimiento de concesión de las subvenciones del programa Cheque Empleo Joven, teniendo en cuenta las prescripciones de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y de Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, así como los requisitos y el procedimiento de asignación del Cheque Empleo Joven a los jóvenes destinatarios del citado programa de fomento del empleo juvenil.

En la elaboración de esta Orden se ha considerado lo dispuesto en 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 UGT, CC.OO. y CROEM, con especial atención a lo dispuesto en sus epígrafes 1. Políticas activas de empleo (1.2.1. Fomento del empleo estable) y 3. Políticas socio-laborales (3.3. Políticas a favor de los jóvenes).

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".

Asimismo, se ha considerado lo dispuesto en los Reglamentos comunitarios: (CE) nº 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, y (CE) número 70/2001, de la Comisión de 12 de enero de 2001, relativo a la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado CE a las ayudas estatales a las pequeñas y medianas empresas, modificados en cuando a su período de vigencia por el Reglamento (CE) número 1976/2006, de la Comisión, de 20 de diciembre de 2006; y el Reglamento (CE) número 1998/2006, de la Comisión, de 26 de diciembre (DOCE de 28 de diciembre) relativo a la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado a las ayudas de mínimis.

En su virtud, oído el Consejo Asesor Regional de Empleo y Formación, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 132/2008, de 30 de mayo, 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:

TITULO I

DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL

Artículo 1. Objeto, finalidad y ámbito de aplicación.

1.1. La presente Orden tiene por objeto establecer las bases reguladoras y el procedimiento de concesión de subvenciones relativas al programa de fomento del empleo juvenil denominado "Cheque Empleo Joven", con el fin de que las empresas que contraten con carácter indefinido y a jornada completa a un joven titular de un cheque empleo joven, obtengan de manera garantizada e inmediata una subvención por el valor nominal establecido en el mismo.

Asimismo, se regulan los requisitos y el procedimiento para que los jóvenes que lo deseen puedan adherirse al programa y, finalmente, obtener su cheque empleo joven, que les facilite el acceso a un puesto de trabajo indefinido acorde con sus características personales.

1.2. La aplicación de la presente Orden se circunscribe al ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 2. Financiación.

2.1. Las subvenciones reguladas en la presente Orden serán financiadas con cargo a la partida correspondiente del presupuesto de gastos del Servicio Regional de Empleo y Formación.

2.2. Se expedirán Cheques Empleo Joven hasta agotar el presupuesto anual disponible o las posibles generaciones, ampliaciones o incorporaciones de crédito que pudieran producirse.

Artículo 3. Cuantía individualizada de las subvenciones y régimen de concesión.

3.1. El Cheque Empleo Joven se expedirá por un valor nominal de SEIS MIL EUROS (6.000,00 €), importe que recibirá la empresa que, de acuerdo con las condiciones reguladas en la presente Orden, contrate al titular de aquel.

3.2. Mediante Resolución del Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación se podrá modificar la cuantía señalada en el apartado anterior e incluso establecer importes diferentes según los distintos colectivos a los que pertenezcan los jóvenes destinatarios.

3.3. El régimen de concesión de las subvenciones previstas en esta Orden será el de concesión directa, hasta agotar las disponibilidades presupuestarias, tal y como se establece en el Decreto Regional 132/2008, de 30 de mayo, por el que se regula la concesión de subvenciones dirigidas a fomentar la contratación laboral de las personas titulares del Cheque-Empleo.

Artículo 4. Características del Cheque Empleo Joven.

4.1. El Cheque Empleo Joven es un documento expedido por el Servicio Regional de Empleo y Formación, personal e intransferible, que contiene la siguiente información:

- a) Nombre, apellidos y NIF/NIE del titular.
- b) Valor nominal.
- c) Código identificativo, fecha de expedición y fecha de caducidad.
- d) En su reverso, referencia a esta Orden y un extracto de su contenido.

4.2. El Cheque Empleo Joven es el documento acreditativo ante el posible empleador de que si realiza un contrato indefinido a tiempo completo con su titular, y siempre que se cumplan los requisitos previstos en esta Orden, se asegura el cobro inmediato de la cantidad consignada en el mismo.

4.3. El Cheque Empleo Joven tiene una vigencia de cuatro meses desde su expedición. Una vez alcanzada su fecha de caducidad, quedará sin efecto y, de estar interesado en renovar su inscripción, su titular deberá reiniciar el procedimiento descrito en el artículo 6 de esta Orden, sin que el hecho de haberlo obtenido anteriormente le otorgue prioridad alguna en la prelación a que se refiere el apartado 6.8 de esta Orden.

4.4. El plazo de vigencia señalado en el apartado anterior podrá modificarse mediante resolución del Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación.

TITULO II DESTINATARIOS

Artículo 5. Destinatarios y requisitos.

Los potenciales destinatarios de este programa son todos aquellos jóvenes en los que concurren simultáneamente las siguientes circunstancias, referidas al momento de solicitar su adscripción:

- a) Ser menor de 30 y mayor de 16 años.
- b) Estar desempleado.

c) Únicamente cuando en el D.N.I. o N.I.E. del solicitante figure un domicilio de fuera de la Región de Murcia, estar empadronado ininterrumpidamente en cualquiera de los municipios de la Región de Murcia durante los 270 días anteriores, como mínimo.

Artículo 6. Procedimiento de incorporación al Programa y de expedición del Cheque Empleo Joven.

6.1. La unidad administrativa instructora de este procedimiento será el Servicio de Orientación, Intermediación y Contratos perteneciente a la Subdirección General de Empleo del Servicio Regional de Empleo y Formación.

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

6.3. El joven que, cumpliendo los requisitos señalados en el artículo 5 de esta Orden, desee incorporarse al Programa, deberá solicitarlo mediante la cumplimentación del formulario de solicitud que se adjunta como Anexo I, acompañado de una fotocopia por ambos lados de su D.N.I. o N.I.E. y del certificado de empadronamiento cuando se dé el supuesto previsto en el apartado c) del artículo 5.

Dicho formulario podrá presentarse en el Registro General del SEF, en cualquiera de las unidades territoriales de atención e información al ciudadano ("Ventanillas Únicas") 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, así como en cualquier Oficina de Empleo del SEF.

El formulario de solicitud podrá descargarse por Internet desde el portal de empleo del SEF: www.sefcarm.es

6.4. Una vez recibida la solicitud, el SEF citará al joven solicitante para realizar una entrevista personalizada con un tutor en la Oficina de Empleo que se le indique, procediéndose a su inscripción como demandante de empleo en caso de que no estuviese inscrito previamente.

En dicha entrevista, se evaluarán aspectos tales como actitud, formación, nivel cultural, habilidades personales, disponibilidad para el empleo, etc., procediéndose a la actualización y ampliación de sus datos de inscripción, a su clasificación en función de las ocupaciones compatibles, y se le ofrecerá ayuda para redactar su currículum en el formato electrónico normalizado.

Igualmente, se ofrecerá al joven la posibilidad de firmar un documento por el que autoriza al SEF a facilitar el acceso a sus datos personales y profesionales a los potenciales empleadores.

Realizados estos trámites, la unidad administrativa instructora del procedimiento procederá a la inclusión del joven entre los potenciales destinatarios de un Cheque Empleo Joven.

6.5. Si como resultado de la entrevista personalizada descrita en el apartado anterior, se constatase que el joven solicitante presenta importantes limitaciones o plantea condicionantes que impidan o comprometan seriamente sus posibilidades de realizar un contrato de trabajo indefinido a tiempo completo por una empresa ordinaria, el tutor consensuará con el joven la realización previa de algún tipo de actividad para aumentar su empleabilidad, pactando con el mismo un itinerario integrado de inserción personalizado.

6.6. La unidad administrativa instructora del procedimiento propondrá al Director General del SEF la expedición de Cheques Empleo a los jóvenes incluidos como potenciales destinatarios, por orden de entrada de sus solicitudes, sin exceder las disponibilidades presupuestarias.

6.7. La unidad administrativa instructora del procedimiento expedirá los correspondientes Cheques Empleo Joven y hará entrega de los mismos a sus titulares.

6.8. Los jóvenes incluidos como potenciales destinatarios, y que por haberse agotado las disponibilidades presupuestarias no puedan obtener su Cheque Empleo Joven, pasarán a formar parte de una prelación, elaborada por orden de entrada de sus solicitudes, que se utilizará para expedir nuevos Cheques Empleo cuando se reciban nuevas consignaciones presupuestarias o bien cuando se liberen recursos económicos al prescribir algunos de los expedidos sin que se haya realizado la oportuna contratación.

Para proceder al otorgamiento del Cheque Empleo a los integrantes de la citada prelación, será condición imprescindible que en el momento de su expedición, el joven esté desempleado e inscrito en la correspondiente Oficina de Empleo del SEF.

6.9. Reserva de puesto en la prelación.

6.9.1. El hecho de que durante el periodo en el que un joven esté incluido como potencial destinatario de un Cheque Empleo Joven obtuviese un contrato de trabajo de duración determinada no superior a seis meses, no supone pérdida de tal condición, ni menoscabo en el lugar que ocupe en la prelación. Sin embargo, si en el momento de su expedición, con motivo de alcanzar el primer lugar en la prelación, el joven estuviera empleado, perderá automáticamente su condición de potencial destinatario, siendo eliminado de la prelación, salvo que se dé el supuesto previsto en el apartado siguiente.

6.9.2. Si durante el periodo en el que un joven esté incluido como potencial destinatario de un Cheque Empleo

Joven obtuviese un contrato de trabajo de duración máxima de tres meses, podrá comunicarlo por escrito al SEF, con objeto de suspender su disponibilidad en la prelación, que será reactivada a la fecha de finalización de dicho contrato e inscripción como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo del SEF, sin perder su posición respecto de la que ocupara anteriormente. Para proceder a esta reactivación, será requisito que el interesado lo solicite expresamente al SEF.

En el caso de que el contrato de trabajo tuviese una duración comprendida entre tres y seis meses, no cabrá practicar reserva alguna.

6.10. Los jóvenes incluidos como potenciales destinatarios, tras identificarse, podrán consultar el orden que tienen en la referida prelación en el enlace que oportunamente se habilitará en el portal de empleo del SEF: www.sefcarm.es.

Artículo 7. Validación del Cheque Empleo Joven.

7.1. Cuando un titular de un Cheque Empleo Joven preacuerde con un empleador la suscripción de un contrato de trabajo indefinido a tiempo completo, deberá personarse en cualquier Oficina de Empleo del SEF para que le sea validado, como requisito previo a la formalización del contrato.

7.2. Dicha validación consistirá en la comprobación por la Oficina de Empleo del SEF de que el Cheque Empleo Joven no ha sido extinguido o revocado, y de que su titular se halla inscrito como desempleado a la fecha que se consigne como "Fecha de Validación".

Esta validación se materializará en un certificado modelo que expedirá la Oficina de Empleo del SEF y que se adjuntará al Cheque Empleo Joven.

7.3. Si una vez validado un Cheque Empleo Joven, el contrato previsto no llegase a formalizarse, el Cheque Empleo no perderá su validez, manteniendo su misma fecha de caducidad. Cuando sea necesaria una nueva validación, la Oficina de Empleo expedirá nuevo certificado.

Artículo 8. Causas de pérdida de la condición de potencial destinatario.

8.1. El joven que por causas no justificadas no se presente a la realización de la entrevista personalizada con un tutor en la Oficina de Empleo que se le indique en la fecha y hora señalada, a que hace referencia el apartado 6.4 anterior, se entenderá desistido en su solicitud.

Si la no presentación a la entrevista se produjera por causas debidamente justificadas ante el Director de la Oficina de Empleo del SEF correspondiente, se señalará una nueva cita para la realización de la misma. En este supuesto, la fecha que se considerará a los efectos de inclusión como potencial destinatario, no será la de entrada de su solicitud, sino la de la realización de la entrevista personalizada.

8.2. Cuando en el momento de la expedición del Cheque Empleo, el joven no estuviera desempleado e inscrito en la correspondiente Oficina de Empleo del SEF,

y no hubiese solicitado la suspensión de su disponibilidad en la prelación prevista en el apartado 6.9.

8.3. Haber suscrito un contrato de trabajo de duración superior a seis meses.

Artículo 9. Causas de extinción o revocación del Cheque Empleo Joven.

9.1. Alcanzar su fecha de caducidad sin que se haya producido la presentación por una empresa de solicitud de hacerlo efectivo con motivo de la contratación de su titular.

9.2. Cuando su titular suscriba un contrato de trabajo de duración superior al periodo que le restase de vigencia al Cheque Empleo Joven.

9.3. La no presentación sin causas justificadas a una oferta de trabajo, que suponga un contrato indefinido y a jornada completa, que le sea ofrecida a través de SEF o directamente por los empleadores.

Artículo 10. Obligaciones.

10.1. Los potenciales destinatarios del Cheque Empleo Joven, así como sus titulares, están obligados a comunicar al SEF, a la mayor brevedad posible, cualquier alteración en las condiciones exigidas para su acceso al Programa. Igualmente, dicha comunicación se efectuará si, por cualquier circunstancia, el joven no pudiese usarlo o no estuviese interesado en su utilización.

10.2. Los potenciales destinatarios del Cheque Empleo Joven que suscriban un contrato de trabajo indefinido o de duración superior a seis meses, así como los titulares de un Cheque Empleo Joven que suscriban un contrato de trabajo indefinido o de duración superior al periodo que le restase de vigencia al mismo, deberán comunicarlo a la mayor brevedad posible al SEF.

TITULO III

BENEFICIARIOS

Artículo 11. Beneficiarios y requisitos.

11.1. Podrán ser beneficiarias de las subvenciones establecidas en este programa para el fomento de la contratación, las pequeñas y medianas empresas, y los trabajadores autónomos, cuyo domicilio fiscal o el centro de trabajo para el que efectúe la contratación del joven titular del Cheque Empleo Joven, se encuentre en la Región de Murcia.

11.2. El contrato que se realice con el joven titular del Cheque Empleo Joven deberá ser adecuado a las ocupaciones especificadas en su demanda.

11.3. Para poder obtener la condición de beneficiario de las subvenciones reguladas en la presente Orden, será necesario que el interesado no se encuentre incurso 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.

11.4. Además de las condiciones generales descritas en el apartado anterior, y de acuerdo con lo establecido en el Pacto por la Estabilidad en el Empleo de la Región de Murcia 2007-2010, si la empresa contratante del titular del Cheque Empleo Joven tiene más de cinco trabajadores, o no es de nueva creación, según redacción dada por el apartado 8 del Anexo I de la 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 (BORM número 68, de 23 de marzo), debe suscribir un compromiso de reducción de temporalidad, distinguiéndose los dos supuestos siguientes en función del tamaño de su plantilla:

A. Más de cinco y menos de once trabajadores. Si la tasa de temporalidad media de los contratos laborales efectuados por la empresa, calculada en los seis meses inmediatamente anteriores a la contratación del joven, fuera superior a la media nacional del sector, deberán presentar, junto con la solicitud, el compromiso de igualarla o reducirla, en el término de tres años.

B. Más de diez trabajadores. En este supuesto, los solicitantes 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 contratación del joven, junto con la solicitud, el siguiente compromiso:

B.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.

B.2. Si la tasa de temporalidad de la empresa fuera igual o inferior a la media nacional del sector, pero sin estar por debajo de un tercio de ésta, reducir la tasa de temporalidad de la empresa en dos puntos, en el término de tres años.

B.3. Si la tasa de temporalidad de la empresa fuera inferior a un tercio de la media nacional del sector, a mantenerse dentro del citado límite durante tres años.

A estos efectos, los socios trabajadores de las empresas de economía social computarán como personal fijo.

Artículo 12. Incompatibilidad.

12.1. El importe del Cheque Empleo Joven percibido por una empresa como subvención por la contratación de un joven 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.

12.2. 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 las ayudas de mínimos.

12.3. Las subvenciones previstas en esta Orden en forma de Cheque Empleo Joven serán incompatibles con cualesquiera otras que se puedan recibir para el mismo fin, excepto las que así lo prevean expresamente en sus correspondientes convocatorias.

Artículo 13. Exclusiones.

Quedarán excluidos de la concesión de subvención en forma de Cheque Empleo Joven los siguientes supuestos:

13.1. Las contrataciones realizadas con jóvenes que hubiesen prestado servicios en la misma empresa o grupo de empresas en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación objeto de la subvención, mediante un contrato por tiempo indefinido.

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

13.2. Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.

No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo que contrate como trabajador por cuenta ajena a los hijos menores de treinta años, tanto si conviven o no con él, o cuando se trate de un trabajador autónomo sin asalariados, y contrate a un solo familiar menor de cuarenta y cinco años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.

13.3. La contratación laboral de jóvenes que ostenten la condición de socio.

13.4. 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.

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

13.6. Los contratos indefinidos pactados a tiempo parcial, así como los "fijos-discontinuos".

13.7. Las empresas que hubieren efectuado, en los doce meses anteriores a la fecha de la contratación, despido calificado como improcedente.

13.8. Las empresas que no cumplan 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.

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

13.10. 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.

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

13.12. 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.

13.13. 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 no 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.

13.14. 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.

TITULO IV

PAGO, JUSTIFICACIÓN Y OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIARIOS

Artículo 14. Procedimiento para hacer efectivo el Cheque Empleo Joven.

14.1. La unidad administrativa instructora de este procedimiento será la Sección de Fomento Empresarial, perteneciente a la Subdirección General del Empleo del SEF.

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

14.3. Modelo normalizado y lugar de presentación. La empresa que contrate un joven titular de un Cheque Empleo Joven y desee hacer efectivo su importe, deberá

presentar el modelo normalizado de solicitud que se incluye como Anexo II a esta Orden en el Registro General del SEF, en cualquiera de las unidades territoriales de atención e información al ciudadano ("Ventanillas Únicas") 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.

El formulario de solicitud podrá descargarse por Internet desde el portal de empleo del SEF: www.sefcarm.es

14.4. Plazo de presentación y requisito para solicitar que se haga efectivo un Cheque Empleo Joven.

14.4.1. Es preciso que la solicitud, junto con la documentación que más adelante se detalla, se presente antes de la fecha de caducidad que figura en el Cheque Empleo Joven, y en todo caso, antes de transcurridos quince días naturales desde que se formalizó el contrato.

14.4.2. El contrato de trabajo deberá celebrarse antes de transcurridos diez días naturales desde la fecha que figura en el Cheque Empleo Joven como "fecha de validación", a que hace referencia el apartado 7.2 de esta Orden.

14.5. Número de solicitudes.

a) Límite anual. Una misma empresa no podrá solicitar que se hagan efectivos más de diez Cheques Empleo en un mismo año natural.

b) El interesado habrá de presentar una solicitud por cada uno de los Cheques Empleo que pretenda hacer efectivos.

14.6. Documentación. Junto con el modelo normalizado de solicitud señalado en el apartado 14.3, el solicitante deberá presentar:

a) Original del Cheque Empleo Joven, del joven contratado, acompañado del correspondiente certificado de validación vigente.

b) Copia del contrato de trabajo.

c) Certificación de la entidad bancaria donde conste el código cuenta cliente donde desea que le sea ingresado el correspondiente importe

14.7. Una vez recibida de conformidad la documentación señalada en el apartado anterior, el Director General del SEF, a propuesta de la unidad administrativa instructora del procedimiento, emitirá la correspondiente resolución de concesión a favor de la empresa contratante.

14.8. 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 empresa beneficiaria.

14.9. Únicamente se admitirá la renuncia a la subvención concedida, si ésta 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.

14.10. Plazo de resolución. El plazo máximo para resolver y notificar la resolución recaída en el procedimiento será de dos meses contados desde la fecha de entrada de la solicitud en el Registro del SEF.

14.11. Silencio Administrativo. Transcurrido el plazo para dictar resolución sin que se haya dictado y notificado la misma, el interesado podrá entender desestimada la solicitud por silencio administrativo, de conformidad con lo establecido en el artículo 3.1 de la Ley 1/2002, de 20 de marzo, de Adecuación de los Procedimientos de la Administración Regional de Murcia a la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, sin que ello exima al órgano competente de la obligación legal de resolver de forma expresa

Artículo 15. Procedimiento telemático de presentación de solicitudes.

Una vez que se publique la correspondiente Orden de la Consejería de Hacienda y Administración Pública por la que se incluya entre los trámites y procedimientos comprendidos en el ámbito de aplicación del Registro Telemático auxiliar del Registro General de la Comunidad Autónoma el trámite de solicitud correspondiente al presente procedimiento, los profesionales o entidades que hubiesen suscrito Convenio de Colaboración con el SEF en materia de presentación telemática de solicitudes, documentación y gestión de empleo, podrán utilizar esta forma de presentación de la solicitud.

Para ello será requisito que al modelo de solicitud telemático adjunten simultáneamente en el correspondiente contenedor previsto en la aplicación informática, todos y cada uno de los documentos relacionados en el apartado 14.6 anterior digitalizados del original.

Artículo 16. Obligaciones de los beneficiarios.

Sin perjuicio de las obligaciones que con carácter general se establecen en 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.

16.1. Mantenimiento del puesto de trabajo. Las empresas que obtengan los incentivos vendrán obligadas al mantenimiento indefinido de los contratos subvencionados en los términos pactados. El control y seguimiento de esta obligación se realizará durante cuatro años a contar desde la fecha de alta del trabajador en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.

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.

16.2. 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.

16.3. 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:

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

b) 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...).

- Fotocopia compulsada del NIF del cesionario cuando se trate de persona física, o del CIF y escritura de constitución si es persona 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.

16.4. Obligación de sustitución.

16.4.1. Si durante los cuatro primeros años del contrato indefinido se produjera su extinción por causa distinta a

las expresadas en el apartado 16.2, 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.

16.4.2. Si durante los cuatro primeros años del contrato indefinido el trabajador contratado obtuviese reducción de su jornada laboral por alguna de las causas legalmente establecidas, la empresa beneficiaria de la subvención vendrá obligada a la contratación, antes de quince días, de un nuevo trabajador por, al menos, el período que dure la reducción de jornada, y con un contrato de sustitución que estipule, como mínimo, una jornada equivalente a la reducida por el trabajador por el que se obtuvo la subvención.

Esta circunstancia deberá ser notificada al SEF antes de transcurridos quince días desde que se produzca la reducción de jornada, acompañándose de una copia del contrato de sustitución.

16.4.3. 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.

16.4.4. 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 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.

16.4.5. 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 III 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.

16.4.6. 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.

16.4.7. Requisitos. El trabajador sustituto deberá cumplir los mismos requisitos que el sustituido; es decir, el sustituto deberá ser titular de un Cheque Empleo Joven en vigor. En el caso de que la empresa beneficiaria no pudiese encontrar directamente un trabajador que cumpla el requisito anterior, podrá solicitarlo a la Oficina de Empleo, la que le enviará los oportunos candidatos, preseleccionados, preferentemente, entre los que tengan un Cheque Empleo Joven en vigor.

El contrato del nuevo trabajador será de la misma modalidad y naturaleza que aquél que se subvencionó.

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

Artículo 17. Seguimiento y comprobación de subvenciones.

17.1. Justificación. 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 este programa 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 las obligaciones establecidas en el artículo 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

17.2. Seguimiento. El seguimiento de la continuidad en alta 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 trabajador contratado.

17.3. 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.

17.4. Acreditación de la reducción de la tasa de temporalidad. Las empresas beneficiarias 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, igualación o mantenimiento de su tasa de temporalidad, en la forma que se expresa en el Anexo IV de esta Orden.

Artículo 18. Reintegro.

La finalidad sustantiva del Programa regulado en la presente Orden es el estímulo a la creación de empleo estable para los jóvenes, mediante la incentivación de la contratación indefinida de estos trabajadores, no el mantenimiento económico del puesto de trabajo, por lo que, sin perjuicio de las causas de reintegro establecidas con carácter general en el artículo 37.1 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, serán causas de:

18.1. Reintegro total. Por la razón expuesta, teniendo en cuenta el carácter indefinido y permanente de los contratos 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.

Igualmente, 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 no hubiesen cumplido o no hubieran justificado el compromiso de reducción, igualación o mantenimiento de tasa de temporalidad señalado en el apartado 11.3 de esta Orden.

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

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 en la Oficina de Empleo 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), 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.

Disposición Adicional.

A la vista de la evolución del Programa, del número de jóvenes que se vayan adhiriendo y de los resultados de inserción que se vayan obteniendo, los requisitos y el procedimiento para que los jóvenes puedan ser incluidos como destinatarios del Cheque Empleo Joven, establecidos en el Título II de la presente Orden, podrán modificarse mediante Resolución del Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación.

Igualmente, podrá modificarse el procedimiento para hacer efectivo el Cheque Empleo Joven establecido en el Artículo 14, así como el procedimiento telemático de presentación de solicitudes regulado en el Artículo 15.

Disposición final.

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

Murcia, a 11 de junio de 2008.—El Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, Constantino Sotoca Carrascosa.



Región de Murcia
Consejería de Empleo y Formación



Servicio Regional de
Empleo y Formación

ANEXO I

SOLICITUD DE INCORPORACIÓN AL PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO JUVENIL "CHEQUE EMPLEO JOVEN"

Apellidos y Nombre:		NIF/NIE.:	
Domicilio del solicitante: Calle/Plaza			Nº
Localidad:	C.P.:	Provincia	
Teléfono fijo:	Teléfono móvil:	Correo electrónico:	

EXPONE: Que cumpliendo los requisitos que a continuación se detallan: *(Marcar con X los requisitos exigidos)*

Ser menor de 30 años y mayor de 16.

Estar desempleado.

Estar empadronado ininterrumpidamente en cualquiera de los municipios de la Región de Murcia durante los 270 días anteriores, como mínimo. *(Este requisito es exigido únicamente cuando en el D.N.I. o N.I.E. del solicitante figure un domicilio de fuera de la Región de Murcia)*

SOLICITA: La incorporación al programa de fomento del Empleo Juvenil "Cheque Empleo Joven" regulado mediante Orden de 11 de junio de 2008, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación .

Firma del Solicitante	ESPACIO RESERVADO PARA REGISTRO
Fecha:	

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



Región de Murcia
Consejería de Empleo y Formación



Servicio Regional de Empleo y Formación

CHEQUE EMPLEO JOVEN

ANEXO II

SOLICITUD DE SUBVENCIÓN DE FOMENTO DE EMPLEO

EXPEDIENTE N°	20__	01		
----------------------	------	----	--	--

DATOS DE LA ENTIDAD SOLICITANTE

Nombre de la Entidad:		CIF.:		
Actividad que desarrolla:	CNAE		Nº Trabaj. en la Empresa	
Domicilio actividad : Calle/Plaza				Nº
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.	Nº
Localidad:	Tifno.:	Fax.:	Email:	

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A CONTRATADO/A (solo se presentará una solicitud por contrato de trabajo efectuado)

APELLIDOS Y NOMBRE DEL/DE LA TRABAJADOR/A	NIF	Fecha de nacimiento	Fecha inscripción Of. Empleo	Estudios
...../...../...../...../.....	<input type="checkbox"/> Sin Estudios <input type="checkbox"/> Secundarios <input type="checkbox"/> Obligatorios <input type="checkbox"/> Secundaria <input type="checkbox"/> Universitaria
...../...../...../...../.....	

hoja 1	Fecha Contratación	Código de contrato
	20__	

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

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 ejercer 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.



Región de Murcia
Consejería de Empleo y Formación



Servicio Regional de
Empleo y Formación

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.
- Que el/la trabajador/a contratado/a por el que se solicita subvención, no tiene relación de parentesco por afinidad o consanguinidad hasta el segundo grado, de acuerdo a lo establecido en el artículo 9 apartado 3 de la 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.
- Que la empresa solicitante no halla incurso en ninguno de los supuestos establecidos en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones (BOE 18 de noviembre de 2003), ni tiene pendiente obligaciones por reintegro de subvenciones, de acuerdo con lo establecido en el artículo 25 del 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.
- En el caso de que la empresa mantenga 50 o más trabajadores, tener cubierta la cuota de reserva de puestos de trabajo para discapacitados o en su caso que dispone de las medidas alternativas contempladas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, o por el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero.
- Que la empresa tiene efectuada la evaluación inicial de riesgos laborales y planificación de la actividad preventiva 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.
- Y, que en los doce meses anteriores a la fecha de esta convocatoria, no se han realizado despidos calificados como improcedentes.

Por todo ello, **SOLICITA**, le sea concedida una subvención de 6.000,00 €.

Hoja 2 de 2

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

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



Región de Murcia
Consejería de Empleo y Formación



Servicio Regional de
Empleo y Formación

DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR

DOCUMENTACIÓN EMPRESA

- ❑ 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.
- ❑ 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.
- ❑ Declaración de compromiso de reducción de la temporalidad (Anexo V, según el número de trabajadores que disponga la empresa).

DOCUMENTACION TRABAJADOR

- ❑ Fotocopia del Documento Nacional de Identidad del trabajador contratado o copia del permiso de trabajo y residencia si el trabajador fuere extranjero no comunitario.
- ❑ Original del "Cheque Empleo Joven", del joven contratado, acompañado del correspondiente certificado de validación vigente.



Región de Murcia
Consejería de Empleo y Formación



Servicio Regional de
Empleo y Formación

ANEXO III

a) DOCUMENTACION A APORTAR EN LOS SUPUESTOS DE SUSTITUCIÓN DEL TRABAJADOR :

- 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@».
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. Declaración responsable del representante de la empresa de no tener relación de parentesco con el trabajador contratado, según se detalla en el artículo 13.2 de esta Orden.
5. 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) DOCUMENTACION A APORTAR EN LOS SUPUESTOS DE SUBROGACIÓN EMPRESARIAL:

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.



Región de Murcia
Consejería de Empleo y Formación



CHEQUE EMPLEO

ANEXO IV

◆ SUBVENCIONES DE FOMENTO DEL EMPLEO 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^a con 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: (márquese lo que proceda)

- reducir o igualar la tasa de temporalidad de la empresa con respecto a la media nacional del sector.
- reducir la tasa de temporalidad de la empresa en..... puntos sobre la media nacional del sector.

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 el día de presentación de la solicitud de subvención.



Región de Murcia
 Consejería de Empleo y Formación



CHEQUE EMPLEO

ANEXO V

♦ FOMENTO A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA
 ♦ DECLARACIÓN DE COMPROMISO DE REDUCCIÓN DE TEMPORALIDAD ♦
 (Para empresas de más de 10 trabajadores)

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

..... con CIF,

DECLARO,

- Que en el momento de presentar la solicitud la tasa de temporalidad media en los últimos seis meses en la empresa es de %, igual o inferior que la media nacional del sector de.....a la que pertenezco, que es de %, y **adquiero el compromiso** de reducir mi tasa de temporalidad en dos puntos en tres años.
- Que en el momento de presentar la solicitud la tasa de temporalidad media en los últimos seis meses en la empresa es de %, superior en puntos a la media nacional del sector de.....al que pertenezco, que es de %, y **adquiero el compromiso** de reducir esa tasa en cinco puntos por debajo de la media nacional del sector en tres años.
- Que en el momento de presentar la solicitud la tasa de temporalidad media en los últimos seis meses en la empresa igual o inferior a un tercio de la media nacional del sector de.....a la que pertenezco, que es de %, y **adquiero el compromiso** de no superar el citado porcentaje en el periodo de tres años.

Murcia, a de de 20__

Fdo.:

(El falseamiento de esta información dará lugar al reintegro de la subvención, más los intereses de demora y la sanción correspondiente de acuerdo a la Ley General de Subvenciones -Ley 38/2003, de 17 de noviembre-)



Región de Murcia
Consejería de Empleo y Formación



CHEQUE EMPLEO

ANEXO V

◆FOMENTO A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA ◆

(Para empresas de hasta 5 trabajadores o de nueva creación –menos de un año-)

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

DECLARO,

- Que la empresa dispone de 5 o menos trabajadores.
- Que la empresa es de nueva creación, inicio la actividad el día..... de..... de....., y por tanto no ha transcurrido un año de funcionamiento a la fecha de presentación de la solicitud de subvención.

Murcia, a de de 20__

Fdo.:

(El falseamiento de esta información dará lugar al reintegro de la subvención, más los intereses de demora y la sanción correspondiente de acuerdo a la Ley General de Subvenciones -Ley 38/2003, de 17 de noviembre-)



Región de Murcia
Consejería de Empleo y Formación



CHEQUE EMPLEO

ANEXO V

◆ FOMENTO A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA ◆

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

(Para empresas de entre 6 y 10 trabajadores)

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

DECLARO,

- Que la empresa dispone de 5 o menos trabajadores.
- Que la empresa es de nueva creación, inicio la actividad el día..... de..... de....., y por tanto no ha transcurrido un año de funcionamiento a la fecha de presentación de la solicitud de subvención.

Murcia, a de de 20__

Fdo.:

(El falseamiento de esta información dará lugar al reintegro de la subvención, más los intereses de demora y la sanción correspondiente de acuerdo a la Ley General de Subvenciones -Ley 38/2003, de 17 de noviembre-)

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejo de Gobierno

7988 Decreto n.º 151/2008, de 13 de junio, por el que se cesa a don Ginés Cánovas Sánchez, como Director de la Oficina para la Dependencia de la Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22.15 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia y el artículo 11.3 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma, a propuesta del Consejero de Política Social, Mujer e Inmigración y previa deliberación del Consejo de Gobierno, en su reunión del día 13 de Junio de 2008,

Dispongo

El cese de don Ginés Cánovas Sánchez como Director de la Oficina para la Dependencia de la Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración, agradeciéndole los servicios prestados.

El presente Decreto surtirá efectos desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Dado en Murcia, a 13 de junio de 2008.—El Presidente, Ramón Luis Valcárcel Siso.—El Consejero de Política Social, Mujer e Inmigración, Joaquín Bascuñana García.

Consejería de Hacienda y Administración Pública

7917 Orden de 3 de junio de 2008, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se designa a los miembros del tribunal, se aprueba la relación de aspirantes admitidos y excluidos, se indican los aspirantes que han solicitado formar parte de la lista de espera de las pruebas selectivas para acceso al Cuerpo de Agentes Medioambientales de la Administración Regional, por el sistema de Medidas Excepcionales de Estabilidad en el Empleo Público, convocadas por orden de 1 de abril de 2008, de la Consejería de Economía y Hacienda, Código (CAX00C-3).

De conformidad con lo establecido en la base general cuarta de la Orden de 17 de junio de 2004, de la Consejería de Hacienda, por la que se aprueban las bases generales que han de regir las convocatorias de pruebas selectivas

para acceso a los distintos Cuerpos de la Administración Pública de la Región de Murcia (Boletín Oficial de la Región de Murcia número 146, de 26 de junio de 2004).

Dispongo:

Primero.- El órgano encargado de la selección en las presente pruebas selectivas será el Tribunal, compuesto por los siguientes miembros:

Presidente

Titular: D. Alfredo González Rincón

Suplente: D. Andrés Muñoz Corbalán

Secretario

Titular: D.ª María Paz Nicolás Carrilero

Suplente: D. José Antonio Martínez Díez de Revenga

Vocal Primero

Titular: D. Pedro Gómez Moreno

Suplente: D. Fernando Gómez Ros

Vocal Segundo

Titular: D.ª Inmaculada Moreno Cánovas

Suplente: D. Blas Marín López

Vocal Tercero

Titular: D. Antonio Sánchez Ruiz

Suplente: D. José Joaquín López Hernández

El Tribunal se regirá por lo previsto en el Decreto 6/2006, de 10 de febrero y en la base general quinta de la Orden de 17 de junio de 2004.

Segundo.- Fijar en 15 el número máximo de asistencias a devengar por el Órgano de Selección, de acuerdo con lo dispuesto en el vigente Decreto Regional, sobre indemnizaciones por razón del servicio al personal de la Comunidad Autónoma, y con la limitación que determina dicho Decreto.

Tercero.- Aprobar la lista de aspirantes admitidos y excluidos, Anexos I y II, para participar en las pruebas selectivas para acceso al Cuerpo de Agentes Medioambientales de la Administración Regional, por el sistema de medidas excepcionales de estabilidad en el empleo público, convocadas por Orden de 1 de abril de 2008, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, (Boletín Oficial de la Región de Murcia número 94, de 23 de abril de 2008), con expresión de las causas de exclusión de los aspirantes excluidos.

No figuran en los Anexos, por tener la consideración de omitidos, entre otros, aquellos aspirantes que con la obligación de abonar la tasa no la han abonado en ninguna de las entidades colaboradoras.

Cuarto.- Abrir un plazo de 10 días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación de esta Orden en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia", para que tanto los aspirantes excluidos como los omitidos puedan subsanar el defecto que haya motivado su exclusión u omisión, mediante escrito dirigido a la Excm. Sra. Consejera de Hacienda y Administración Pública debiendo acompañar al mismo fotocopia de la instancia.