

de las actividades realizadas que han sido financiadas con la subvención y su coste, con el desglose de cada uno de los gastos incluidos. A tal efecto deberán presentar facturas y demás documentos de valor probatorio equivalente que acrediten su realización.

3. El plazo máximo para justificar la subvención será el 31 de marzo de 2009.

#### **Artículo 7.- Incumplimientos**

Procederá el reintegro de las cantidades percibidas, así como el interés de demora desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro en los supuestos regulados en el artículo 37.1 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. También será de aplicación lo regulado en el Título II de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

#### **Artículo 8.- Régimen Jurídico aplicable**

Las subvenciones reguladas en este decreto se regirán, además de por lo establecido en este decreto, por lo previsto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y por la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, salvo en lo que afecte a los principios de publicidad y concurrencia, así como por lo establecido en las demás normas de derecho administrativo que resulten de aplicación y, en su defecto, se aplicarán las normas de derecho privado.

#### **Artículo 9.- Eficacia y Publicidad.**

El presente decreto producirá efectos desde la fecha de su aprobación sin perjuicio de lo cual se publicará en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Dado en Murcia, 30 de mayo de dos mil ocho.—El Presidente, Decreto 41/07 de 3 de julio, (BORM 7/07/07), la Consejera de Hacienda y Administración Pública, María P. Reverte García.—El Consejero de Educación, Ciencia e Investigación, Juan Ramón Medina Precioso.

## Consejo de Gobierno

### **7288 Decreto n.º 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.**

La Constitución española establece en su artículo 35 que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo. Ahora bien, este derecho-deber no siempre depende de un simple acto de voluntad de la persona que quiere trabajar, sino que, son las condiciones que en cada momento exige el mercado de trabajo las que determinan que algunas personas se vean marginadas del

mercado laboral durante años, con lo que ello conlleva de desajuste personal y social.

Consecuentemente, en cumplimiento de los principios que se enuncian en el artículo 40 de la Constitución, los cuales, no se olvide, han de informar la actuación de los poderes públicos (artículo 53 de la CE), entre los que se encuentra el de realizar una política orientada al pleno empleo, las Administraciones Públicas han de facilitar, como una parte de las políticas de empleo, el acceso universal a dicho mercado, para lo cual, la aplicación de la técnica subvencional resulta la más adecuada, incentivando especialmente la contratación de aquellas personas con mayores dificultades de inserción laboral.

Es el cumplimiento del expresado deber lo que motiva la elaboración de la presente norma, cuyo fundamento principal reside en el interés social implicado en la integración laboral de las personas excluidas del mercado de trabajo.

Cómo, si no, habría de calificarse el interés en que aquellas personas con más dificultad de acceso al mercado de trabajo (jóvenes, mujeres, inmigrantes, personas mayores de 45 años, personas cuya situación de desempleo se califica como “de larga duración”, etc...) puedan integrarse en él mediante una contratación laboral estable y de calidad, mejorando su situación personal y familiar y, con ello, la del conjunto de la sociedad murciana, a la que se incorporarán como miembros activos en ejercicio del derecho-deber constitucional a trabajar.

Esta política, de conseguir el objetivo propuesto, es de una rentabilidad social digna de consideración, pero, además, también resulta rentable desde un enfoque estrictamente económico.

El denominado cheque-empleo constituye un novedoso método, consistente en incentivar, simultáneamente, la búsqueda de empleo de las personas desempleadas con mayores dificultades de inserción laboral, y la de su contratación por las empresas con centros de trabajo en la Región de Murcia.

Ahora bien, tal método hace incongruente la gestión del programa de subvenciones que conlleva por otro régimen que no sea el de concesión directa, pues será la empresa que contrate a dicha persona desempleada “nominada” con el cheque-empleo, la que esté legitimada para que, previa acreditación de los requisitos exigidos, se constituya en beneficiario de la subvención, asumiendo todas las obligaciones que de ello se derivan, incluida la de reintegro en el caso de incumplimiento de las condiciones establecidas.

Dicha forma de concesión viene expresamente prevista en el artículo 22 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, el cual, tras establecer que el procedimiento ordinario de concesión de subvenciones se tramitará en régimen de concurrencia competitiva, dispone en su apartado segundo, párrafo c) que, podrán concederse subvenciones de forma directa con carácter excepcional, cuando se acrediten razones de interés público, social, económico o humanitario, u otras debidamente justificadas que dificulten su convocatoria pública.

En desarrollo del citado precepto básico, la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, establece en el capítulo II, del Título I (Procedimientos de concesión y gestión de las subvenciones), el procedimiento de concesión directa, disponiendo en el artículo 23, apartado 2, que el Consejo de Gobierno aprobará por Decreto, a propuesta del órgano competente por razón de la materia para conceder subvenciones y previo informe de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, las normas especiales reguladoras de las subvenciones contempladas en el citado artículo 22, apartado 2, párrafo c) de la Ley General de Subvenciones.

Además, y según se establece en los artículos 8.1 de la Ley General de Subvenciones y 4 de la Ley de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, toda subvención ha de cumplir el principio de planificación. En este sentido, el Plan Estratégico de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia 2007 – 2010, aprobado el 17 de noviembre de 2006 por el Consejo de Gobierno y modificado con fecha 16 de noviembre de 2007, recoge, en el “OBJETIVO INTERMEDIO: OI.1.3. Mejora de la capacidad profesional y la empleabilidad”, la línea de subvención “OI.1.3.38664 Cheque-Empleo”.

En el proceso de elaboración del presente Decreto, han sido consultados el Consejo Asesor Regional de Empleo y Formación y el Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.

En su virtud, a propuesta del Consejero de Empleo y Formación, de acuerdo con el Consejo Jurídico de la Región de Murcia y previa deliberación y acuerdo del Consejo de Gobierno, adoptado en su reunión celebrada el día 30 de mayo de 2008,

### **Dispongo**

#### **Artículo 1. Objeto.**

El presente Decreto tiene por objeto regular la concesión de subvenciones con el fin de incentivar la contratación laboral indefinida y a tiempo completo de aquellas personas desempleadas e inscritas como demandantes de empleo en cualquiera de las Oficinas de Empleo del Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF), titulares del cheque-empleo.

Dichas personas deberán pertenecer a los colectivos de mayor dificultad de inserción en el mercado laboral, como son las mujeres, especialmente aquellas que fueron víctimas de violencia de género, los jóvenes, las personas inmigrantes, personas mayores de 45 años, personas en situación de desempleo de larga duración, y cualquier otro colectivo incluido en el Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino de España, vigente en cada momento, o cualquier otro Plan que en el futuro pueda elaborarse.

#### **Artículo 2. Régimen jurídico aplicable.**

Las subvenciones que se regulan en el presente Decreto, se otorgarán en régimen de concesión directa, en razón tanto del interés público y social derivado de las singulares circunstancias que concurren en las mismas, así

como de la dificultad de su convocatoria pública, al amparo de lo dispuesto en el artículo 22.2.c) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Dichas subvenciones se regirán además de por lo dispuesto en este decreto, por las disposiciones de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y su Reglamento aprobado por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, y de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, salvo en lo que afecte a los principios de publicidad y concurrencia, así como por las bases reguladoras que, en su caso, pudieran aprobarse.

#### **Artículo 3. Beneficiarios.**

1. Podrán ser beneficiarias de las subvenciones objeto de regulación las pequeñas y medianas empresas que dispongan de un centro de trabajo en la Región de Murcia para el cual contraten a la persona titular del cheque-empleo.

Las empresas solicitantes deberán cumplir los requisitos generales establecidos en el artículo 13, apartados 2 y 3, de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y en particular, deberán:

a) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones fiscales respecto a la Hacienda Regional.

b) Estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias frente a la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

c) Encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones económicas frente a la Seguridad Social.

2. Además de los requisitos generales descritos 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 de la persona titular del cheque-empleo tiene una plantilla compuesta por más de cinco personas, deberá suscribir un compromiso de reducción de temporalidad en los siguientes términos:

a) Si la plantilla es de más de cinco y de menos de once personas, la empresa deberá presentar, junto con la solicitud, en función de la tasa de temporalidad media de los contratos laborales efectuados por la misma, calculada en los seis meses inmediatamente anteriores a la presentación de la solicitud, el siguiente compromiso:

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

2º.- 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.

3º.- 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.

b) Si la plantilla es de más de diez personas contratadas, la empresa deberá presentar, junto con la solicitud, en

función de la tasa de temporalidad media de los contratos laborales efectuados por la misma, calculada en los seis meses inmediatamente anteriores a la presentación de dicha solicitud, el siguiente compromiso:

1º.- 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.

2º.- Si la tasa de temporalidad de la empresa 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.

3º.- 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.

#### **Artículo 4. Exclusiones.**

Quedan excluidos de la concesión de las subvenciones reguladas en el presente Decreto, los siguientes supuestos:

a) Las contrataciones realizadas con personas 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 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.

b) 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 aquella. 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).

c) La contratación laboral de personas que ostenten la condición de socio.

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

e) Los contratos indefinidos pactados a tiempo parcial así como los "fijos-discontinuos".

f) Las empresas que hubieren efectuado, en los doce meses anteriores a la fecha de publicación de la correspondiente convocatoria, despido calificado por resolución judicial o reconocido en acto de conciliación judicial como improcedente.

g) Las empresas que no acrediten documentalmente 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.

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

i) 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.

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

k) 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.

l) Las empresas con una plantilla formada por cincuenta o más personas 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 las personas con discapacidad.

m) Las contrataciones realizadas al amparo de lo dispuesto en:

- El 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.

- El Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo, modificado por el Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, por el que se modifica el citado Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio".

- El artículo 12.1.a) del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento de empleo de las personas con discapacidad.

#### **Artículo 5. Cuantía individualizada de la subvención.**

La cuantía de la subvención a conceder por la contratación de cada una de las personas incluidas en la iniciativa cheque-empleo, podrá oscilar de tres mil euros (3.000.- €) a dieciocho mil euros (18.000.- €).

Dicha cuantía será fijada en la Orden de desarrollo de las presentes bases reguladoras, en función de la dificultad de inserción de los distintos colectivos.

#### **Artículo 6. Procedimiento de asignación del cheque-empleo.**

1.- Por Orden de la Presidencia del SEF se regulará el procedimiento que, cumpliendo los principios de publicidad, transparencia, concurrencia, objetividad, igualdad y no discriminación, ordene la asignación del cheque-empleo a aquellas personas desempleadas e inscritas en las Oficinas de Empleo del SEF, que, perteneciendo a alguno de los colectivos reseñados en el artículo 1, reúnan los requisitos que, en cada caso se establezcan, disponiendo los usuarios de mecanismos telemáticos de consulta que garanticen su total transparencia y objetividad.

2.- El procedimiento de asignación del cheque-empleo se iniciará a solicitud del interesado, y a través de una entrevista personal realizada por los servicios de orientación laboral para el empleo, mediante la cual se determinará el perfil de ocupabilidad del desempleado para el ejercicio de una o varias actividades.

3.- Además, en la citada Orden, se determinará el plazo de caducidad del cheque-empleo y los supuestos de pérdida del derecho al mismo.

#### **Artículo 7. Procedimiento de concesión de las subvenciones.**

1.- Inicio. El procedimiento de concesión se iniciará a instancia de la empresa interesada y estará informado por los principios de transparencia, objetividad, igualdad y no discriminación.

2.- Solicitudes de subvención, documentación, lugar de presentación y unidad administrativa instructora del procedimiento. Los modelos de solicitud de subvención, así como la documentación que los interesados deban presentar, lugar de presentación y unidad administrativa instructora del procedimiento, serán los que determinen por Orden de la Presidencia del SEF, en desarrollo del presente Decreto.

3.- Propuesta de resolución provisional. La unidad instructora, a la vista del expediente, efectuará la propuesta de resolución provisional, debidamente motivada, que será notificada a los interesados, otorgándoles un plazo de diez días hábiles para que efectúen las alegaciones que estimen oportunas.

4.- Innecesariedad del trámite de audiencia. El trámite de audiencia no será necesario cuando no hayan sido tenidos en cuenta nuevos hechos o documentos distintos a los aportados por los interesados. En este caso, la propuesta de resolución tendrá el carácter de definitiva.

5.- Propuesta de resolución definitiva. Transcurrido el plazo concedido al interesado para efectuar el trámite de audiencia y vistas las alegaciones formuladas, en su caso, la unidad instructora elevará al Director General del SEF la propuesta de resolución definitiva para su aprobación.

La propuesta de resolución será motivada de acuerdo con las bases reguladoras, y contendrá cuando fuere

estimatoria, expresión del objeto y cuantía de la subvención otorgada, obligaciones del interesado e indicación, cuando proceda, del porcentaje de la subvención que haya sido cofinanciada por el Fondo Social Europeo.

Cuando la propuesta de resolución fuere desestimatoria de la solicitud contendrá los motivos que fundamenten aquella.

6.- Resolución y notificación. Una vez dictada la Resolución por el Director General del SEF, se notificará a los interesados de conformidad con lo establecido en los artículos 58 y siguientes, 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 contra la misma puede interponerse recurso de alzada ante la Presidencia del SEF, según lo dispuesto en el artículo 23.2 de la Ley 9/2002, de 11 de noviembre, de creación del Servicio Regional de Empleo y Formación.

7.- Plazo de resolución. El plazo máximo para resolver y notificar la resolución será de dos meses contados desde el día de presentación/fecha de entrada de la solicitud en el Registro del SEF.

8.- 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.

9.- Publicidad de las subvenciones concedidas. El órgano administrativo concedente publicará en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, la relación de las subvenciones concedidas con expresión del programa y crédito presupuestario al que se imputan, beneficiario, cantidad concedida y finalidad de la subvención, según dispone el artículo 14 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

#### **Artículo 8. Financiación.**

Las subvenciones que se regulan en el presente Decreto serán financiadas con cargo al presupuesto de gastos del Servicio Regional de Empleo y Formación.

Mediante Resolución del Director General del SEF se aprobarán los créditos que se destinan a la financiación de dichas subvenciones, y la distribución, en su caso, entre los distintos colectivos de personas desempleadas cuya inserción laboral se pretende incentivar.

#### **Artículo 9.- Obligaciones de los beneficiarios.**

1. Las empresas beneficiarias deberán cumplir, además de las obligaciones que con carácter general se establecen en el artículo 11 de la Ley 7/2005 de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, las que más adelante se detallan,



quedando condicionada la resolución de concesión a su efectiva realización.

2. Las empresas que obtengan los incentivos vendrán obligadas al mantenimiento de los contratos indefinidos subvencionados. El seguimiento de dicha obligación se realizará durante cuatro años. El cómputo de dicho plazo se iniciará desde la fecha de alta del trabajador en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.

El contrato objeto de subvención habrá de mantenerse en los términos pactados no admitiéndose la modificación de la jornada.

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 las distintas personas que se sucedan en el puesto de trabajo cuya cobertura se subvencionó, sea, como mínimo, de mil cuatrocientos sesenta días (1.460,00.-).

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.

3. 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, la empresa cedente deberá comunicar al Servicio Regional de Empleo y Formación dicha circunstancia en el plazo 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 de la empresa cesionaria 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:

1º.- 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.

2º.- 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...).

3º.- 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.

4º.- 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 a los efectos de la subvención concedida.

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 comunicación y de acreditación documental, procederá el reintegro de la subvención por incumplimiento de la obligación de mantener la contratación indefinida subvencionada durante cuatro años.

4. Si durante los cuatro primeros años del contrato indefinido, se produjera su extinción por causa distinta a las expresadas en el apartado siguiente, 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.

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.

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.

5. 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.

El trabajador sustituto deberá cumplir los mismos requisitos que el sustituido, entendiéndose por tales aquéllos que permitieron en su momento obtener la subvención, es decir, trabajador titular de "cheque-empleo" vigente a la fecha de contratación. El contrato del nuevo trabajador será de la misma modalidad y naturaleza que aquél que se subvencionó.

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

6. Las bajas de las personas contratadas y las situaciones de suspensión de los contratos expresadas en el apartado anterior, deberán ser comunicadas al SEF, acompañando la documentación referida a las sustituciones, 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.

#### **Artículo 10.- Régimen de 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 que se regulan deberán justificar documentalmente ante el SEF el cumplimiento de los requisitos y condiciones que motivaron la concesión.

No obstante, dado que la subvención que se regula en el presente Decreto se otorga en atención a la concurrencia de una determinada situación en la empresa solicitante, como es la contratación laboral indefinida de una persona titular del cheque-empleo, el Servicio Regional de Empleo y Formación, comprobará de oficio durante un período de cuatro años, y en aplicación del convenio que tiene suscrito con la Tesorería General de la Seguridad Social, el mantenimiento de la persona cuya contratación fue subvencionada en la plantilla de la empresa beneficiaria en las condiciones exigidas.

#### **Artículo 11. Reintegro.**

La finalidad sustantiva del programa de subvenciones regulado en el presente Decreto es el estímulo a la creación de empleo estable, mediante el incentivo de la contratación indefinida de personas desempleadas con graves dificultades de inserción laboral, no el mantenimiento económico del puesto de trabajo. En consecuencia, y sin per-

juicio de las causas de reintegro establecidas con carácter general en el artículo 37 de la Ley General de Subvenciones, se establecen los siguientes supuestos de reintegro:

1.- Reintegro total de la subvención concedida. 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 citada Ley 38/2003, General de Subvenciones.

Asimismo, procederá el reintegro total de la subvención cuando se hubiere incumplido el compromiso adquirido de reducir o, en su caso, igualar la tasa de temporalidad de la empresa por debajo de la media nacional del sector, en el plazo de tres años, o no se hubiere justificado el cumplimiento tras el oportuno requerimiento.

2.- Reintegro parcial de la subvención concedida. 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 a lo dispuesto en el artículo 37.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de subvenciones, los siguientes requisitos:

a) Que el cómputo total de los días cotizados por las diferentes personas 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 citadas 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.

**Disposición derogatoria única. Derogación normativa.**

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en el presente Decreto.

**Disposición final. Entrada en vigor.**

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

Murcia, 30 de mayo de 2008.—El Presidente, Ramón Luis Valcárcel Siso.—El Consejero de Empleo y Formación, Constantino Sotoca Carrascosa.

---

**Consejo de Gobierno****7289 Decreto n.º 133/2008, de 30 de mayo, sobre proyectos y ejecución de obras en materia de ordenación del litoral.**

La competencia sobre ordenación del litoral viene contemplada como exclusiva de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en el artículo 10.Uno, 2 de su Estatuto de Autonomía, en desarrollo del cual, el Decreto Legislativo 1/2005, de 10 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Suelo de la Región de Murcia, dispone como competencias de la Administración en materia de ordenación del litoral la elaboración, tramitación y aprobación de los proyectos y la ejecución de las obras que sean competencia de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en materia de costas.

La Ley 2/2004, de 24 de mayo, de modificación de la Ley 1/2001, del Suelo de la Región de Murcia, introdujo en ésta un nuevo Título VII sobre "Ordenación del Litoral". En dicho Título y concretamente en su Capítulo III sobre "Proyectos y ejecución de obras" se contienen diferentes remisiones a un posterior desarrollo reglamentario de dicho articulado. El referido Título se mantiene en los mismos términos en el actual Decreto Legislativo 1/2005, de 10 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Suelo de la Región de Murcia.

Este es el objeto del presente reglamento, el cual tiene como finalidad especificar el proceso de tramitación de los proyectos y ejecución de las obras que se realicen en la zona de servidumbre de protección e influencia del Dominio Público Marítimo Terrestre, incluida la ocupación debidamente autorizada del mismo.

Con ello se pretende dotar de seguridad jurídica a dicha tramitación de proyectos y ejecución de obras con la certeza de que de esta manera se incrementará tanto la calidad de las mismas como la transparencia y servicio efectivo a los ciudadanos que nuestra Administración Regional pretende, proporcionando un marco jurídico estable, que permita abordar en los próximos años la realización de una serie de proyectos de infraestructuras.

En su virtud, a propuesta del Consejero de Turismo y Consumo, oído el Consejo Jurídico de la Región de Murcia y tras deliberación del Consejo de Gobierno en su reunión de 30 de mayo de 2008.

**Dispongo****Artículo 1.- Objeto.**

La presente norma tiene por objeto, en desarrollo del Capítulo III del Título VII de Decreto Legislativo 1/2005, de 10 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Suelo de la Región de Murcia, regular el procedimiento de elaboración, tramitación y aprobación de los proyectos de obras de utilidad pública, permitidas por la legislación de costas en el ámbito territorial del presente Decreto, cuya realización corresponda a los órganos competentes de la Administración Pública Regional en materia de ordenación del litoral de la Región de Murcia.

**Artículo 2.- Definiciones.**

A los efectos de lo establecido en el presente Decreto se entenderá por:

**Proyecto básico:** Es la fase del trabajo en la que se definen de modo preciso las características generales de la obra, mediante la adopción y justificación de soluciones concretas.

**Proyecto de ejecución:** Es la fase del trabajo que desarrolla el proyecto básico, con la determinación completa de detalles, y especificaciones de todos los materiales, elementos, sistemas constructivos y equipos, y puede llevarse a cabo, en su totalidad, antes del comienzo de la obra, o parcialmente, antes y durante la ejecución de la misma.

El Dominio Público Marítimo Terrestre, así como sus zonas de influencia y servidumbres de tránsito y de protección tendrán la extensión y el contenido definidos en la Ley 22/1988, de 28 de julio, de Costas y su Reglamento de desarrollo y ejecución.

**Artículo 3.- Ámbito de aplicación.**

El ámbito territorial afectado por este Decreto viene constituido por aquellas zonas de servidumbre de protección e influencia del Dominio Público Marítimo Terrestre, incluida la ocupación debidamente autorizada del mismo y de su zona de servidumbre de tránsito, por el titular del demanio.

**Artículo 4.- Elaboración de los proyectos.**

1. Para que el órgano competente en materia de ordenación del litoral resuelva sobre la aprobación de proyectos para la realización de obras de utilidad pública, se formulará el correspondiente proyecto básico, en el que se fijarán las características de las instalaciones y obras, la extensión de las zonas a ocupar o utilizar, incluyendo, en su caso, los terrenos de Dominio Público Marítimo terrestre que resulten afectados y las demás especificaciones determinadas en los artículos siguientes.

2. Con posterioridad y antes de comenzarse las obras, se formulará el proyecto de ejecución, sin perjuicio