

Consejería de Empleo y Formación Servicio Regional de Empleo y Formación

8605 Orden de 25 de junio de 2008, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueban las bases reguladoras de los programas de concesión de subvenciones para fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Exposición de Motivos

I

En consonancia con la evolución económica y social, en las últimas décadas el mercado de trabajo viene experimentando profundos cambios, en buena medida impulsados por los avances tecnológicos, la globalización de los mercados y el desarrollo de la sociedad de la información.

Desde la década de los 80 las principales reivindicaciones de los trabajadores se han centrado en el reconocimiento y desarrollo de derechos laborales básicos, tanto de naturaleza colectiva como individual, que debían incardinarse en un mercado de trabajo complejo, en proceso de constante adaptación y con una elevada tasa inicial de desempleo. Los principios de ocupabilidad y estabilidad en el empleo se han venido anteponiendo a otras demandas sociales. Por parte de los empleadores se ha venido preconizando insistentemente la necesidad de flexibilizar la normativa laboral, entendiendo que esto es preciso para incrementar la competitividad de las empresas y reducir el desempleo. A través de las múltiples reformas laborales, los poderes públicos han intentado, con mayor o menor éxito, integrar ambos posicionamientos, siendo éste un debate que sigue plenamente vigente en la actualidad.

En España, donde se ha venido usando un concepto muy limitado de calidad en el empleo, ésta se ha visto casi exclusivamente desde el punto de vista del trabajador, en función de sus intereses, prioridades y necesidades, lo que ha supuesto que la promoción de la calidad se haya presentado como algo que beneficia exclusivamente a los trabajadores. Obviamente, este planteamiento es erróneo y debe ser superado. De hecho, la promoción de la calidad en el empleo debe ser la ocasión para avanzar en el diseño de políticas laborales que afronten las necesidades de adaptación de las empresas para asegurar su futuro en mercados integrados y competitivos. Hay que romper el planteamiento de "saldo cero" entre los objetivos de flexibilidad y protección de los trabajadores con los que se desarrollaban los debates sobre política laboral en los años ochenta y noventa, para sentar uno en términos diferentes, de complementariedad y equilibrio que resultan irrenunciables a ambos objetivos.

Quien mejor ha puesto de manifiesto la relación entre ambas exigencias ha sido la Comisión Europea, al incluir entre los rasgos identificadores de la calidad en el empleo algunos directamente vinculados con la gestión flexible de la mano de obra. En concreto, una de las características que indica calidad en el mercado de trabajo es la relativa a la "Flexibilidad y seguridad", que tiene como objetivo el de "fomentar las actitudes positivas respecto al cambio tanto en el lugar de trabajo como en el mercado laboral en general y asegurar un apoyo adecuado para las personas que pierden su empleo o buscan otro trabajo; y fomentar el pleno uso de las capacidades y la flexibilidad en la elección de trayectorias profesionales a través de un apoyo adecuado a la movilidad profesional y geográfica, incluidos los nuevos mercados laborales europeos".

Esta visión conjunta de calidad y flexibilidad enlaza directamente con el paradigma de la "flexiguridad", uno de los conceptos más importantes en los debates laborales de este siglo. Como su propio nombre indica "flexiguridad" es un concepto que propone favorecer, por un lado, la flexibilidad del mercado de trabajo, la organización del empleo y las relaciones laborales y, por otro, reforzar la seguridad laboral y social, principalmente de los grupos menos favorecidos dentro y fuera del mercado de trabajo.

II

No cabe duda de que el papel de la mujer en la sociedad española ha experimentado una evolución muy significativa en las últimas décadas. En un primer momento, tras el reconocimiento de la igualdad formal plena entre sexos en nuestro ordenamiento jurídico (art. 14 CE), se produjo una relevante incorporación de la mujer al mercado de trabajo. En esta etapa incipiente los esfuerzos se situaban fundamentalmente en reivindicar la capacidad de la mujer para ejercer responsabilidades profesionales con la misma eficiencia que los hombres, sin que se entrase a debatir qué consecuencias tendría este hecho en el ámbito de las relaciones familiares, en las responsabilidades domésticas y, lo que a la postre ha resultado determinante, en la estructura demográfica de nuestro país.

En la Región de Murcia, al igual que en España, en los últimos años, y propiciado por las altas tasas de crecimiento económico, el mercado laboral ha registrado un espectacular y sostenido periodo de expansión, con un incremento continuo de la actividad y de la ocupación hasta cifras antes nunca registradas, así como una disminución continuada del desempleo. Pero sin duda, si algo ha caracterizado estos años ha sido la incorporación masiva de la mujer al empleo.

Todos estos progresos han afectado profundamente la realidad cotidiana: han mejorado la situación económica de muchas familias, pero también han provocado conflictos y choques con una cultura muy arraigada en todos

los ámbitos sociales, que hacía recaer, en exclusiva, sobre las mujeres la responsabilidad de atender las tareas domésticas, y el cuidado de los menores y de las personas dependientes. En la actualidad, muchas mujeres han de enfrentarse a la alternativa de tener que responder, o a sus aspiraciones laborales –en un mercado de trabajo que le demanda disponibilidad y flexibilidad, sin garantizarle estabilidad-, o a las responsabilidades familiares.

Ciertamente, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar constituye un problema social de carácter colectivo y no un problema específico e individual de las mujeres, aunque en la práctica las consecuencias del conflicto recaen en exclusiva sobre las mujeres, para las que tiene graves repercusiones en el empleo. En las decisiones familiares se valora superiormente el empleo del varón, a menudo más estable y mejor remunerado que el de la mujer. Si además los costes de conciliar responsabilidades familiares y laborales recaen en solitario sobre la mujer, éstas ven reducidas su disponibilidad y su movilidad y, con ello, sus oportunidades de empleo en términos, tanto cuantitativos, como cualitativos.

Aunque se ha producido un mayor crecimiento de ocupación de mujeres que de hombres sigue existiendo una situación de desigualdad de las mujeres en el mercado de trabajo, en cuanto a paro, temporalidad y precariedad laboral, desigualdad salarial y dificultades para conciliar la vida familiar, personal y laboral. Las mayores dificultades para acceder al empleo, y para promocionarse y ocupar puestos de responsabilidad, siguen siendo también características del empleo de las mujeres que marcan la diferencia con los hombres.

La tasa de inactividad femenina en nuestro país, aún muy elevada, es debida en buena parte a que las mujeres deben renunciar al acceso al empleo, para asumir en solitario el cuidado de los hijos y otros familiares. La insuficiencia de infraestructuras de atención a la infancia y la escasez de centros de día y residencias para atención de personas dependientes, unida a los elevados precios de estos servicios privados, condenan a un número importante de mujeres a permanecer fuera del trabajo asalariado.

Las dificultades tampoco ceden para las mujeres que buscan su primer empleo, cuyo porcentaje es similar al de las mujeres que permanecen inactivas. Todavía existen prejuicios que se manifiestan en el momento de la contratación y aún sigue siendo más difícil para las mujeres que para los hombres acceder al primer empleo, de la misma manera que, una vez integradas en el ámbito laboral, son más susceptibles de perderlo.

En definitiva, la maternidad tiene un efecto significativo a largo plazo en la participación de las mujeres al mercado de trabajo. Es incuestionable el papel predominante de las mujeres en el cuidado de los hijos y de las personas mayores o discapacitadas. A nivel de la Unión Europea, en 2006, el nivel de empleo para las mujeres entre 20 y 49 años era del 62,4% cuando tenían niños menores de 12, comparado con el 76% cuando no; una diferencia negativa de 13,6 puntos porcentuales. Curiosamente, los hombres

con hijos menores de 12 años tenían un nivel de empleo perceptiblemente más alto que los que no, 91,4% frente al 80,8%, una diferencia positiva de 10,6 puntos porcentuales. La participación en el empleo y la cantidad de tiempo trabajado por las mujeres entre 20 y 49 años se correlacionan muy estrechamente con el número y a la edad de sus hijos, siendo mucho menor en el caso de los hombres.

III

Otra de las consecuencias perniciosas del proceso descrito es que, frente a la expectativa de conseguir un empleo o consolidar aquel al que ya se ha accedido, las mujeres retrasan la edad para tener el primer hijo y reducen el número de los mismos, siendo conscientes de las dificultades que conlleva atenderlos y mantenerlos adecuadamente, lo que está produciendo un preocupante envejecimiento de la población. La natalidad ha experimentado en Europa un descenso más que considerable, siendo España el país de la UE con la tasa más baja de nacimientos. Desde la ONU se nos advierte: España será, si continúa en esta progresión, el país con la edad media de población más alta del mundo en el 2050.

A todo lo anteriormente expuesto cabe añadir un dato importante. En los últimos años estamos asistiendo a un proceso novedoso que va a dejar sentir sus efectos sin lugar a dudas en la estructura del mercado laboral. Por primera vez en nuestra historia el número de mujeres con estudios universitarios supera al de hombres. España es el cuarto país de la Unión Europea en población femenina universitaria. El mercado de trabajo no va a poder prescindir de este colectivo femenino, caracterizado por un elevado nivel de cualificación. La adopción de políticas eficaces de conciliación no sólo ha de plantearse con el objetivo de fomentar la igualdad de oportunidades de acceso y permanencia en el empleo para las mujeres, sino que van a resultar imprescindibles para garantizar el crecimiento económico sostenido.

No podemos dejar de mencionar un dato relevante en relación al tema que nos ocupa. En nuestro país, claro exponente en este aspecto de la cultura latina y mediterránea, para hacer frente al panorama descrito, las mujeres han recurrido a aquellos recursos que tenían a su alcance. Nos referimos a los mecanismos de solidaridad intergeneracional, en virtud de los cuales las abuelas -principalmente maternas- amas de casa, han asumido de manera altruista la corresponsabilidad en la crianza de los nietos, así como el cuidado de personas dependientes, ante la evidencia de la imposibilidad para sus hijas de conciliar familia y trabajo y la insuficiencia de las redes públicas de asistencia a los mayores. Conforme a una reciente encuesta de ámbito nacional realizada a mujeres ocupadas y con cargas familiares, más de un tercio de las mujeres menores de 30 años que tenían familiares en la misma localidad en la que residían, reconocían que sin su ayuda no podrían trabajar fuera de casa; otro tercio, admitía que estos mecanismos de solidaridad intergeneracional eran muy importantes. Pero esta etapa está llegando a su fin, ya que

las nuevas generaciones de mujeres ni aun queriendo podrán asumir este rol, al tratarse de trabajadoras igualmente necesitadas de instrumentos para la compatibilización de sus responsabilidades laborales y familiares.

En el contexto descrito, surge en nuestra sociedad una nueva sensibilidad respecto a la necesidad de armonizar la vida laboral, personal y familiar. No cabe duda de que nos encontramos frente a un cambio cultural, sociológico e incluso existencial, que debe trascender de la tradicional perspectiva de género. Y es que el derecho a compatibilizar adecuadamente las responsabilidades laborales y las familiares no debe plantearse como una reivindicación meramente femenina. Si bien es cierto que la evolución del papel de la mujer en la sociedad actual es el germen de las nuevas necesidades que estamos planteando, y que son principalmente las trabajadoras quienes sufren las consecuencias negativas de la ausencia de respuestas a esta cuestión, no lo es menos que las posibles soluciones al problema estarán abocadas al fracaso si únicamente se dirigen a la población femenina ya que de este modo estaremos perpetuando la situación de desigualdad material de la que queremos huir. La conciliación no es sólo cosa de mujeres. Nos encontramos ante una cuestión social que, si bien no es nueva, sí que ha emergido a la superficie en este momento y sólo se le podrán ofrecer respuestas adecuadas desde la corresponsabilidad real entre sexos y ante la que las diferentes Administraciones no deben ni pueden cejar en su empeño.

En el ámbito empresarial, la gestión óptima de la Responsabilidad Social Corporativa en las empresas como nuevo modelo de gestión y filosofía empresarial supone, además del cumplimiento estricto de las obligaciones morales, éticas y legales vigentes, la integración voluntaria en el gobierno, estrategia y administración de las mismas de determinadas políticas sociales, laborales, económicas, de garantía de los derechos humanos, medioambientales y de igualdad y respeto de la mujer que surgen de la relación transparente con los diferentes stakeholders o grupos de interés, es decir, de las relaciones que posee la propia empresa con su capital humano, proveedores, consumidores y clientes, competencia, accionistas, entorno medioambiental, administración pública y la sociedad, en general.

La gestión de la Responsabilidad Social Corporativa en las empresas debe combinar el modelo financiero de gestión y el modelo socialmente responsable, dos modelos absolutamente compatibles.

La Responsabilidad Social Corporativa o Empresarial persigue como fin primordial conjugar los objetivos económicos, sociales y medioambientales y, consecuentemente, conciliar los intereses que desea obtener la empresa con los de la sociedad. Para las empresas que adoptan en su modelo de negocio una eficiente gestión de la Responsabilidad Social Corporativa supone, actualmente, una ventaja competitiva y un factor diferenciador.

Un valor fundamental en la gestión de la Responsabilidad Social Corporativa se encuentra representado

por el diseño de políticas de Igualdad y conciliación de la vida profesional y personal, mediante el estudio, diseño, implantación y seguimiento de planes de Igualdad y Conciliación en las mismas.

Las políticas de Igualdad y planes de Conciliación de la vida familiar y profesional, suponen la posibilidad del desarrollo profesional y el acceso a determinados niveles y escalas profesionales de la mujer y, complementariamente, permiten compatibilizar la carrera profesional con la realización personal y familiar. Los mencionados planes de Conciliación e Igualdad, además de suponer un beneficio para la mujer, también representan un plus de valor para el hombre y mejoran los beneficios y resultados económicos de las empresas, puesto que, suponen la respuesta a una creciente demanda y necesidad social que repercute en el negocio en forma de mayor productividad.

Según estudios realizados por el Centro Internacional de Trabajo y Familia del IESE sobre "Conciliación Vida Profesional y Personal" y por CEDE (Confederación Española de Directivos y Ejecutivos) sobre "Beneficios de Políticas Flexibles", la implantación de políticas de Conciliación en las empresas reduce la rotación, absentismo, estrés, ansiedad y depresión en los empleados, aumenta la productividad, motivación, compromiso y satisfacción laboral en los mismos y, en general, mejora las relaciones laborales.

La mejor manera de atraer el talento es aplicando políticas de Igualdad y Conciliación en las empresas, los profesionales más cualificados eligen el tipo de compañía donde quieren trabajar y en dicha elección valoran variables tales como la existencia de planes de conciliación de la vida personal y profesional e igualdad; seguridad y estabilidad laboral; retribución; horario flexible; formación y desarrollo profesional; planning de carrera; comportamiento ético y responsable de la empresa; etc.

Igualmente, la implantación de las mencionadas políticas de Igualdad y Conciliación en las empresas ayuda a proyectar una mayor reputación y una mejor imagen corporativa en las mismas, tanto a nivel externo como interno. La reputación y la imagen corporativa representan en la actualidad activos intangibles de una importancia fundamental y gestionarlos adecuadamente supone una ventaja competitiva relevante. La empresa posicionará su marca y proyectará una imagen corporativa en base a unos determinados valores de igualdad, conciliación, ética y solidaridad y, en general, comunicará a la sociedad que realiza una gestión eficiente de la Responsabilidad Social Corporativa.

IV

El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, entre otras causas, por razón de sexo, consagrado en el art. 14 de la CE debe presidir cualquier política pública de intervención en las diferentes facetas de los ciudadanos. Y no se trata de limitarse a meras declaraciones formales sobre el principio de igualdad, sino que los poderes públicos se encuentran obligados a arbitrar los meca-

nismos pertinentes para alcanzar la efectividad de dichas intervenciones.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y la IV Conferencia mundial sobre las mujeres, celebrada en Pekín en septiembre de 1995, donde se consideró como objetivo estratégico fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres; y en la Declaración aprobada por los 189 Estados allí reunidos, se reafirmó este compromiso.

Por su parte, en el ámbito comunitario, la maternidad y la paternidad, en su más amplio sentido, se han recogido en las Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre, y 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio. La primera de ellas contempla la maternidad desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. La segunda, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, prevé el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado. Destacan dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

En nuestro país, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE del 6) introdujo cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trató además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres.

En términos generales, esta Ley supuso la adopción de una serie de medidas que se concretan en la introducción de modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia; en la ampliación del derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores que tengan que ocuparse de personas mayores y enfermas; en facilitar a los hombres el acceso al cuidado del hijo desde el momento de su nacimiento o de su incorporación a la familia, al conceder a la mujer la opción de que sea el padre el que disfrute hasta un máximo de diez semanas de las dieciséis correspondientes al permiso por maternidad, permitiendo además que lo disfrute simultáneamente con la madre; se introducen modificaciones en la regulación de los permisos por adopción y acogimiento permanente y preadoptivo; y se establece la aplicación de la reducción de la jornada o excedencia para atender al cuidado de familiares que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE de 23 marzo) avanza en este sentido, al reconocer expresamente que "resulta necesaria (...) una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo".

Esta Ley incide en la prevención de las conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad, proyectándolo sobre los diversos ámbitos del ordenamiento en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental del texto. La Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales, al amparo de la atribución constitucional al Estado de la competencia para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles y las españolas en el ejercicio de los derechos constitucionales, aunque contiene una regulación más detallada en aquellos ámbitos de competencia, básica o legislativa plena, del Estado.

La complejidad que deriva del alcance horizontal del principio de igualdad se expresa también en la estructura de la Ley. Ésta se ocupa en su articulado de la proyección general del principio en los diferentes ámbitos normativos, y concreta en sus disposiciones adicionales la correspondiente modificación de las muy diversas leyes que resultan afectadas. De este modo, la Ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres. La ordenación general de las políticas públicas,

bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de criterios de actuación de todos los poderes públicos en los que se integra activamente, de un modo expreso y operativo, dicho principio; y con carácter específico o sectorial, se incorporan también pautas favorecedoras de la igualdad en políticas como la educativa, la sanitaria, la artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo.

V

En nuestra Comunidad Autónoma se ha aprobado la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia (BORM del 21). Esta Ley pretende crear un marco de desarrollo e implantación de políticas integrales que permita eliminar los obstáculos que impiden o dificultan todavía el respeto al principio constitucional de igualdad de hombres y mujeres en nuestra región, así como erradicar la violencia hacia la mujer desde un enfoque integral y multidisciplinar.

En su Título I, la Ley determina que corresponde a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia la competencia legislativa, la de desarrollo normativo y la ejecución en materia de igualdad de mujeres y hombres, sin perjuicio de la participación de los ayuntamientos mediante el ejercicio de las competencias que le sean propias y la coordinación con las competencias estatales. Esta competencia se concreta en diferentes funciones, entre las que figuran:

“l) Promoción de medidas que fomenten en las empresas y organizaciones el desarrollo de planes, programas y actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

m) Establecimiento y fomento de recursos y servicios para evitar toda discriminación entre mujeres y hombres en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar...”

Más concretamente, en el Capítulo I (Empleo, formación y conciliación de la vida laboral, familiar y personal) del Título II (Áreas de actuación en igualdad de oportunidades) determina en el artículo 16 (Disposiciones generales) que:

“1. Las administraciones públicas de la Región de Murcia, en el ámbito de sus competencias, han de promover las condiciones para una real y efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, tanto en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena, como en las condiciones laborales, formación, promoción, retribución y extinción del contrato, así como eliminar las barreras que impidan o dificulten el cumplimiento de este objetivo.

2. Las empresas y entidades privadas deberán cumplir los principios de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres que promuevan las administraciones públicas y que les afecten.

3. Las administraciones públicas de la Región de Murcia, así como las empresas y entidades privadas deberán establecer mecanismos que garanticen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, conforme al principio de igualdad de oportunidades”.

Y en el artículo 23 “Conciliación de la vida laboral, familiar y personal” se establece que:

“1. Las administraciones públicas de la Región de Murcia en su actuación han de favorecer la conciliación de la vida personal y familiar, debiendo: a) Promover formas de organización del trabajo que favorezcan la conciliación, b) Realizar campañas de sensibilización sobre los beneficios de compatibilizar la vida laboral y familiar, así como los que se derivan de la participación equilibrada de hombres y mujeres en la atención de responsabilidades familiares, c) Promover acciones para garantizar la efectividad del principio de corresponsabilidad, d) Impulsar la creación de servicios públicos y concertados que ofrezcan prestaciones de calidad en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, e) Incentivar, en el ámbito de sus competencias, a las empresas que establezcan excedencias, permisos, flexibilidad de horarios y cualquier otra medida que facilite la conciliación, f) Favorecer la creación y el mantenimiento de empresas privadas cuyo objeto sea la prestación de servicios dirigidos a favorecer la conciliación en la vida laboral, familiar y social de hombres y mujeres.

2. Las empresas y organizaciones privadas de la Región deberán desarrollar actuaciones tendentes a asegurar la conciliación de las responsabilidades profesionales de sus trabajadores y trabajadoras con su vida personal y familiar, así como la corresponsabilidad entre ambos sexos”.

El II Pacto por la Estabilidad en el Empleo de la Región de Murcia 2007-2010, ha supuesto una nueva apuesta por el diálogo y la concertación social entre el Gobierno Regional y los agentes sociales más representativos (UGT, CCOO y CROEM) como factor clave en el desarrollo de la Región y constituye la principal referencia en materia de empleo en nuestra Comunidad Autónoma. Este II Pacto dedica, dentro del capítulo 2 (Relaciones Laborales), un apartado a la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral, donde las partes firmantes acuerdan una serie de medidas, de entre las que destacamos:

DOS. Impulsar, junto con los agentes sociales, una política de acción positiva en el seno de las empresas que conforman nuestro tejido empresarial con el fin de que se adopten medidas de flexibilización de horarios, permisos laborales, permisos individuales tanto para conciliación como para formación en horario de trabajo y cualquier otra que permita compatibilizar el empleo de mujeres y hombres con sus responsabilidades familiares.

OCHO. Realizar, desde las Administraciones Públicas, las acciones necesarias para evitar la discriminación laboral por cualquier causa, fomentando al mismo tiempo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

VI

La Ley 20/2007, de 11 de julio, por la que se aprueba el Estatuto del trabajo autónomo, establece que la protección de las personas que trabajan por cuenta propia o autónomos se instrumentará a través de un único régimen, que se denominará Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos. De acuerdo con esta previsión general, el artículo 26 de la citada Ley, cuando concreta la acción protectora del citado Régimen, expresamente alude a la asistencia sanitaria en los casos de maternidad, enfermedad común o profesional y accidentes, sean o no de trabajo y a las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, riesgo durante la lactancia, incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia y familiares por hijo a cargo.

Se menciona por tanto la conciliación laboral y familiar, pero las prestaciones de baja por maternidad y paternidad para los autónomos, así como otros aspectos relacionados con la Seguridad Social se regulan en la anteriormente aludida Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- La Disposición Adicional Decimoquinta modifica el artículo 1 del Real Decreto-ley 11/1998, de 4 septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.

- La Disposición Adicional Decimosexta modifica la disposición adicional segunda de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, que hace referencia a las bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad.

- La Disposición Adicional Decimoctava, introduce diversas modificaciones en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. En concreto, la Disposición Adicional Undécima Bis: Prestaciones por maternidad y por paternidad en los Regímenes Especiales establece que los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia incluidos en los distintos Regímenes Especiales del sistema tendrán derecho a las prestaciones establecidas para los trabajadores del Régimen General.

Desde la Administración Regional nos parece adecuado impulsar una serie de medidas complementarias para facilitar que las trabajadoras autónomas de la Región de Murcia puedan contratar a un sustituto durante el período que dure su permiso por maternidad, con la finalidad de que su negocio no quede paralizado o desatendido. En este contexto, cabe situar el programa de subvenciones por la contratación de un desempleado para sustituir a la trabajadora autónoma durante el permiso por maternidad que se incluye en esta Orden.

VII

A tenor de todo lo expuesto, somos conscientes de que si no asumimos ahora de forma colectiva (familias, empresas, trabajadores y administraciones) nuestra responsabilidad en este ámbito, nos enfrentaremos muy pronto al estrangulamiento de las perspectivas de desarrollo de la Región. Debemos redoblar nuestros esfuerzos por facilitar la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y al empleo, no ya sólo como un objetivo de integración laboral o de igualdad, sino como una verdadera estrategia de desarrollo regional. Desde el Gobierno Regional consideramos que es necesaria una intervención de la Administración Autonómica que libere, aunque sea parcialmente, a las familias y a las mujeres de los costes de la conciliación. Sabemos que las administraciones, las familias, los trabajadores y las empresas tenemos el reto colectivo de construir, en los próximos años, un modelo social y productivo que resuelva con éxito el conflicto que ahora padecen muchos de nuestros ciudadanos, hombres y mujeres, entre trabajo y familia.

Aunque, como queda dicho, el fenómeno tiene una amplia dimensión que debe ser abordada de forma colectiva, y a sabiendas de que existen dificultades objetivas, nos parece necesario poner en marcha una acción decidida para ayudar a la conciliación de la vida familiar y laboral en nuestra Región, por lo que se han diseñado una serie de programas, regulados en la presente Orden, que tienen por objeto la concesión de subvenciones para fomentar la conciliación de su vida laboral, familiar y personal. En el Capítulo I de esta Orden se agrupan los programas dirigidos a los trabajadores por cuenta ajena y en el Título II, los que tienen como destinatarios los trabajadores por cuenta propia y las empresas.

Estamos convencidos de que la puesta en marcha de estos programas en pro de la conciliación de responsabilidades familiares y laborales supondrá, además, un papel significativo en la promoción del empleo femenino y en la consecución de un mercado de trabajo más igualitario en la Región de Murcia a la vez que supondrá un impacto incuestionable en aspectos educativos, sociales y culturales.

VIII

La presente Orden incluye los siguientes programas de concesión de subvenciones destinadas a las personas que trabajan por cuenta ajena, por un lado, y a las personas trabajadoras por cuenta propia y a las empresas, por otro, para fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores de la Región:

TÍTULO I: AYUDAS A TRABAJADORES POR CUENTA AJENA

1. Para contratar a una tercera persona para el cuidado de menores a cargo.
2. Por reducción de jornada para el cuidado de menores a cargo.
3. Por excedencia para el cuidado de menores a cargo.

TÍTULO II: AYUDAS A TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA Y A EMPRESAS

1. Por la contratación de un desempleado para sustituir a la trabajadora autónoma durante el permiso por maternidad.

2. Por la contratación de desempleados para sustituir a los trabajadores que obtengan reducción de jornada o excedencia para el cuidado de menores a cargo.

3. Por la contratación de personas para atender los servicios de guardería para los menores a cargo de los trabajadores, que se implanten en una empresa, distinguiéndose dos modalidades: la contratación indefinida y el mantenimiento de los puestos de trabajo.

Estos programas se financian exclusivamente con los fondos propios de la Comunidad Autónoma, consignados en el presupuesto anual de gastos del Servicio Regional de Empleo y Formación, organismo creado mediante la Ley 9/2002, de 11 de noviembre, encargado de ejercer las competencias en materia de empleo y formación en el ámbito regional.

Por otra parte, el indudable interés social de estas subvenciones, habida cuenta de la finalidad y el objeto del programa, impide realizar la comparación y prelación de las solicitudes presentadas en un único procedimiento, siéndoles de aplicación lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, según redacción dada por la Ley 12/2006, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social para el año 2007, que prevé supuestos especiales de concurrencia, en los que podrán concederse subvenciones, hasta el límite del crédito presupuestario afectado por la convocatoria, en atención a la mera concurrencia de una determinada situación en el beneficiario, sin que sea necesario establecer en tales casos la comparación de las solicitudes ni la prelación entre las mismas. Por tanto, estas subvenciones se otorgarán previa comprobación de la concurrencia en el solicitante de los requisitos establecidos, hasta el agotamiento del crédito presupuestario.

En la elaboración de esta Orden se ha tenido en consideración lo acordado 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 y UGT, CCOO y CROEM, con especial atención a lo dispuesto en materia de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral (Capítulo 2, Relaciones Laborales, apartado 6).

Igualmente, se han tenido en cuenta 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) n.º 2204/ 2002 de la Comisión, de 12 de diciembre (DOCE de 13 de diciembre) relativo a la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado CE a las ayudas estatales para el empleo, 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 cuanto 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 mínimos.

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

TÍTULO PRELIMINAR

DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL

Artículo 1. Objeto, tipos de ayudas y régimen jurídico aplicable.

1.1. La presente Orden tiene por objeto establecer las bases reguladoras y el procedimiento de concesión de subvenciones para fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el ámbito de la Región de Murcia, mediante dos tipos de programas: unos dirigidos a las personas que trabajan por cuenta ajena, y otros, a las personas que trabajan por cuenta propia y a las empresas.

1.2. Se establecen varios tipos de ayudas:

1.2.1. En el Título I se recogen las ayudas dirigidas a las personas que trabajan por cuenta ajena, que incluyen subvenciones con motivo del cuidado de los hijos menores a su cargo: para sufragar los gastos derivados de la contratación de una tercera persona, para compensar la pérdida de ingresos que supone la reducción de jornada laboral, y por el disfrute de excedencias para el cuidado de hijos.

1.2.2. En el Título II se recogen las ayudas dirigidas a las trabajadoras por cuenta propia, por contratación de un desempleado para sustituir a la trabajadora autónoma durante el permiso por maternidad, y para las empresas por la contratación de desempleados para sustituir a los trabajadores que obtengan reducción de jornada o excedencia para el cuidado de menores a cargo, por la contratación indefinida de personas para atender los servicios de guardería para los menores a cargo de los trabajadores que se implanten en una empresa, distinguiéndose dos modalidades: la de contratación indefinida y la de mantenimiento de los puestos de trabajo.

Igualmente se regulan los requisitos y el procedimiento para que los trabajadores y empresas puedan acogerse a estas subvenciones.

1.3. Las subvenciones reguladas en la presente Orden se registrarán además de por lo en ésta establecido,

por lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y en su Reglamento aprobado mediante el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio; en la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y en los Reglamentos comunitarios números 2204/2002, de la Comisión, de 12 de diciembre de 2002, 1083/2006, del Consejo, de 11 de julio de 2006 y 1998/2006, de la Comisión, de 15 de diciembre de 2006, relativo a la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado a la ayuda de mínimos, así como por las demás normas generales que resulten de aplicación, y en particular, la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 2. Financiación.

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

2.2. En cada convocatoria se fijarán los créditos presupuestarios destinados a financiar las subvenciones concedidas con cargo a la misma.

2.3. Además de la cuantía total máxima dentro de los créditos disponibles, la convocatoria podrá prever una cuantía adicional como consecuencia de una generación, una ampliación o una incorporación de crédito.

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

No podrán obtener la condición de beneficiario de las subvenciones reguladas en la presente Orden, las personas o entidades en quienes concurra alguna de las circunstancias previstas en el artículo 13, apartados 2 y 3, de la Ley 38/2003, General de Subvenciones. En todo caso, 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 ante la Tesorería General de la Seguridad Social.

Artículo 4. Régimen de concesión y cuantía individualizada de las subvenciones.

4.1 La gestión de las subvenciones objeto de regulación se realizará de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Publicidad, concurrencia, objetividad, transparencia, igualdad y no discriminación.
- b) Eficacia en el cumplimiento de los objetivos fijados.
- c) Eficiencia en la asignación y en la utilización de los recursos públicos.

4.2. El régimen de concesión de dichas subvenciones, habida cuenta de que la finalidad y el objeto del programa imposibilitan la comparación y prelación entre las solicitudes presentadas, será el previsto en el artículo 22 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, de tal forma que, dichas subvenciones se otorgarán según el orden de entrada, y hasta el límite del crédito presupuestario establecido en la correspondiente convocatoria, previa comprobación de la mera concurrencia en el solicitante de los requisitos establecidos para su otorgamiento, sin que sea necesario establecer la comparación de las solicitudes, ni la prelación entre las mismas. 4.3. Las cuantías individualizadas de las subvenciones reguladas en la presente Orden serán las que más adelante se establecen para cada uno de los programas.

4.4. Mediante resolución del Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación, dichas cuantías podrán modificarse, e incluso establecerse importes diferentes según los distintos colectivos a los que pertenezcan los trabajadores o según la naturaleza de las empresas. De igual forma, y cuando las circunstancias así lo aconsejen, en cada anualidad podrá consignarse en cada uno de los distintos programas un determinado porcentaje de los créditos disponibles.

Artículo 5. Procedimiento de concesión de las subvenciones

El procedimiento de concesión de las subvenciones reguladas en la presente se iniciará de oficio mediante convocatoria aprobada por resolución del Director General del SEF, que será publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. Dicha resolución consignará los créditos que se afectan a la misma y las reservas de crédito que se destinan a las distintas modalidades de subvención.

5.1. Solicitud.

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

Los formularios de solicitud, se establecerán en las correspondientes convocatorias, y podrán descargarse por Internet desde el portal de empleo des SEF: www.sefcarm.es

5.1.2. Lugar de presentación. La solicitud se presentará en el Registro General del SEF (sito en Avda. Infante Juan Manuel, nº 14), en cualquiera de las unidades territoriales de atención e información al ciudadano ("Ventanilla Única"), o en cualquiera de los registros u oficinas previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/ 1992, de 26 de noviembre (LRJA-PAC).

5.1.3. Presentación telemática. Podrá establecerse la posibilidad de presentación telemática de la solicitud, con carácter voluntario para el interesado. La elección de dicha forma de tramitación implicará la realización de los restan-

tes trámites asociados del procedimiento en la misma forma telemática.

5.1.4. Corrección de errores. El Servicio Regional de Empleo y Formación podrá subsanar los errores materiales en los que incurra el interesado al cumplimentar el impreso de solicitud cuando se compruebe que éstos contradicen manifiestamente los documentos aportados con la solicitud.

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

5.2. Documentación. Junto con la solicitud, los interesados presentarán los documentos que para cada uno de los programas se establecen en esta Orden, y que se especificarán en las correspondientes convocatorias. La unidad administrativa instructora podrá requerir cualquier otra documentación actualizada o adicional a la exigida, si fuera imprescindible para la resolución de la solicitud.

5.3. Plazo de solicitud. El plazo para la presentación de las solicitudes de subvención será el establecido en la correspondiente convocatoria.

5.4. Órgano instructor. Para todos los programas previstos en esta Orden, la unidad administrativa instructora del procedimiento será el Servicio de Fomento de Empleo, perteneciente a la Subdirección General de Empleo del SEF, que formará un expediente diferente con cada solicitud recibida, y emitirá el informe correspondiente

5.5. Resolución del procedimiento.

5.5.1. Contenido de la Resolución. El Director General del SEF, a propuesta del órgano instructor, dictará la resolución por la que se concederá o denegará a los interesados la subvención solicitada.

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

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

5.5.3. Notificación. La resolución será notificada por la unidad administrativa instructora a los interesados, conforme a lo establecido en los artículos 58 y 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (LRJ-PAC). En dicho acto administrativo se hará constar que la resolución no agota la vía administrativa y que es susceptible de recurso de alzada ante el Presidente del SEF, según lo dispuesto en el artículo 23.2 de la Ley 9/2002, de 11 de noviembre, de creación del SEF.

Artículo 6. Incompatibilidad con otras subvenciones.

6.1. Con carácter general, el importe de las subvenciones previstas en los programas incluidos en esta Orden, en ningún caso podrá ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con subvenciones o ayudas de otras Administraciones Públicas o de otros entes públicos o privados, nacionales o internacionales, supere la pérdida de ingresos que origina o el coste de la situación subvencionada.

6.2. Para los programas incluidos en el Título II de Programas de Ayudas a Trabajadoras por cuenta propia y a Empresas:

6.2.1. Las subvenciones previstas en estos programas serán incompatibles con cualesquiera otras que se hubieran percibido o se puedan recibir para el mismo fin, excepto las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social y/o las que se prevean expresamente en la correspondiente convocatoria.

6.2.2. No serán subvencionables los contratos por sustitución (autónomos o empresas) cuando el contrato del trabajador sustituido hubiese recibido algún tipo de subvención (autoempleo o contratación en todas sus modalidades) del Servicio Regional de Empleo y Formación y se encuentre dentro del período de seguimiento establecido en la correspondiente convocatoria al amparo de la cual se concedió tal subvención.

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

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

Artículo 7. Protección de datos.

A los datos de carácter personal facilitados por los interesados para la gestión de las subvenciones previstas en esta Orden, les será de aplicación lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de carácter personal, y su normativa de desarrollo, pudiendo aquellos ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición.

TÍTULO I

PROGRAMAS DE AYUDAS A TRABAJADORES POR CUENTA AJENA

Capítulo I

Disposiciones comunes

Artículo 8. Beneficiarios.

Podrán ser beneficiarios de estas subvenciones las personas o agrupaciones de personas físicas, ocupadas, en jornada completa, residentes y con domicilio fiscal en la Región de Murcia, que tengan hijos, menores acogidos o tutelados, con edad inferior a 8 años, que convivan con ellos y se hallen a su cargo.

Artículo 9. Requisitos.

9.1. Podrán solicitar estas ayudas las personas físicas o la agrupación de personas físicas cuando estén unidas mediante matrimonio o pareja de hecho. En este último caso, la condición de beneficiario corresponde a la agrupación de personas físicas, asumiendo ambas, de forma solidaria las obligaciones establecidas en esta Orden, considerándose representante de la agrupación quien figure como solicitante en la solicitud de subvención.

En el caso de agrupación de personas físicas, sus miembros no podrán presentar solicitudes de subvención individualmente.

9.2. A los efectos de esta Orden, quedan exceptuados de la citada agrupación de personas físicas los matrimonios o parejas de hecho en los supuestos siguientes:

- a) Cuando el titular principal sea una mujer víctima de violencia de género.
- b) Cuando se haya instado la declaración de ausencia legal por desaparición del otro progenitor.
- c) Cuando se haya instado una reclamación judicial de alimentos al otro progenitor.
- d) Cuando el matrimonio o pareja se haya separado o disuelto mediante sentencia judicial.

9.3. Será requisito que el solicitante, en el caso de persona física, o el representante, en el caso de agrupación de personas físicas, sea asalariado por cuenta ajena no fijo-discontinuo, en jornada completa, y haya cotizado como mínimo 180 días en los 360 días anteriores a la fecha de la solicitud. A estos efectos, se considerarán como cotizados los días de ejercicio, en su caso, del derecho de huelga.

9.4. En el caso de agrupación de personas físicas, será requisito que el cónyuge o pareja de hecho del representante sea ocupado, asalariado por cuenta ajena no fijo-discontinuo, o trabajador por cuenta propia, en jornada completa, residente y con domicilio fiscal en la Región de Murcia, y haya cotizado como mínimo 150 días en los 180

días anteriores a la fecha de la solicitud. A estos efectos, se considerarán como cotizados los días de ejercicio, en su caso, del derecho de huelga.

9.5. Únicamente se podrán conceder estas subvenciones cuando el nivel de renta de la persona física o la suma del nivel de renta de los miembros de la agrupación de personas físicas a que pertenezca el solicitante sea, antes de impuestos, inferior a cuarenta y dos mil euros anuales (42.000,00 €).

9.6. No se podrán solicitar estas ayudas cuando la persona física o alguno o ambos miembros de la agrupación de personas físicas, sea empleado de las Administraciones públicas, o de los organismos, entidades públicas, fundaciones del sector público y empresas públicas dependientes de aquéllas. Este requisito no será exigible a las mujeres víctimas de violencia de género.

Artículo 10. Incompatibilidad.

Salvo en el caso de mujeres víctimas de violencia de género, las subvenciones previstas en los tres programas contemplados en este Título I son incompatibles entre sí, de tal forma que:

- a) Sólo podrá solicitarse subvención por uno de los tres programas.
- b) En el caso de obtenerse subvención por alguno de estos programas, no podrá solicitarse una nueva subvención por ninguno de ellos hasta transcurrido el período para el cual fue concedida.

Artículo 11. Obligaciones de los beneficiarios.

11.1. Declarar como ingreso las subvenciones recibidas en el ejercicio fiscal correspondiente.

11.2. En el caso de los matrimonios o de las parejas de hecho, el cónyuge o pareja del representante deberá trabajar por cuenta ajena o propia durante, al menos, un tiempo equivalente al ochenta por ciento del periodo subvencionado de cada uno de los programas establecidos en el Título I de esta Orden. Se computarán como trabajados los días de ejercicio, en su caso, del derecho de huelga.

No se exigirá el cumplimiento de esta obligación al cónyuge o pareja de hecho en los mismos supuestos que se establecen en el apartado 2 del artículo 9 de esta Orden.

Capítulo II

Programa de subvenciones por contratar a una tercera persona para el cuidado de menores a cargo

Artículo 12. Objeto y finalidad.

1. Constituye el supuesto de hecho objeto de subvención, la contratación por las personas ocupadas, asalariadas por cuenta ajena, en jornada completa, residentes y con domicilio fiscal en la Región de Murcia, de una tercera persona para atender el cuidado de sus hijos, menores

acogidos o tutelados, con edad inferior a 8 años, que convivan con ellos y se hallen a su cargo.

2. Con esta medida se pretende sufragar parcialmente los gastos derivados de la atención de los hijos menores de los trabajadores de la Región de Murcia, lo que fomentará la conciliación del derecho al empleo, en condiciones de igualdad para hombres y mujeres, con las responsabilidades familiares y personales; promoverá el empleo de la mujer hasta equiparar la tasa de desempleo femenino con la del masculino; y suscitará cambios sobre el reparto de tareas entre hombres y mujeres.

Artículo 13. Requisitos específicos del programa.

Además de los requisitos generales expresados en el artículo 3, se deberán cumplir los siguientes requisitos específicos:

13.1. El contrato de la tercera persona deberá realizarse a jornada completa y con una duración no inferior a doce meses.

13.2. Una misma agrupación de personas físicas sólo podrá obtener esta subvención por un máximo de dos períodos de doce meses cada uno, presentando una solicitud para cada período. Además, será requisito que estos períodos de doce meses sean consecutivos.

13.3. Requisitos de los solicitantes. Será exigible que en el momento de la solicitud, tanto la persona física como, en su caso, los dos miembros de la agrupación de personas físicas:

13.3.1. Estén ocupados a jornada completa, y no disfruten de reducción de jornada, excedencia o suspensión contractual.

13.3.2. No tengan en vigor ninguna concesión de subvención por alguno de los programas previstos en este Título I. En caso de haberla obtenido, será necesario que se haya agotado el período subvencionado.

13.3.3. No disfruten de ninguna de las ayudas previstas en la Orden de 10 de mayo de 2007, de la Consejería de Trabajo y Política Social (BORM de 22 de mayo) por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones periódicas destinadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar mediante el "Pequecheque" y se aprueba la convocatoria para el año 2007.

13.4. Requisitos de la persona contratada:

13.4.1. Encontrarse desempleada e inscrita en alguna de las Oficinas de Empleo del SEF en el momento de realizarse la contratación.

13.4.2. No tener relación de parentesco, por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, con la persona física, o con alguno de los miembros de la agrupación de personas físicas.

13.4.3. No haber tenido relación contractual alguna con la persona física, o con alguno de los miembros de la agrupación de personas físicas, en los doce meses anteriores a la contratación.

13.4.4. Se exceptúan del cumplimiento de los requisitos establecidos en los apartados 13.4.1 y 13.4.3 anteriores, aquellas solicitudes en las que habiendo sido aprobada con anterioridad una subvención de contratación por la misma persona, se hubiese sobrepasado el período subvencionado.

Artículo 14. Gastos subvencionables y cuantía individualizada.

La subvención se concederá para sufragar parcialmente los gastos originados con motivo de la contratación a tiempo completo de una tercera persona por un período de doce meses, siendo su cuantía individualizada de dos mil euros (2.000,00 €).

Artículo 15. Obligaciones.

15.1. Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en el apartado 2 del artículo 11 de esta Orden para el cónyuge o pareja en el caso de los matrimonios o de las parejas de hecho, el representante deberá trabajar por cuenta ajena durante, al menos, 330 días en los 12 meses de duración del período subvencionado, computándose como trabajados los días de ejercicio del derecho de huelga, en su caso.

15.2. Los beneficiarios vendrán obligados al mantenimiento de los contratos subvencionados durante, como mínimo, el período subvencionado.

Capítulo III

Programa de subvenciones por reducción de jornada para el cuidado de menores a cargo

Artículo 16. Objeto y finalidad.

1. Constituye el supuesto de hecho objeto de subvención, la reducción de jornada de las personas ocupadas, asalariadas por cuenta ajena, en jornada completa, residentes y con domicilio fiscal en la Región de Murcia, para atender el cuidado de sus hijos o menores acogidos o tutelados, con edad inferior a 8 años, que convivan con ellos y se hallen a su cargo.

2. Con esta medida, se pretende compensar la pérdida de ingresos que supone la reducción de jornada laboral para atender a los menores a cargo de los trabajadores de la Región de Murcia, lo que fomentará la conciliación del derecho al empleo, en condiciones de igualdad para hombres y mujeres, con las responsabilidades familiares y personales, promoverá el empleo de la mujer hasta equiparar la tasa de desempleo femenino con la del masculino y suscitará cambios sobre el reparto de tareas entre hombres y mujeres

Artículo 17. Requisitos específicos del programa.

Además de los requisitos generales recogidos en el artículo 3, se establecen los siguientes requisitos específicos:

17.1. Requisitos de los solicitantes. Será exigible que en el momento de la solicitud, tanto la persona física como, en su caso, los dos miembros de la agrupación de personas físicas:

17.1.1. Estén ocupados a jornada completa. En el caso de agrupación de personas físicas, sólo su representante podrá tener reducida su jornada. Además, será exigible que el otro miembro no disfrute de excedencia o suspensión contractual.

17.1.2. No haber obtenido ninguna subvención por alguno de los programas previstos en este Título I, o de haberla obtenido, será necesario que se haya agotado el período subvencionado.

17.1.3. Un mismo solicitante no podrá optar a una nueva subvención hasta transcurridos cuatro años desde la finalización del período de reducción de jornada anterior por el que obtuvo subvención.

17.1.4. En el caso de matrimonios o parejas de hecho, cada uno de sus miembros podrá solicitar esta subvención, pero los períodos por los que se soliciten no podrán contener fechas coincidentes.

17.2. No podrán ser beneficiarias aquellas personas que, cumpliendo las condiciones para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación, con excepción de la edad, que siendo inferior en, como máximo, cinco años a la exigida, reduzcan su jornada supliéndose sus servicios mediante el contrato de relevo regulado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. Gastos subvencionables y cuantía individualizada.

18.1. La subvención se concederá para compensar la pérdida de ingresos que supone la reducción de la jornada laboral, y nunca podrá exceder del importe efectivo de dicha pérdida.

18.2. Únicamente serán subvencionables las reducciones de jornada que se practiquen por un mínimo de 6 meses y, además, la reducción no sea inferior a la octava parte de la jornada laboral completa.

18.3. El período máximo por el que se podrá conceder la subvención será de veinticuatro meses, y el porcentaje máximo de reducción será de un cincuenta por ciento de la jornada laboral completa.

18.4. Para el cálculo de la subvención, se establecen cuatro módulos (Módulo) de reducción sobre la jornada laboral completa: 1/8, 1/4, 3/8 y 1/2. En el caso de que la reducción sea distinta, se redondeará al módulo inmediatamente inferior. El período al que se extiende la reducción de jornada (Mc) se calculará en meses completos, no teniendo en consideración los días que no alcancen el mes.

18.5. El importe máximo de la subvención se calculará según la siguiente fórmula:

$$\text{Subvención } \text{€} = \text{Módulo} \times \text{Mc} \times 400$$

La cantidad resultante se incrementará en un veinticinco por ciento cuando la persona por la que se solicita

la subvención por reducción de jornada sea un hombre, o bien una mujer víctima de violencia de género.

De esta forma, la subvención mínima será de 300,00 € (reducción 1/8, por 6 meses, mujer), y la máxima de 6.000,00 € (reducción 1/2, por 24 meses, hombre o mujer víctima de violencia de género).

Artículo 19. Obligaciones.

Además de los requisitos generales expresados en el artículo 3, se deberán cumplir los siguientes requisitos específicos:

19.1. Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en el apartado 2 del artículo 11 de esta Orden para el cónyuge o pareja del solicitante, el beneficiario vendrá obligado a mantener la reducción de jornada durante el período subvencionado.

19.2. Durante el período que dure la reducción de jornada, el trabajador no podrá desempeñar ninguna otra actividad remunerada que la propia del contrato cuya jornada se reduce.

Capítulo IV

Programa de subvenciones por excedencia para el cuidado de menores a cargo

Artículo 20. Objeto y finalidad.

1. Constituye el supuesto de hecho objeto de subvención, el disfrute de excedencia para el cuidado de hijos por las personas ocupadas, asalariadas por cuenta ajena, en jornada completa, residentes y con domicilio fiscal en la Región de Murcia, para atender el cuidado de sus hijos, menores acogidos o tutelados, con edad inferior a 8 años, que convivan con ellos y se hallen a su cargo.

Para tener derecho a esta subvención, será necesario que la situación de excedencia corresponda a uno de los supuestos previstos en los apartados 2 y 3 del artículo 46 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, modificados por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que se reproducen a continuación:

“2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos

sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.”

2. Con esta medida, se pretende compensar la pérdida de ingresos que supone el período de excedencia para atender a los menores a cargo de los trabajadores de la Región de Murcia, lo que fomentará la conciliación del derecho al empleo, en condiciones de igualdad para hombres y mujeres, con las responsabilidades familiares y personales, promoverá el empleo de la mujer hasta equiparar la tasa de desempleo femenino con la del masculino y suscitará cambios sobre el reparto de tareas entre hombres y mujeres.

Artículo 21. Requisitos específicos del programa.

21.1. Requisitos de los solicitantes. Será exigible que en el momento de la solicitud, tanto la persona física como, en su caso, los dos miembros de la agrupación de personas físicas:

21.1.1. Estén ocupados a jornada completa. En el caso de agrupación de personas físicas, sólo el miembro por el que se solicita la subvención podrá estar en excedencia; además será exigible que el otro miembro no tenga reducida su jornada o suspendido su contrato.

21.1.2. No tengan en vigor ninguna concesión de subvención por alguno de los programas previstos en este Título I. En caso de haberla obtenido, será necesario que se haya sobrepasado el período subvencionado.

21.1.3. Un mismo solicitante no podrá optar a una nueva subvención hasta transcurridos cuatro años desde la finalización del período de excedencia anterior por el que obtuvo subvención.

21.1.4. En el caso de matrimonios o parejas de hecho, cada uno de sus miembros podrá solicitar esta subvención, pero los períodos por los que se soliciten no podrán contener fechas coincidentes.

21.2. No podrán ser beneficiarias las personas que perciban alguna prestación de la Seguridad Social con motivo de la excedencia.

Artículo 22. Gastos subvencionables y cuantía individualizada.

22.1. La subvención se concederá para compensar la pérdida de ingresos que supone la excedencia, y nunca podrá exceder del importe efectivo que suponga dicha pérdida.

22.2. Únicamente serán subvencionables las excedencias que tengan una duración mínima de cuatro meses. El período subvencionado no podrá exceder de doce meses.

22.3. Se admitirán las solicitudes correspondientes a excedencias fraccionadas, aunque únicamente se subvencionarán los meses completos acumulados que se disfruten en los doce meses siguientes a su inicio, sin que éstos puedan resultar inferiores a cuatro.

22.4. La subvención por el período mínimo de cuatro meses será de mil ochocientos euros (1.800,00 €).

Cuando el período de excedencia sea superior a cuatro meses, para el cálculo de la subvención, se adicionará a

la cantidad de 1.800,00 € el resultado de multiplicar los meses adicionales completos por los importes mensuales (Im), por tramos, tal y como se establecen en la siguiente tabla:

Tramos	Im (€)
del 5º al 8º mes	400,00
del 9º al 12º mes	350,00

El importe total resultante se incrementará en un veinticinco por ciento cuando la persona por la que se solicita la subvención por excedencia sea un hombre, o bien una mujer víctima de violencia de género.

De esta forma, la subvención mínima será de 1.800,00 € (4 meses de excedencia, mujer), y la máxima de 6.000,00 € (12 meses de excedencia, hombre o mujer víctima de violencia de género).

Artículo 23. Obligaciones.

23.1. Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en el apartado 2 del artículo 11 de esta Orden para el cónyuge o pareja del solicitante, el beneficiario vendrá obligado a mantener la excedencia durante el período subvencionado.

23.2. Durante el período que dure la excedencia, el trabajador no podrá desempeñar ninguna otra actividad remunerada.

TÍTULO II

PROGRAMAS DE AYUDAS A TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA Y A EMPRESAS

Capítulo I

Disposiciones comunes

Artículo 24. Beneficiarios.

Podrán ser beneficiarios de estas subvenciones los trabajadores autónomos dados de alta en el régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos de la Seguridad Social (RETA) o en el sistema especial para trabajadores por cuenta propia agrarios, residentes y con domicilio fiscal en la Región de Murcia, así como las pequeñas y medianas empresas, cuyo domicilio fiscal o el centro de trabajo para el que se concede la subvención, se encuentre en la Región de Murcia, según la definición recogida en el apartado 6 del Anexo I de esta Orden. Todo ello con las especificidades que en cada programa se establecen.

Artículo 25. Exclusiones.

Quedarán excluidos de la concesión de subvención en los programas regulados en el presente Título II, los siguientes supuestos, en los casos en que por la naturaleza de cada programa les puedan ser de aplicación:

25.1. Las contrataciones realizadas con trabajadores que hubiesen prestado servicios en la misma empresa o grupo de empresas, para el trabajador autónomo o para el cónyuge en el caso de que también fuese trabajador autónomo:

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

b) En los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación. Esta excepción no será de aplicación cuando se trate de la contratación de un desempleado para sustituir al autónomo durante el permiso por maternidad o paternidad.

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.

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

25.3. Las contrataciones o novaciones 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.

25.4. La contratación laboral de personas que ostenten la condición de socio.

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

25.6. La contratación en el supuesto de relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 del citado Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

25.7. Los contratos pactados a tiempo parcial, con excepción de las contrataciones que se realicen con motivos de sustituciones por reducción de jornada, así como los "fijos-discontinuos".

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

25.9. 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.

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

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

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

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

25.14. Las empresas con una plantilla de cincuenta o más trabajadores que no tengan cubierta la cuota de reserva de puestos de trabajo para discapacitados o en su caso 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.

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

25.16. En los supuestos de sustitución de trabajadores, cuando por el trabajador sustituido se hubiera obtenido subvenciones por contratación o por transformaciones de contratos temporales en indefinidos de alguna Administración Pública en los cuatro últimos años desde la fecha de la sustitución. Se exceptúan de estos supuestos las eventuales bonificaciones a la Seguridad Social que se hubieran podido obtener, incluso si estuviesen en vigor.

Artículo 26. Límite máximo de subvenciones por empresa.

Se establece como límite máximo para la concesión de subvenciones por contratación, el de diez solicitudes por cada empresa solicitante en cada uno de los supuestos subvencionables.

Artículo 27. Incompatibilidad.

No serán subvencionables aquellos supuestos en los que el autónomo o empresa beneficiaria hubiese recibido por la persona contratada algún tipo de subvención (autoempleo o contratación en todas sus modalidades) del Servicio Regional de Empleo y Formación y se encuentre dentro del período de seguimiento establecido en la correspondiente convocatoria al amparo de la cual se concedió tal subvención.

Artículo 28. Obligaciones de los beneficiarios.

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

Capítulo II

Programa de subvenciones por la contratación de un desempleado para sustituir a la trabajadora autónoma durante el permiso por maternidad**Artículo 29. Objeto y finalidad.**

1. Constituye el supuesto de hecho objeto de subvención, la contratación de una persona desempleada para sustituir a la trabajadora autónoma durante el permiso por maternidad, adopción o acogimiento.

2. Con esta medida se pretende facilitar que las trabajadoras autónomas de la Región de Murcia puedan contratar a un sustituto durante el período que dure su permiso por maternidad, con la finalidad de que su negocio no quede paralizado o desatendido, lo que fomentará la conciliación del derecho al empleo, en condiciones de igualdad para hombres y mujeres, con las responsabilidades familiares y personales; promoverá el empleo de la mujer hasta equiparar la tasa de desempleo femenino con la del masculino; y suscitará cambios sobre el reparto de tareas entre hombres y mujeres.

Artículo 30. Beneficiarios.

Podrán ser beneficiarios de estas subvenciones las trabajadoras autónomas no empleadoras, que no formen parte de una Comunidad de Bienes o de cualquier otra figura asociativa similar, dadas de alta en el régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos de la

Seguridad Social (RETA) o en el sistema de trabajadores agrarios por cuenta propia, residentes y con domicilio fiscal en la Región de Murcia que disfruten de un permiso por maternidad, adopción o acogimiento, según definición incluida en el Anexo I .

Artículo 31. Requisitos.

Además de los requisitos generales expresados en el artículo 3, para poder obtener las subvenciones previstas en este programa, la trabajadora autónoma deberá cumplir los siguientes requisitos:

31.1. Estar afiliada y en alta o situación asimilada en el momento de producirse la contratación del trabajador sustituto.

31.2. Acreditar una cotización de, como mínimo, 270 días dentro de los 360 días inmediatamente anteriores al inicio del disfrute del permiso por maternidad.

31.3. Disfrutar de un permiso por maternidad, adopción o acogimiento de 16 semanas, ampliables en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo en los casos de parto múltiple.

La distribución de estas semanas podrá hacerse a conveniencia de la madre pero al menos 6 de ellas deberá disfrutarlas con posterioridad al parto.

31.4. Contratar, a jornada completa, una persona desempleada e inscrita en la correspondiente Oficina de Empleo del SEF para sustituirla durante el período señalado en el apartado anterior, bajo la modalidad de contratación de interinidad prevista en el artículo 15.1.c 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.

Artículo 32. Gastos subvencionables y cuantía individualizada.

32.1. La subvención se concederá para facilitar la contratación de una persona desempleada para sustituir a la trabajadora autónoma durante el período que disfrute del permiso por maternidad, adopción o acogimiento señalado en el apartado 3 del artículo 31 de esta Orden, con la finalidad de que su negocio no quede paralizado o desatendido.

32.2. La subvención será de cuatrocientos euros (400,00 €) por mes o fracción correspondiente. Esta cantidad se incrementará hasta quinientos euros (500,00 €) en el caso de que la persona sustituta contratada sea mujer. Si, además, es mujer víctima de violencia de género, dicha cantidad se incrementará hasta seiscientos euros (600,00 €).

Artículo 33. Obligaciones.

33.1. Las trabajadoras autónomas beneficiarias vendrán obligadas al mantenimiento de los contratos de la persona sustituta durante el período subvencionado.

33.2. Durante el período que dure el permiso por maternidad, adopción o acogimiento durante el cual se subvenciona la contratación, la trabajadora autónoma no podrá desempeñar ninguna actividad remunerada.

33.3. Una vez finalizado el permiso por maternidad, la trabajadora autónoma debe reanudar su actividad, manteniéndola de forma ininterrumpida al menos durante los seis meses siguientes.

Capítulo III

Programa de subvenciones por la contratación de desempleados para sustituir a los trabajadores que obtengan reducción de jornada o excedencia para el cuidado de menores a cargo

Artículo 34. Objeto y finalidad.

1. Constituye el supuesto de hecho objeto de subvención, la contratación por las pequeñas y medianas empresas, cuyo domicilio fiscal o el centro de trabajo para el que se concede la subvención, se encuentre en la Región de Murcia, de personas desempleadas para sustituir a los trabajadores ocupados, asalariados por cuenta ajena, en jornada completa, residentes y con domicilio fiscal en la Región de Murcia, que obtengan reducción de jornada o excedencia para atender el cuidado de sus hijos, menores acogidos o tutelados, con edad inferior a 8 años, que convivan con ellos y se hallen a su cargo.

2. Con esta medida, se pretende fomentar la contratación de sustitutos de los trabajadores que reduzcan su jornada u obtengan la excedencia para atender a los menores a cargo, de forma que se minimice el impacto que dichas situaciones transitorias puedan producir en la actividad cotidiana de las empresas, en la línea de coadyuvar al establecimiento, de acuerdo con los trabajadores, de estrategias flexibles en la organización del trabajo, para favorecer la conciliación de las responsabilidades laborales, familiares y personales y, de esta forma; aumentar la competitividad de las pequeñas y medianas empresas de la Región de Murcia.

Artículo 35. Beneficiarios.

Podrán ser beneficiarios de estas subvenciones los trabajadores autónomos empleadores dados de alta en el régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos de la Seguridad Social (RETA) residentes y con domicilio fiscal en la Región de Murcia, así como las pequeñas y medianas empresas, cuyo domicilio fiscal o el centro de trabajo para el que se concede la subvención, se encuentre en la Región de Murcia y que cumplan los requisitos generales establecidos en el Capítulo I del Título II de esta Orden, que contraten a personas desempleadas para sustituir a sus trabajadores contratados en jornada completa, residentes y con domicilio fiscal en la Región de Murcia, que obtengan reducción de jornada o excedencia para atender el cuidado de sus hijos, menores acogidos o tutelados, con edad inferior a 8 años, que convivan con ellos y se hallen a su cargo.

Artículo 36. Requisitos.

Además de los requisitos generales expresados en el artículo 3, para poder obtener las subvenciones previs-

tas en este programa, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

36.1. Requisitos del trabajador sustituido:

36.1.1. Tener un contrato indefinido a jornada completa no fijo-discontinuo en el momento de producirse la contratación del trabajador sustituto.

36.1.2 Que la reducción de jornada no sea inferior a la mitad de la jornada laboral ordinaria completa prevista en el convenio del sector.

36.1.3. Haber cotizado como mínimo 270 días en los 360 días anteriores a la fecha de la sustitución. A estos efectos, se considerarán como cotizados los días de ejercicio, en su caso, del derecho de huelga.

36.2. Requisitos de la sustitución:

36.2.1. Que la empresa beneficiaria no haya recibido subvención por este mismo programa para sustituir a un mismo trabajador en los cuatro años anteriores al inicio del período de reducción de jornada o excedencia por el que se solicita subvención.

36.2.2. Que se contrate a una persona desempleada e inscrita en la correspondiente Oficina de Empleo del SEF para sustituir al trabajador con jornada reducida o en excedencia, bajo la modalidad de contratación de interinidad prevista en el artículo 15.1.c 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.

Artículo 37. Gastos subvencionables y cuantía individualizada.

37.1. En el caso de sustituciones por reducción de jornada:

37.1.1. Únicamente serán subvencionables las contrataciones que se realicen por un mínimo de 6 meses y, como mínimo, con una jornada de la mitad de la ordinaria completa prevista en el convenio del sector.

37.1.2. El período máximo por el que se podrá conceder la subvención será de doce meses.

37.1.3. El importe de la subvención será de doscientos euros mensuales (200,00 €), por contrato, con independencia de la jornada pactada, que no podrá ser inferior al cincuenta por ciento.

La cantidad resultante se incrementará en un veinte por ciento cuando la persona contratada sea mujer, o en un cuarenta por ciento cuando se trate de mujer víctima de violencia de género.

De esta forma, la subvención mínima será de 1.200,00 € (contrato de 6 meses, hombre), y la máxima de 3.360,00 € (contrato de 12 meses, mujer víctima de violencia de género).

37.2. En el caso de sustituciones por excedencia:

37.2.1. Únicamente serán subvencionables las contrataciones que se realicen dentro del mes siguiente al inicio de la excedencia, y por un período ininterrumpido mínimo de cuatro meses a jornada laboral completa.

37.1.2. Únicamente se podrá subvencionar un único contrato de sustitución por el mismo trabajador en exce-

dencia. El período máximo por el que se podrá conceder la subvención será de seis meses.

37.1.3. El importe de la subvención será de cuatrocientos euros mensuales (400,00 €), por contrato, con independencia de la jornada pactada, que no podrá ser inferior al cincuenta por ciento.

La cantidad resultante se incrementará en un veinte por ciento cuando la persona contratada sea mujer, o en un cuarenta por ciento cuando se trate.

De esta forma, la subvención mínima será de 1.600,00 € (contrato de 4 meses, hombre), y la máxima de 3.360,00 € (contrato de 6 meses, mujer víctima de violencia de género).

Artículo 38. Obligaciones.

38.1. Las empresas beneficiarias vendrán obligadas al mantenimiento de los contratos de la persona que ha obtenido la excedencia o ha reducido su jornada durante el período subvencionado.

38.2. Una vez finalizado el período de excedencia o de reducción de jornada (aunque éste exceda del período subvencionado), la persona sustituida debe reanudar su actividad en las mismas condiciones que antes de iniciar su excedencia o reducción de jornada, manteniéndola de forma ininterrumpida al menos durante los doce meses siguientes.

Capítulo IV

Programa de subvenciones por la contratación indefinida de trabajadores para atender los servicios de guardería

Artículo 39. Objeto y finalidad.

1. Constituye el supuesto de hecho objeto de subvención, la contratación indefinida y a jornada completa por las pequeñas y medianas empresas, cuyo domicilio fiscal o el centro de trabajo para el que se concede la subvención, se encuentre en la Región de Murcia, de personas desempleadas para atender los servicios de guardería de nueva implantación en una empresa, o de ampliación de los existentes, para cuidar a los menores a cargo de los trabajadores que componen su propia plantilla durante su jornada laboral.

Igualmente, se prevén subvenciones para ayudar al sostenimiento de los puestos de trabajo que con esta finalidad hayan sido subvencionados por el SEF.

Se contemplan, pues, dos modalidades de subvenciones:

a) Por contratación indefinida.

b) Por mantenimiento del puesto de trabajo cuya contratación inicial fue subvencionada por este mismo programa.

2. Con esta medida, se pretende facilitar la conciliación de las responsabilidades laborales, familiares y personales en condiciones de igualdad para hombres y mujeres y, también; aumentar la competitividad de las pequeñas y medianas empresas de la Región de Murcia.

Artículo 40. Beneficiarios.

Podrán ser beneficiarios de estas subvenciones las pequeñas y medianas empresas, cuyo domicilio fiscal o el centro de trabajo para el que se concede la subvención, se encuentre en la Región de Murcia y que cumplan los requisitos generales establecidos en el Capítulo I del Título II de esta Orden.

Artículo 41. Requisitos.

Para poder obtener las subvenciones previstas en este programa, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

41.1. Únicamente podrán solicitar estas subvenciones las pequeñas y medianas empresas cuya plantilla, en el momento de la solicitud, no sea inferior a treinta trabajadores.

Como excepción, no será exigible el requisito anterior cuando, aún no alcanzando el número mínimo de trabajadores señalado, el solicitante acredite que una o varias empresas adquieren el compromiso de utilizar los servicios de guardería que instaure para sus trabajadores. En este caso, la suma de las plantillas de la empresa solicitante y las adheridas no podrá ser inferior a treinta trabajadores.

41.2. La actividad de la empresa no podrá ser la de guardería; o la de atención a la infancia; de atención a personas dependientes, discapacitadas o mayores; o actividades similares.

41.3. El servicio de guardería se prestará en exclusiva para los hijos menores a cargo de los trabajadores de la propia empresa, o empresas adheridas, que deseen utilizarlo, sin que puedan ser usados por los clientes de la misma, o por trabajadores de otras empresas.

41.4. Que la empresa disponga de las instalaciones necesarias y haya obtenido todos los permisos y autorizaciones administrativas que la legislación vigente exige para poder prestar este servicio.

41.5. Durante el período subvencionado, la empresa deberá tener habilitado este servicio durante la jornada laboral, y no podrá exigir de sus trabajadores contraprestación alguna por su utilización.

41.6. No podrán subvencionarse más de dos contratos simultáneamente en la misma empresa, bien sean en la modalidad de contratación indefinida, en la de mantenimiento de los puestos de trabajo, o cuando concurren ambas.

41.7. El trabajador contratado no podrá realizar en la empresa actividad alguna distinta a la que contempla el objeto de la subvención.

41.8. En la modalidad de subvenciones por contratación indefinida:

a) La persona contratada deberá ser desempleada y encontrarse inscrita en la correspondiente Oficina de Empleo del SEF.

b) La persona contratada deberá contar con la formación necesaria y demás requisitos que la legislación prevea para realizar esta actividad.

d) El contrato deberá ser indefinido, no fijo discontinuo, celebrarse a jornada completa y ser acorde con las funciones a desempeñar.

41.9. En la modalidad de subvenciones por mantenimiento del puesto de trabajo:

a) Únicamente serán subvencionables aquellas solicitudes correspondientes a trabajadores cuya contratación inicial fue previamente subvencionada por este programa, en su modalidad de subvenciones a la contratación indefinida prevista en el apartado 41.9 anterior.

b) Sólo será subvencionable el mantenimiento anual del puesto de trabajo que previamente fue subvencionado, con un máximo de dos años, que deberán ser consecutivos y correlativos a la finalización del primer año del contrato inicial.

Artículo 42. Gastos subvencionables y cuantía individualizada.

Las subvenciones previstas en este programa, en sus dos modalidades de subvenciones por contratación indefinida y de mantenimiento anual del puesto de trabajo, se resumen en la siguiente tabla:

MODALIDAD DE SUBVENCIÓN	PERÍODO	COLECTIVO AL QUE PERTENECE LA PERSONA CONTRATADA	SUBVENCIÓN (euros)
Contratación indefinida	Contratación inicial (primer año)	Hombre	8.000,00
		Mujer	9.000,00
		Mujer víctima de violencia de género	10.000,00
Mantenimiento anual del puesto de trabajo	Segundo año	Cualquiera	6.000,00
	Tercer año	Cualquiera	5.000,00

Artículo 43. Obligaciones.

Mantenimiento del puesto de trabajo. Las empresas que obtengan las ayudas vendrán obligadas al mantenimiento de los contratos indefinidos subvencionados. 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, en el caso de que se subvencione la contratación inicial, o a contar desde la fecha en que se inicia el período de doce meses subvencionado, en el supuesto de que la subvención se obtenga por el mantenimiento anual del puesto de trabajo.

TÍTULO III

PAGO, OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIARIOS, SEGUIMIENTO Y COMPROBACIÓN DE LAS SUBVENCIONES

Artículo 44. Pago de las subvenciones.

En todos los programas contemplados en la presente Orden, el pago de la subvención se formalizará simultáneamente con la resolución de concesión, y se efectuará de una sola vez por transferencia a la cuenta bancaria señalada por el beneficiario titularidad del mismo.

Realizado el pago en la forma descrita, y sin perjuicio del derecho a interponer los recursos legales oportunos contra la resolución, se entenderá que el beneficiario acepta la subvención y queda obligado al cumplimiento de las obligaciones establecidas en los artículos siguientes,

si, en el plazo máximo de 10 días naturales desde la fecha del pago efectivo de la subvención, no comunica al SEF su renuncia a la misma. La renuncia posterior, si además coincide con el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones impuestas a los beneficiarios en esta orden, serán consideradas incumplimientos del beneficiario a los efectos de exigencia del reintegro de la subvención.

Artículo 45. Obligaciones de los beneficiarios.

45.1. 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 exigidas en esta Orden y a las específicas que en cada programa se detallan, quedando condicionada la resolución de concesión a su efectiva realización.

45.2. Son obligaciones generales de los beneficiarios de las subvenciones previstas en la presente Orden:

a) Comunicar al órgano concedente cualquier modificación de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención, así como de los compromisos y obligaciones asumidos por las beneficiarias y, en su caso, la obtención concurrente de subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financien la actividad subvencionada. Esta comunicación se entenderá referida al período subvencionado, y deberá efectuarse tan pronto como se conozca, y en todo caso en el plazo de los treinta días naturales posteriores al momento en que se produjo su alteración o incumplimiento.

b) El sometimiento a las actuaciones de control, comprobación e inspección por parte del Servicio Regional de Empleo y Formación, de la Intervención General de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, o del Tribunal de Cuentas, y el deber de facilitar cuanta información le sea requerida durante el desarrollo de las mismas.

45.3. Además, para cada programa, será obligatorio el cumplimiento de las obligaciones complementarias establecidas en los artículos siguientes.

Artículo 46. Mantenimiento de la situación laboral del beneficiario y consecuencias de su incumplimiento.

46.1. Mantenimiento de la situación laboral. En los programas de subvenciones por contratar a una tercera persona para el cuidado de menores a cargo; por reducción de jornada para el cuidado de menores a cargo; por excedencia para el cuidado de menores a cargo; y por contratar a un desempleado para sustituir a la trabajadora autónoma durante el permiso por maternidad, el beneficiario vendrá obligado a mantener la situación laboral por la que se concede la subvención y durante todo el período subvencionado. Esto es:

46.1.1. Programa de subvenciones por contratar a una tercera persona para el cuidado de menores a cargo: Cada uno de los miembros de la agrupación de personas físicas deberá mantenerse ocupado a jornada completa, y no disfrutar de reducción de jornada, excedencia o suspensión contractual.

46.1.2. Programa de subvenciones por reducción de jornada para el cuidado de menores a cargo: Mantener la

reducción de jornada y no desempeñar ninguna otra actividad remunerada que la propia del contrato cuya jornada se reduce.

46.1.3. Programa de subvenciones por excedencia para el cuidado de menores a cargo: Mantenerse en situación de excedencia, y no desempeñar actividad remunerada alguna mientras permanezca en esta situación.

46.1.4. Programa de subvenciones por contratar a un desempleado para sustituir a la trabajadora autónoma durante el permiso por maternidad: Mantenerse en esta situación de permiso y no desempeñar actividad remunerada alguna durante este período.

46.2. Consecuencias. En el caso del incumplimiento de las obligaciones anteriores:

46.2.1. Cuando el beneficiario lo haya comunicado al SEF en el plazo que se detalla en el artículo 49 de esta Orden, se procederá al reintegro parcial y proporcional de la subvención obtenida, incrementada con los correspondientes intereses de demora devengados desde la fecha de pago.

46.2.1. Cuando el beneficiario no lo haya comunicado al SEF en el plazo que se detalla en el artículo 49 de esta Orden, se procederá al reintegro de la subvención íntegra obtenida, incrementada con los intereses de demora devengados desde la fecha de pago.

Artículo 47. Mantenimiento del puesto de trabajo de la persona contratada.

47.1. Mantenimiento del puesto de trabajo. En los programas de subvenciones que suponen la contratación de duración determinada o indefinida de trabajadores, deberán mantenerse los contratos por los que se concede la subvención en sus mismos términos. Esto es:

47.1.1. Programas de subvenciones por contratar a una tercera persona para el cuidado de menores a cargo; por contratar a un desempleado para sustituir a la trabajadora autónoma durante el permiso por maternidad; por la contratación de desempleados para sustituir a los trabajadores que obtengan reducción de jornada o excedencia para el cuidado de menores a cargo: Mantener los contratos durante todo el período subvencionado.

47.1.2. Programa de subvenciones por la contratación indefinida de trabajadores y mantenimiento de dichos puestos para atender los servicios de guardería: Mantenimiento del puesto de trabajo.

47.2. Consecuencias del incumplimiento del mantenimiento del puesto de trabajo. En el caso del incumplimiento de las obligaciones anteriores, y siempre que no se produzca la sustitución del trabajador contratado de acuerdo con el procedimiento señalado en el artículo 48 de esta Orden:

47.2.1. En los programas señalados en el apartado 47.1.1 anterior, que suponen contratación de duración determinada, se procederá al reintegro de la subvención íntegra obtenida, incrementada con los intereses de demora devengados desde la fecha de pago, sin que quepa el reintegro parcial.

47.2.2. En los programas señalados en el apartado 47.1.2 anterior, que suponen contratación indefinida:

a) Procederá reintegro de la subvención íntegra obtenida, incrementada con los intereses de demora devengados desde la fecha de pago.

b) Con carácter excepcional, será admitido el reintegro parcial de la subvención percibida, cuando se den las circunstancias previstas en el apartado 2 del artículo 50 de esta Orden.

Artículo 48. Obligación de sustitución.

48.1. Los beneficiarios vendrán obligados al mantenimiento de los contratos subvencionados en los términos pactados.

48.2. 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.

48.3. Cuando por causas ajenas al beneficiario se produjese la extinción del contrato, procederá su sustitución.

48.3.1. El trabajador sustituto deberá cumplir los mismos requisitos que el sustituido. En el caso de que la empresa beneficiaria no pudiese encontrar directamente un trabajador que cumpla dichos requisitos, podrá solicitarlo a la Oficina de Empleo, que le enviará los oportunos candidatos.

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

48.3.3. Las sustituciones se efectuarán de acuerdo con el siguiente procedimiento:

48.3.3.1. Para los programas descritos en el apartado 47.1.1, que suponen contratación de duración determinada:

a) El beneficiario dispondrá de un plazo de quince días naturales para proceder a la sustitución.

b) Las bajas de los trabajadores, así como las altas de los sustitutos, deberán ser comunicadas conjuntamente al SEF, acompañando a las mismas la documentación que se determine en la correspondiente convocatoria, en el plazo máximo de 10 días naturales, contados a partir de la fecha en que se produzca el alta en la Seguridad Social del trabajador sustituto.

c) Por una única vez, y cuando la sustitución se produzca de acuerdo con lo establecido en este apartado, no será exigible el reintegro parcial que pudiera corresponder al período inferior a quince días empleado para realizar la sustitución.

48.3.3.2. Para los programas descritos en el apartado 47.1.2, que suponen contratación indefinida:

a) Obligación de sustitución. Si durante los cuatro años siguientes al hecho subvencionado (bien sea un contrato indefinido ex novo o bien se trate de su mantenimiento), se

produjera su extinción por causa distinta a las expresadas en el apartado 48.2 de esta Orden, 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.

b) 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.

c) 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.

d) 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 conjuntamente al SEF, acompañando a la misma la documentación referida a las sustituciones que se determine en la correspondiente convocatoria, 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.

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

- 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.

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

- 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.

f) Cumplimiento en el supuesto de sucesión empresarial. El cumplimiento de las obligaciones derivadas de la

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

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

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

• Documento en el que, previa identificación del cesionario, éste declare que es conocedor de la subvención obtenida por el cedente, y acepte sucederle en su posición jurídica respecto del SEF, comprometiéndose al mantenimiento de los contratos objeto de la subvención por el tiempo restante para cumplir el mínimo exigido en la presente Orden, así como al resto de obligaciones formales y de reintegro.

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

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

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

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

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

Artículo 49. Seguimiento y comprobación de subvenciones.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, los beneficiarios de las subvenciones de los programas regulados

en la presente Orden deberán justificar documentalmente ante el SEF el mantenimiento del hecho subvencionado, y el cumplimiento de los requisitos y condiciones que motivaron la concesión, siéndoles de aplicación además, el régimen de obligaciones recogido en el artículo 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

49.1. Seguimiento. El seguimiento, tanto del mantenimiento de la situación laboral de los beneficiarios que motivó la subvención, como de la continuidad en alta de los trabajadores cuya contratación 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 de su situación laboral y/o del mantenimiento en alta del trabajador contratado.

49.2. 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 debe 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.

Artículo 50. Reintegro.

50.1. En el caso de incumplimiento de las obligaciones de los beneficiarios, del mantenimiento de la situación laboral del beneficiario y de mantenimiento del puesto de trabajo de la persona contratada, establecidas en los artículos 45, 46 y 47 de esta Orden, respectivamente, procederá al reintegro total o parcial de la subvención recibida, según se determina en cada uno de los supuestos.

50.2. Con carácter excepcional, para los programas descritos en el apartado 47.1.2 de esta Orden que suponen contratación indefinida, será admitido el reintegro parcial de la subvención percibida, incrementado con los intereses de demora devengados desde su efectivo pago, cuando, conforme al artículo 37.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se acrediten las siguientes circunstancias:

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

b) Que el beneficiario comunique al SEF con 15 días de antelación a la finalización del plazo de sustitución previsto en el artículo 48 de esta Orden, las razones que impiden encontrar un trabajador sustituto, aportando además copia de las ofertas de empleo presentadas para la cobertura de la vacante donde conste el perfil y requisitos exigidos, así como el resultado del proceso de selección de candidatos, indicando, en su caso, los motivos de su rechazo conforme al protocolo de actuación y compromisos suscritos por la empresa en el documento de la oferta de empleo.

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

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

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

Artículo 51. Modificación de la resolución de concesión.

Toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de las subvenciones previstas en esta Orden, así como la obtención concurrente de subvenciones y ayudas otorgadas por otras administraciones u otros entes públicos o privados, nacionales o internacionales, podrá dar lugar a la modificación de la resolución de concesión y eventualmente a su reintegro.

Artículo 52. Acceso a ficheros de datos laborales.

La presentación de la solicitud de subvención conllevará la autorización al SEF para que éste pueda consultar los datos laborales del solicitante mediante el acceso al fichero de afiliación de trabajadores de la Tesorería General de la Seguridad Social. Dicha autorización se entenderá otorgada también por el cónyuge o pareja de hecho del solicitante para el acceso a sus datos de afiliación, en los programas en que así se requiera. En caso de denegación expresa de la citada autorización manifestada a través de la solicitud, el solicitante y, en su caso, su cónyuge o pareja de hecho, quedarán obligados a presentar la documentación que les sea requerida.

Artículo 53. Publicidad de las subvenciones concedidas.

Las subvenciones concedidas se harán públicas trimestralmente en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Disposición adicional. Anexo de definiciones.

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

En los conceptos no definidos expresamente, se estará a lo dispuesto en el Anexo I "Definiciones" 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 de 23 de marzo).

Disposición final primera. Habilitación.

Se faculta al Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación para dictar cuantos actos sean necesarios para el desarrollo y aplicación de lo dispuesto en la presente Orden.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

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

En Murcia, 25 de junio de 2008.—El Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, Constantino Sotoca Carrascosa.

Anexo I**Definiciones**

A los efectos exclusivos de lo dispuesto en esta Orden, se establecen las siguientes definiciones:

1. Matrimonio: La institución jurídica regulada en el Título IV del Libro I del Código Civil.

2. Parejas de Hecho: Incluye aquellas que se encuentren inscritas en los correspondientes Registros Públicos de parejas de hecho, así como las no inscritas.

3. Menores a Cargo: Se considerarán menores a cargo del beneficiario los hijos por naturaleza o adopción y los menores en acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, o tutelados, todos ellos con edad inferior a ocho años. La convivencia y dependencia económica de los hijos menores se presumirá con la presentación del Libro de Familia. Para los casos de tutela o acogimiento de menores deberá aportarse la correspondiente resolución administrativa o judicial que acredite dicha circunstancia.

4. Maternidad: A los efectos de esta Orden, se considera como tal el período de descanso del que disfruta el trabajador con motivo de la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple de conformidad con el Código Civil, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

5. Las situaciones de violencia de género ejercida sobre las mujeres se acreditarán:

- A través de una sentencia condenatoria.

- A través del auto judicial que hubiere acordado como medida cautelar para la protección de la víctima la prohibición de aproximación o la prisión provisional del inculgado.

- En la forma establecida en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

- En todo caso, tendrán esta consideración las mujeres víctimas de violencia de género incorporadas al programa de Renta activa de Inserción (PIL-RAI) por dicha causa, en las condiciones reguladas en el Real Decreto 1369/2006 de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de Renta activa de Inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo.

6. Pequeña y mediana empresa.

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

Tendrán la consideración de pequeñas y medianas empresas (Se considera empresa toda entidad, independientemente de su forma jurídica, que ejerza una actividad económica), que de acuerdo con lo establecido en el Recomendación de la Comisión de 6 de mayo de 2003 sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas (DOUE L 124/39 de 20.5.2003), cumplan los siguientes requisitos:

1. La categoría de microempresas, pequeñas y medianas empresas (PYME) está constituida por las empresas que ocupan a menos de 250 personas y cuyo volumen de negocios anual no excede de 50 millones de euros o cuyo balance general anual no excede de 43 millones de euros.

2. En la categoría de las PYME, se define a una pequeña empresa como una empresa que ocupa a menos de 50 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supera los 10 millones de euros.

3. En la categoría de las PYME, se define a una microempresa como una empresa que ocupa a menos de 10 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supera los 2 millones de euros.

Además, tendrán esta consideración a efectos de esta Orden y por ello el de beneficiarios, los trabajadores autónomos empleadores, las comunidades de bienes y las sociedades civiles, siempre que mantengan la responsabilidad solidaria e ilimitada dentro de ellas y que aun careciendo de personalidad jurídica, ejerzan una actividad económica con terceros.

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Hacienda y Administración Pública

8445 Orden de 18 de junio de 2008, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se nombran funcionarios de carrera de distintos Cuerpos de la Administración Regional procedentes de la Oferta de Empleo Público correspondiente a los años 2006/2007 aprobada por Decretos 34 y 35, ambos de 30 de marzo de 2007.

Vistas las propuestas de nombramiento formuladas por los Tribunales calificadoros de las pruebas selectivas para acceso a la Función Pública Regional, procedentes de la Oferta de Empleo Público derivada de los Decretos 34 y 35, ambos de 30 de marzo de 2007, y teniendo en cuenta que los aspirantes seleccionados han cumplido todos y cada uno de los requisitos exigidos en la convocatoria.

De conformidad con lo dispuesto en la normativa aplicable y en uso de las competencias que me confiere el artículo 12.2.h) del Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero.

Dispongo

Primero.-

Nombrar funcionarios de carrera en los Cuerpos relacionados en el Anexo I a esta Orden, cuyas pruebas selectivas fueron aprobadas por Decretos 34 y 35, ambos de 30 de marzo de 2007, por la que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente a los años 2006/2007.

Segundo.-

Diferir la toma de posesión del personal que haya justificado encontrarse en situación de baja por incapacidad temporal o maternidad, y que en este momento no se encontrare prestando servicios en esta Administración, hasta que acredite documentalmente poseer la capacidad física y psíquica necesaria para el desempeño de las correspondientes funciones.

Tercero.-

Destinar a las Consejerías/Organismos Autónomos señalados en el Anexo II, a los funcionarios nombrados, previo juramento o promesa del cargo, de conformidad con el apartado Cuarto de esta Orden.

En dicho Anexo se indica, igualmente, quién debe realizar el período de prácticas previsto en la normativa vigente y quién está exento de realizarlo.

Cuarto.-

En el acto de toma de posesión se realizará el juramento o promesa de cumplir la Constitución, el Estatuto de Autonomía y las leyes en el ejercicio de las funciones que estén atribuidas al Cuerpo y Opción. Dicho juramento o promesa, se realizará según lo dispuesto en el Real Decreto 707/1979, de 5 de abril (B.O.E. n.º 83 de 6-4-79).

Quinto.-

Los interesados, al tomar posesión de los puestos con carácter provisional (en aplicación del apartado 2.1 de

la Orden de 3 de noviembre de 2006 de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se modifica la Orden de 27 de marzo de 2002 de la misma Consejería, en la que se dictan las instrucciones para la provisión de vacantes por personal procedente de pruebas selectivas derivadas de los Decretos Regionales números 104 y 105, ambos de 28 de julio de 2000, prorrogada por Orden de 30 de septiembre de 2003, de la Consejería de Hacienda y por Orden de 17 de febrero de 2005 de la Consejería de Hacienda), estarán obligados a participar en el concurso de provisión de puestos inmediato posterior a su ingreso.

Sexto.-

1.- La toma de posesión de los funcionarios nombrados en esta Orden se efectuará en la Dirección General de Empleo Público, sita en Av. Infante D. Juan Manuel nº 14 de Murcia, durante el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia". El acto protocolario se realizará en el Salón de Actos de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, Av. Teniente Flomesta, s/n

2.- La comunicación de la fecha de incorporación se realizará por los interesados a la Dirección General de Empleo Público, bien mediante comparecencia personal bien mediante cualquier medio que acredite de forma fehaciente la intención de tomar posesión.

La incorporación de los funcionarios, en su caso, producirá el cese del personal interino que se vea afectado.

3.- En el supuesto de que los interesados no ejercieran lo dispuesto en el apartado 2 anterior, se les comunicará en el acto de comparecencia para realizar la toma de posesión, el día a partir del cual pueden efectuar ésta.

Séptimo.-

Los funcionarios nombrados se presentarán, tras la toma de posesión efectuada en la Dirección General de Empleo Público, en la Unidad de personal de la Consejería/Organismo Autónomo a la que hayan sido destinados, al objeto de hacer efectiva la toma de posesión en sus puestos de trabajo.

Octavo.-

La Unidad de personal de las Consejerías/Organismos Autónomos remitirán a la Dirección General de Empleo Público las Hojas de Enlace de toma de posesión en los puestos de trabajo, debidamente cumplimentadas. A estos efectos, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 del Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, en concordancia con el artículo 10 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, los funcionarios nombrados deberán realizar la declaración, opción o solicitud de compatibilidad a que se refieren los preceptos citados.

Noveno.-

Contra la presente Orden, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer con carácter potestativo recurso de reposición ante la Consejera de Hacienda y Administración Pública en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a su publicación; o bien recurso contencioso-administrativo ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a su publicación.

La Consejera de Hacienda y Administración Pública, María Pedro Reverte García.