

ANEXO C

Programa de incentivos a la contratación temporal

Primera.-Ámbito de aplicación y contrataciones subvencionables.

1. Serán subvencionables al amparo de este programa las modalidades de contratación temporal que cumpliendo los requisitos establecidos en este anexo, se formalizasen desde el 1 de julio de 2010 y hasta el 30 de septiembre de 2011.

2. Serán subvencionables los contratos de interinidad siempre que se realicen con personas desempleadas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2º.2 de esta orden, para sustituir personas trabajadoras en excedencia por cuidado de familiares, en los supuestos y términos previstos en el artículo 46º.3 de Estatuto de los Trabajadores, por un período no inferior a cuatro meses ni superior a tres años, y siempre que, en virtud de disposición legal o convenio colectivo de aplicación, se trate de una excedencia con reserva de puesto de trabajo, o con reducción de jornada de trabajo por motivos familiares en los supuestos y términos previstos en el artículo 37º.5 del Estatuto de los trabajadores.

3. Serán subvencionables todas las modalidades contractuales de carácter temporal, con una duración mínima de 6 meses, que se realicen con personas desempleadas que pertenezcan a alguno de los colectivos relacionados en el artículo 2º.1 letras e) y f) de esta orden.

Segunda.-Incentivos a la contratación temporal.

1. Los contratos temporales formalizados con personas desempleadas que pertenezcan a alguno de los colectivos relacionados en el artículo 2º.1 letra e) y f) de esta orden, se incentivarán de acuerdo con la siguiente escala:

2. Los contratos de interinidad del punto 2 de la base primera de este anexo que se realicen con personas desempleadas se incentivarán con una ayuda de 1.800 euros, que se reducirá proporcionalmente cuando su duración sea por un período inferior a un año.

3. Las cuantías de las subvenciones establecidas en los puntos 1 y 2 de esta base serán proporcionales al tiempo efectivo de trabajo en función de la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal.

Tercera.-Exclusiones.

Se excluyen de los beneficios regulados en esta orden:

1. Las relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2º.1 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 o en otras disposiciones legales, así como las contrataciones de trabajadores o trabajadoras para prestar servicios en otras empresas mediante contratos de puesta a disposición.

2. Los contratos realizados con el cónyuge, los ascendientes, los descendientes y demás parientes, por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, de la

empresaria o empresario o de las personas que tengan cargos de dirección o sean miembros de los órganos de Administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con éstos últimos. No será aplicable esta exclusión cuando el empleador sea una persona trabajadora autónoma que contrate como persona trabajadora por cuenta ajena a los hijos e hijas menores de 30 años, tanto si conviven o no con él, o cuando se trate de una persona trabajadora autónoma sin personas asalariadas y contrate a un solo familiar menor de 45 años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.

Cuarta.-Solicitudes y documentación.

Las solicitudes deberán presentarse en los modelos normalizados que figuran como anexos numéricos a esta orden, junto con la siguiente documentación, original o copia compulsada o cotejada:

1. Autorización a la Consellería de Trabajo y Bienestar, según modelo anexo VII-C, para la consulta de los datos de identidad, DNI o NIE de la persona solicitante o del representante de la entidad, en el Sistema de Verificación de Datos de Identidad, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 255/2008, de 23 de octubre.

En el caso de no presentar esta autorización la persona solicitante o representante de la entidad deberá aportar el DNI o NIE.

Si el solicitante es persona jurídica, poder suficiente de la persona representante para actuar en nombre de la entidad y CIF de la empresa.

2. Relación nominal de las personas trabajadoras por las que se solicita subvención, con indicación del supuesto y tipo de ayuda que se solicita en la que se incluyan los costes salariales totales anuales de cada persona trabajadora por la que se solicita subvención y la nómina de mes de contratación (anexo III-C).

3. En el caso de la base primera punto 3, documentos acreditativos de las características que determinen su pertenencia al correspondiente colectivo subvencionado.

4. En el caso de la base primera punto 2, documento acreditativo de la baja y de la situación de excedencia por el cuidado de familiares o, en su caso, de la reducción de la jornada por motivos familiares.

5. Declaración comprensiva del conjunto de todas las solicitudes efectuadas o concedidas para el mismo proyecto o actividad ante las administraciones públicas competentes u otros entes públicos o, en su caso, una declaración de que no solicitó ni percibió otras ayudas o subvenciones, así como una declaración de las ayudas de minimis obtenidas en el ejercicio corriente y en los dos años anteriores (anexo V-C).

6. Ficha de solicitud de transferencia bancaria y certificación de la entidad financiera acreditativa de que el solicitante es titular de la cuenta (anexo VI-C).

7. Documentación acreditativa de estar al día de sus obligaciones tributarias -estatales y autonómicas- y con la Seguridad Social y de que no tienen pendiente de pago ninguna otra deuda con la Administración de la comunidad autónoma, únicamente en el supuesto

de que el solicitante denegase expresamente la autorización al órgano gestor para solicitar las certificaciones que deban emitir la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, la Tesorería General de la Seguridad Social y la Consellería de Hacienda de la Xunta de Galicia.

8. Declaración responsable, entre otros extremos, de no estar incurso en las prohibiciones para obtener la condición de beneficiario previstas en el artículo 10º de la ley 9/2007, de 13 de junio, de subvenciones de Galicia, y las autorizaciones (anexo VII-C).

Quinta.-Justificación y pago.

1. De no aportarse con anterioridad, el pago de las subvenciones quedará condicionado a la presentación de la documentación, en el plazo, en los términos y en el modo que se exija de forma expresa en la resolución de concesión, entre la cual deberá figurar:

a) Declaración complementaria de la establecida en la base séptima de esta orden, del conjunto de las ayudas solicitadas, tanto las aprobadas o concedidas como las pendientes de resolución para el mismo proyecto de las distintas administraciones públicas competentes u otros entes públicos o, en su caso, que no solicitó ni percibió otras ayudas o subvenciones (anexo V-C).

b) Cumplimiento por parte de la empresa de la obligación de informar a los trabajadores acerca de la financiación comunitaria de la subvención de sus contratos, modelo anexo VIII-C.

2. No obstante lo señalado en el punto anterior, la documentación exigida para la fase de pago se podrá presentar junto con la solicitud, a opción del interesado.

3. No podrá realizarse el pago de la subvención en cuanto el beneficiario no esté al día en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias, y frente a la Seguridad Social, o tenga pendiente de pago alguna otra deuda con la Administración pública de la comunidad autónoma o sea deudor en virtud de resolución firme declarativa de procedencia de reintegro.

En todo caso en las ayudas se respetarán las condiciones de la Orden TIN/2965/2008, de 14 de octubre (BOE nº 252, del 18 de octubre), por la que se determinan los gastos subvencionables por el FSE modificada por la Orden TIN/788/2009, de 25 de marzo (BOE nº 79, del 1 de abril).

Sexta.-Obligaciones de los beneficiarios.

1. En las ayudas para la sustitución de las personas trabajadoras en excedencia para el cuidado de familiares o con reducción de la jornada de trabajo por motivos familiares, la empresa beneficiaria tiene las siguientes obligaciones:

a) En el supuesto de cese de la persona trabajadora interina, la cobertura de puesto de trabajo por una nueva persona trabajadora desempleada tendrá que realizarse durante el período de la sustitución, dentro de los diez días siguientes al de la baja, hecho que deberá ser comunicado por la empresa beneficiaria al órgano competente que concediese la ayuda, dentro de los veinte días siguientes al de la cobertura de puesto de trabajo.

b) Comunicar la fecha de incorporación al puesto de trabajo de la persona sustituida dentro del mes siguiente a aquel en que ésta se produzca.

2. En las ayudas a la contratación temporal de los colectivos relacionados en el artículo 2º 1 letras e) y f) de esta orden, la empresa beneficiaria deberá mantener en su plantilla a la persona trabajadora contratada por el período de duración de contrato objeto de subvención.

En el supuesto de extinción de la relación laboral de alguna persona trabajadora por la que se concedió la subvención, la empresa está obligada a cubrir la vacante en el plazo de un mes, por lo menos en tiempo de dedicación igual al anterior, y la nueva persona trabajadora deberá pertenecer a alguno de los colectivos de personas beneficiarias de este programa, lo que deberá ser comunicado al órgano que concedió la ayuda dentro de los 20 días siguientes al de la sustitución. Esta nueva incorporación no dará lugar, en ningún caso, a una nueva ayuda.

Séptima.-Reintegros.

1. Se entenderá que se produce un incumplimiento parcial y, por lo tanto, procederá el reintegro parcial de las ayudas cuando el trabajador no sea sustituido por la empresa una vez transcurriese la duración mínima del contrato para que éste pueda ser subvencionado. El cálculo de la cuantía a reintegrar se hará en función de los meses en los que el trabajador estuvo en la empresa en relación con la duración total del contrato objeto de subvención.

2. Se entenderá que se produce un incumplimiento total y, por lo tanto, procederá el reintegro total de los incentivos cuando el trabajador subvencionado cese en su relación laboral antes de que transcurra el período mínimo de subvención y la empresa no proceda a sustituirlo.