

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

1. DISPOSICIONES GENERALES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social
Servicio Regional de Empleo y Formación

5282 Orden del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se modifica la Orden de 14 de mayo de 2024 del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se establecen las bases reguladoras de subvenciones para el fomento de la contratación y de las prácticas no laborales en la Región de Murcia.

La Orden de 14 de mayo de 2024 del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación constituye el marco regulador de las subvenciones destinadas al fomento de la contratación y de las prácticas no laborales en la Región de Murcia y un instrumento esencial para el impulso del empleo estable y de calidad, en coherencia con los objetivos estratégicos de las políticas activas de empleo de ámbito autonómico, estatal y europeo.

La evolución reciente del mercado de trabajo, así como la experiencia acumulada en la gestión de estas ayudas, aconsejan introducir determinadas modificaciones en la citada orden con el fin de reforzar su eficacia y adaptar sus instrumentos a nuevas realidades laborales que requieren una actuación pública específica.

En primer lugar, durante los últimos ejercicios se han producido en la Región de Murcia diversos procesos de reestructuración empresarial que han dado lugar a la tramitación de expedientes de regulación de empleo en sectores de relevancia económica. Las personas trabajadoras afectadas por despidos colectivos presentan una mayor probabilidad de transiciones laborales prolongadas y un riesgo elevado de cronificación del desempleo, especialmente cuando cuentan con perfiles profesionales altamente especializados o con trayectorias laborales muy vinculadas a su empresa o sector de origen. Esta situación hace necesario articular medidas específicas que favorezcan su rápida reincorporación al mercado de trabajo.

La creación de una línea de incentivos a la contratación indefinida de personas afectadas por procesos de regulación de empleo permite complementar las actuaciones de orientación, recualificación y recolocación ya existentes, al tiempo que facilita a las empresas la incorporación de profesionales con experiencia acreditada. Esta medida contribuye a mitigar el impacto personal, social y económico derivado de los procesos de ajuste empresarial y a reforzar la cohesión social y laboral en el territorio.

Por otro lado, el análisis de los datos oficiales pone de manifiesto la persistencia de desigualdades estructurales en el mercado de trabajo que afectan de manera significativa a las mujeres, particularmente en relación con la modalidad de contratación a tiempo parcial. En España, más del setenta por ciento del empleo a tiempo parcial está ocupado por mujeres, y una parte sustancial de estas situaciones responde a razones involuntarias, como la

imposibilidad de acceder a un empleo a jornada completa. Esta realidad tiene efectos directos sobre la calidad del empleo femenino, las bases de cotización, las oportunidades de promoción profesional y las futuras prestaciones sociales.

La parcialidad femenina constituye un fenómeno transversal que afecta a mujeres de distintos grupos de edad y sectores de actividad, si bien se intensifica en determinadas etapas de la vida laboral y, de forma especial, en el caso de las mujeres de mayor edad, para quienes las dificultades de ampliación de jornada y progresión profesional resultan más acusadas. En este contexto, se considera necesario impulsar una línea específica de incentivos orientada a favorecer la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo suscritos con mujeres, como instrumento de mejora de la calidad del empleo, sin establecer limitaciones por razón de edad, pero reforzando la intensidad del apoyo cuando concurren mayores dificultades de permanencia y estabilidad en el empleo.

Ambas actuaciones se alinean con las orientaciones de la Unión Europea en materia de transiciones laborales justas y de reducción de las brechas de género en el empleo, así como con los objetivos del Pilar Europeo de Derechos Sociales, que promueve un empleo de calidad, seguro y con igualdad de oportunidades. Asimismo, responden a los principios y líneas de actuación recogidos en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028, aprobada en el marco de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, que sitúa la mejora de la empleabilidad, la calidad del empleo y la igualdad efectiva entre mujeres y hombres como ejes prioritarios de las políticas activas.

Con el fin de adaptar las obligaciones de las entidades beneficiarias a la realidad actual del tejido productivo regional, caracterizado mayoritariamente por pequeñas y medianas empresas, se considera oportuno ajustar el período de mantenimiento del puesto de trabajo exigido para determinadas líneas de subvención, reduciéndolo de dos a un año.

Esta medida permite equilibrar la finalidad de promover empleo estable con el principio de proporcionalidad, evitando que la duración de la obligación de mantenimiento actúe como un elemento disuasorio en el acceso a las ayudas, especialmente para aquellas empresas con menor capacidad de absorción de riesgos a medio plazo. Al mismo tiempo, el período de un año garantiza la consecución del objetivo principal de la subvención —la inserción laboral efectiva y la consolidación inicial del empleo— sin comprometer la viabilidad económica de las empresas beneficiarias.

No obstante para las líneas cofinanciadas con Fondo Social Europeo Plus, se cumplirá el periodo de tiempo de mantenimiento del contrato de trabajo subvencionado que establezca el Programa Regional de Fondo Social Europeo Plus 2021-2027.

Por todo ello, mediante la presente orden se procede a la modificación de la Orden de 14 de mayo de 2024, con la finalidad de incorporar nuevas líneas de subvención dirigidas, respectivamente, a incentivar la contratación indefinida de personas trabajadoras afectadas por despidos colectivos y a promover la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo para mujeres, integrándolas de forma coherente en la sistemática de la norma y reforzando su capacidad de respuesta ante situaciones de ajuste empresarial y desigualdad estructural en el mercado de trabajo.

La presente orden se adecua a los principios de buena regulación previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En virtud de los principios de necesidad y eficacia, la norma responde a necesidades reales identificadas en el mercado de trabajo y constituye el instrumento más adecuado para alcanzar los fines perseguidos, mediante la incorporación de nuevas líneas de ayuda y la adaptación de determinadas condiciones de gestión de las subvenciones. Asimismo, respeta el principio de proporcionalidad, al contener únicamente las modificaciones imprescindibles para la consecución de dichos objetivos.

La presente orden garantiza el principio de seguridad jurídica, al integrarse de forma coherente en el ordenamiento jurídico y proporcionar un marco normativo estable, claro y predecible para las personas y entidades destinatarias. Igualmente, se ajusta al principio de eficiencia, al no imponer cargas administrativas innecesarias o accesorias y racionalizar la gestión de las ayudas públicas.

Finalmente, en aplicación del principio de transparencia, durante el procedimiento de elaboración de la norma se han sustanciado los trámites de participación y audiencia legalmente previstos, permitiendo la intervención de los potenciales destinatarios, quedando debidamente identificados y justificados los objetivos perseguidos por la presente disposición.

De conformidad con lo establecido en el artículo 53.3 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia, se ha efectuado el trámite de audiencia.

En virtud de todo ello, oído el Consejo Asesor Regional de Empleo y Formación, y en uso de las atribuciones que me han sido conferidas por 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:

Artículo único.- Modificación de la Orden de 14 de mayo de 2024 del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se establecen las bases reguladoras de subvenciones para el fomento de la contratación y de las prácticas no laborales en la Región de Murcia.

Uno. Modificación del artículo 1. Objeto y finalidad de la orden de bases.

Se añade una letra i) y una letra j) al apartado 3 del artículo 1, con la siguiente redacción:

«i) Línea 9: Incentivos a la contratación indefinida de personas trabajadoras afectadas por despidos colectivos.

j) Línea 10: Incentivos a la conversión de contratos de trabajo a tiempo parcial en contratos a tiempo completo para mujeres.»

Dos. Modificación del artículo 5. Exclusiones.

1. Se modifica el apartado 2 del artículo 5, que queda redactado como sigue:

«2.- En las líneas 1, 2, 3, 4, 5, 7,8 y 9 indicados en el artículo 6 de esta orden:

a) La novación de los contratos laborales como consecuencia de subrogación empresarial, en los términos expresados en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

b) La contratación en el supuesto de relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Las empresas que en los doce meses anteriores a la fecha de inicio del contrato por el que solicita la subvención hayan extinguido contratos de trabajo por despido reconocido o declarado improcedente, según se define en el anexo I de la presente orden, o por despido colectivo, según lo previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. Esta exclusión durante este periodo afectará a un número de solicitudes igual al de las extinciones producidas.

d) Las contrataciones de puesta a disposición (para prestar servicios en empresas usuarias) realizadas por las empresas de trabajo temporal, reguladas en la Ley 14/1994, de 1 de junio, y su normativa de desarrollo.

e) Los contratos realizados bajo la modalidad de "fijo-discontinuo", regulado en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

f) La contratación laboral de personas que ostenten la condición de socio en empresas de economía social (socios-trabajadores).

g) Las contrataciones realizadas al amparo de alguna de las normas que regulan las ayudas a la contratación indefinida de personas con discapacidad, tanto en el empleo ordinario como el protegido.»

Tres. Modificación del artículo 6. Hechos subvencionables.

Se añade un apartado 9 y un apartado 10 al artículo 6, con la siguiente redacción:

«9. Línea 9: Incentivos a la contratación indefinida de personas trabajadoras afectadas por despidos colectivos.

Serán subvencionables las contrataciones indefinidas, realizadas a tiempo completo o a tiempo parcial, siempre que la jornada pactada sea al menos del 50 por ciento de la jornada a tiempo completo comparable, de personas trabajadoras que cumplan los siguientes requisitos:

a) Que se encuentren desempleadas, no ocupadas e inscritas como demandantes de empleo en una oficina del Servicio Regional de Empleo y Formación, al menos el día anterior al inicio de la relación laboral.

b) Que hayan visto extinguida su relación laboral como consecuencia de un despido colectivo tramitado conforme a lo previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o por un despido objetivo individual previsto en el artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores, dentro de los doce meses anteriores a la fecha de alta en la Seguridad Social correspondiente a la contratación subvencionable.

c) Que la contratación no se realice por la misma empresa, una empresa vinculada o grupo de empresas que hubiera efectuado el despido colectivo.

10. Línea 10: Incentivos a la conversión de contratos indefinidos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo para mujeres.

Serán subvencionables las conversiones de contratos de trabajo indefinidos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo realizadas con mujeres, siempre que concurren los siguientes requisitos:

a) Que la persona trabajadora tenga formalizado un contrato indefinido de trabajo a tiempo parcial con anterioridad a la conversión.

b) Que la conversión suponga, de forma efectiva, el paso a una jornada laboral a tiempo completo conforme a la normativa laboral aplicable.

c) Que la relación laboral resultante de la conversión se mantenga, al menos, durante el período de mantenimiento del empleo exigido en esta orden.

d) Que la conversión no derive de una obligación legal, convencional o administrativa, ni de un compromiso previo adquirido por la empresa con anterioridad a la solicitud de la subvención, y que no se hubiera producido en ausencia de la ayuda.

e) A los efectos de la presente línea de subvención, se entenderá que existe conversión de un contrato de trabajo a tiempo parcial en contrato a tiempo completo, cuando el contrato que se pretende convertir tenga reconocida, con carácter inmediatamente anterior a la conversión, una jornada igual o inferior al setenta por ciento (70 %) de la jornada ordinaria a tiempo completo establecida en la normativa laboral aplicable o, en su caso, en el convenio colectivo de referencia.

f) Que el contrato de trabajo a tiempo parcial que se pretende convertir en contrato a tiempo completo haya tenido una duración mínima previa de, al menos, tres meses inmediatamente anteriores a la fecha de la conversión.»

Cuatro. Modificación del artículo 7. Cuantías individualizadas.

1. Se modifica el apartado 5 del artículo 7, que queda redactado como sigue:

«5.- Línea 5: Incentivos a la contratación indefinida en municipios de menos de 10.000 habitantes.

- - A tiempo completo: 4.000 euros.
- - A tiempo parcial: 2.000 euros.

Si el contrato se realiza a una mujer, los importes indicados se incrementarán en un 10 por ciento.

Estas cuantías serán incrementadas con el importe indicado en las líneas 1, 2, 4, 7, 8 y 9 si la persona a contratar cumple los requisitos de las mencionadas líneas.

2. Se modifican los apartados 9 y 10 del artículo 7, y se añaden los apartados 11 y 12 con la siguiente redacción:

«9.- Línea 9: Incentivos a la contratación indefinida de personas trabajadoras afectadas por despidos colectivos.

La cuantía de la subvención por cada contrato indefinido subvencionable, con carácter general, será la siguiente:

- a) Contratación indefinida a tiempo completo: 5.000 euros.
- b) Contratación indefinida a tiempo parcial: 2.500 euros.

Si la persona contratada afectada por despido colectivo es mayor de 52 años:

- a) Contratación indefinida a tiempo completo: 6.500 euros.
- b) Contratación indefinida a tiempo parcial: 3.250 euros.

Cuando la persona contratada sea mujer, las cuantías señaladas se incrementarán en un 10 por ciento.

Estas cuantías podrán incrementarse en los supuestos y condiciones que se establezcan en la correspondiente convocatoria.

10.- Línea 10: Incentivos a la conversión de contratos indefinidos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo para mujeres.

La cuantía de la subvención por cada conversión subvencionable será de 3.000 euros.

Cuando la conversión afecte a mujeres de 45 o más años, la cuantía indicada se incrementará en un porcentaje adicional, en los términos que se determinen en la correspondiente convocatoria.

Las cuantías previstas en este apartado podrán modularse atendiendo a las disponibilidades presupuestarias y a los criterios que se establezcan en cada convocatoria.

11.- Las cuantías anteriores se incrementarán en 2.000 euros si la contratación indefinida (líneas 1, 2, 5, 7, 8 y 9) se realiza por persona trabajadora autónoma, por una cooperativa, sociedad laboral, sociedad limitada o comunidad de bienes que contrate a su primer empleado o empleada a jornada completa. En el caso de jornada parcial el incremento será de 1.000 euros. Se considerará primera contratación si la persona, empresa o entidad beneficiaria no tuvo personas trabajadoras contratadas durante el año anterior a la misma.

12.- Todas las cuantías establecidas en los puntos anteriores podrán ser incrementadas conjunta o individualmente, hasta en un 30%, si así se establece en la correspondiente convocatoria de subvención.»

Cinco. Modificación del artículo 14. Obligaciones de los beneficiarios.

Se modifica la letra a) del artículo 14, que queda redactada como sigue:

«a) Mantenimiento del puesto de trabajo. Las empresas beneficiarias vendrán obligadas al mantenimiento de los contratos o las prácticas profesionales no laborales subvencionadas durante el tiempo establecido en esta Orden de Bases reguladoras. El seguimiento del cumplimiento de la obligación se realizará por el órgano gestor competente durante:

- - En el caso de las líneas 1, 2, 4, 5, 7, 8, 9 y 10 por un período de un año (365 días). No obstante, cuando la subvención esté cofinanciada por el Programa FSE Plus 2021-2027, el período de mantenimiento de los contratos subvencionados será el exigido por el citado Programa Regional de Fondo Social Europeo Plus 2021-2027. El cómputo de dicho plazo se iniciará con la fecha de alta de la persona contratada en el régimen correspondiente de la Seguridad Social por el contrato indefinido por el que se solicita la subvención, desde la fecha de la conversión del contrato temporal formativo en indefinido o desde la fecha de la conversión del contrato indefinido parcial en contrato indefinido a jornada completa. En la línea 5, además se le exigirá la permanencia de la persona contratada en el centro de trabajo del municipio de menos de 10.000 habitantes durante ese periodo de un año.

- - En la línea 3, lo será de 6 meses (180 días) y se iniciará a partir de la fecha de alta de la persona contratada en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.

- - En la línea 6 lo será por seis meses (180 días) y se iniciará a partir de la fecha de alta de la persona que realiza las prácticas en el régimen correspondiente de la Seguridad Social. Se considerará que la empresa cumple con el mantenimiento del puesto de trabajo, cuando durante el transcurso del periodo subvencionado de realización de las prácticas no laborales, se concierte por esta misma empresa un contrato de trabajo a tiempo completo con el joven que está realizando las prácticas no laborales y siempre que la duración del mismo cubra el periodo que le restase hasta completar el periodo subvencionado.

En el caso de las líneas 1, 2, 4, 5, 7, 8, 9 y 10, cuando la suspensión del contrato o reducción de jornada derive de Causas Económicas, técnicas, organizativas o de producción previstas en el artículo 47.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no computarán a los efectos de

cumplimiento de la obligación de mantenimiento de la contratación subvencionada regulada en el artículo 14, letra a) de esta Orden de Bases Reguladoras.

Sí computarán, con el límite máximo de 6 meses, en el caso de las líneas 1, 2, 4, 5, 7, 8, 9 y 10 y de 3 meses en la línea 3, cuando la Causa de suspensión del contrato o reducción de jornada laboral, derive de Causas de fuerza mayor (acontecimientos naturales extraordinarios como inundaciones catastróficas, terremotos, etc.— o situaciones de emergencia y/o de salud pública), conforme a lo dispuesto en el artículo 47.5 del citado Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

En ambos supuestos, la empresa deberá comunicar al SEF la decisión adoptada conforme a lo dispuesto en el citado artículo 47 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, con expresa referencia a las circunstancias de la suspensión del contrato o la reducción de jornada y la fecha de efectos.

No obstante lo anterior, en las líneas cofinanciadas por Fondo Social Europeo Plus 2021-2027 para el cómputo del requisito de permanencia en el puesto de trabajo del trabajador subvencionado, no computan las causas de suspensión de contrato reguladas en el artículo 47 del Real Decreto Legislativo 2/2015, citado, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, dado que las mismas no están contenidas en el citado Programa Regional de FSE Plus 2021-2027.

En el supuesto de suspensión o reducción por causa mayor, el beneficiario deberá acreditar ante el SEF tanto el acontecimiento determinante de la misma como el efecto causado en su actividad mediante informe de la autoridad laboral, en el marco del correspondiente procedimiento.

En todo caso, será requisito necesario para que sea dictada resolución por la que se acuerde la exención del cumplimiento de las obligaciones impuestas al beneficiario con la concesión de la subvención, la previa solicitud del interesado dirigida a la Dirección General del Servicio Regional de Empleo y Formación.

El contrato de trabajo objeto de subvención habrá de mantenerse en los términos pactados, no admitiéndose la modificación de la jornada "a la baja", aunque sí podrá incrementarse la inicialmente convenida, sin que ello implique, en ningún caso, la revisión de la cuantía de la subvención concedida.

A los efectos de esta orden, no se considerará reducción de jornada aquella que se produzca en el ejercicio de los derechos individuales de los trabajadores previstos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, cuando se produzca la misma.

En caso de que se produzca el cese de la persona contratada por la que se ha obtenido subvención antes de transcurrir el periodo mínimo de seguimiento del cumplimiento de la obligación del mantenimiento del puesto de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 15 de esta orden. »

Seis. Modificación del artículo 15. Sustitución de personas contratadas.

1. Se modifica el apartado 3 del artículo 15, que queda redactado como sigue:

«3.- Número máximo de sustituciones. La consecución del objetivo mínimo impuesto al beneficiario de mantener tanto la contratación como la realización de las prácticas no laborales por el tiempo mínimo establecido, es incompatible con la concertación de un número indeterminado de contratos de trabajo o de acuerdos para la realización de prácticas no laborales, motivo por el cual, el número

máximo de sustituciones que se admitirán será de una. Excepcionalmente, en el caso de las líneas 1, 2, 4, 5, 7, 8, 9 y 10 y siempre que el cese del primer sustituto se produjese en el mes siguiente al alta en Seguridad Social, se podrá admitir una segunda sustitución. Las sustituciones se realizarán de acuerdo con las siguientes reglas:

a)- En las líneas 1, 2, 4, 5, 7, 8, 9 y 10 y a los efectos de considerar justificada la subvención, el cómputo de los días cotizados por la empresa relativos a las distintas personas contratadas que se sucedan en el puesto de trabajo cuya cobertura se subvencionó, será, como mínimo, de 365 días.

b)- En la línea 3 y a los efectos de considerar justificada la subvención, el cómputo de los días cotizados por la empresa relativos a las distintas personas contratadas que se sucedan en el puesto de trabajo cuya cobertura se subvencionó, será, como mínimo, de 180 días.

c)- En la línea 6, en el caso de la realización de las prácticas no laborales, la duración del acuerdo que suscriban la empresa y la persona joven sustituta que va a desarrollar las prácticas no laborales, lo será por una duración, de al menos, tres meses e igualmente la beca de apoyo que percibirá el joven no será inferior al 110 por cien del IPREM mensual vigente en cada momento. »

2. Se modifica la letra a) y b) del apartado 5 del artículo 15:

«5.- Requisitos.

a)- En las líneas 1, 2, 5, 7, 8, 9 y 10 la persona sustituta deberá estar comprendida entre los colectivos establecidos en el artículo 6, y siempre que el importe que hubiese obtenido por el sustituto —de haberlo contratado inicialmente dando lugar con ello a la percepción de la subvención— hubiese sido igual o superior al obtenido por el sustituido, sin que ello de derecho a obtener la diferencia.

No obstante lo anterior, esta exigencia relativa al importe no resultará de aplicación cuando la sustitución se realice dentro del mismo colectivo subvencionable y la diferencia de cuantía derive exclusivamente del distinto sexo de la persona sustituta respecto de la sustituida, siempre que se mantengan el resto de requisitos exigidos para la línea de subvención correspondiente.

En el supuesto de que la subvención obtenida hubiese sido por la contratación de beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, la persona sustituta deberá cumplir ese mismo requisito.

El contrato de la nueva persona contratada será del mismo carácter por el que obtuvo la subvención o podrá ser sustituido por uno de carácter indefinido a tiempo completo.

b)- Con respecto a la línea 4, la sustitución que se podrá admitir será por la realización de otra conversión en indefinido de un contrato formativo o si ello no fuese posible, por no disponer la empresa de contratos formativos para su conversión, se podrá admitir la contratación inicial de algunos de los colectivos indicados en el artículo 6.1, 6.2, 6.7 y 6.9 (líneas 1, 2, 7 y 9), sin que ello conlleve incremento alguno en la cuantía de la subvención concedida. »

Siete. Modificación del artículo 17. Reintegro.

1. Se modifica la letra b) del apartado 2 del artículo 17, que queda redactada como sigue:

«b) Para las líneas 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9 y 10:

- Extinción del contrato subvencionado por despido declarado o reconocido como improcedente o por las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.»

2. Se modifica el apartado 3 del artículo 17, que queda redactado como sigue:

«3.-Con carácter excepcional, procederá el reintegro parcial de la subvención, más los intereses de demora devengados desde la fecha de pago:

3.1.- En el caso de imposibilidad de encontrar una persona sustituta, que la empresa justifique las razones que le impidieron encontrar una persona sustituta, aportando:

- Copia de las ofertas de empleo presentadas bien en oficina de empleo o en un portal público o privado, para la cobertura de la vacante donde conste el perfil y requisitos exigidos.

- Informe del 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.

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

- Que el cómputo de los días cotizados por la persona contratada o, en su caso, contratadas (cuando se haya producido la sustitución de carácter excepcional recogida en el apartado 3 del artículo 15 de esta orden) sea en:

* Las líneas 1, 2, 4, 5, 7, 8, 9 y 10, igual o superior a 274 días.

3.2.- En el caso de haber agotado el número máximo de sustituciones cuando concurren los siguientes supuestos:

- Que la empresa hubiese realizado el número máximo de sustituciones permitido, se produjese la baja de la última persona contratada, y que el cómputo de los días cotizados por las personas contratadas, sea en las líneas 1, 2, 4, 5, 7, 8, 9 y 10, igual o superior a 274 días.

3.3.- En la línea 6 cuando se produzca el siguiente supuesto:

- Que se produjese la contratación de la persona que esté realizando las prácticas no laborales durante el periodo subvencionado y la empresa obtuviese algunas de las ayudas por contratación recogidas en esta orden, esta procederá a reintegrar el importe proporcional de la subvención obtenida para la realización de las prácticas no laborales que le faltase hasta completar el periodo subvencionado. En el caso de que no se hubiese producido el abono de la subvención por la realización de las prácticas no laborales, el órgano concedente procederá a dictar resolución de pérdida derecho al cobro por el importe indicado en el párrafo anterior. »

3. Se modifica el apartado 5 del artículo 17, que queda redactado como sigue:

«5. - Para el cálculo del reintegro parcial se aplicarán las siguientes fórmulas:

a) - Para las líneas 1, 2, 4, 5, 7, 8, 9 y 10.

$$A \text{ reintegrar} = \left(x = \frac{S \times (365 - T)}{365} \right) + id$$

X = Importe del principal a reintegrar

S = Subvención concedida

T = Días cotizados

Id = interés de demora

b) - Para la línea 3.

$$A \text{ reintegrar} = \left(x = \frac{S \times (A - T)}{A} \right) + id$$

X = Importe del principal a reintegrar

S = Subvención concedida

A = Duración contrato subvencionado (días)

T = Días cotizados

Id = interés de demora»

Ocho. Modificación del Anexo I. Definiciones.

1. Se modifica el apartado 7 del Anexo I, que queda redactado como sigue:

«7. - PERSONA DESEMPLEADA DEMANDANTE DE EMPLEO.

Se entenderá por persona desempleada demandante de empleo, a los efectos de lo dispuesto en esta Orden, aquella persona inscrita como demandante de empleo en la Oficina de Empleo correspondiente y carezca de trabajo, es decir, no ocupada, y que no figure en situación de alta en ninguno de los regímenes de la Seguridad Social, salvo las altas derivadas de la realización de prácticas no laborales en empresas en los términos previstos en la normativa reguladora de dichas prácticas.»

2. Se añade una nueva definición al Anexo I:

«14. PERSONA TRABAJADORA AFECTADA POR DESPIDO COLECTIVO.

Se entenderá por persona trabajadora afectada por despido colectivo aquella cuyo contrato de trabajo se haya extinguido como consecuencia de un procedimiento de despido colectivo tramitado conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o por un despido objetivo individual, regulado en el artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores, debidamente acreditado mediante documentación empresarial, resolución administrativa o cualquier otro documento fehaciente que permita constatar dicha circunstancia.»

Disposición transitoria única. Régimen transitorio de los procedimientos.

Las solicitudes de concesión de subvenciones para el fomento de la contratación y de las prácticas no laborales en la Región de Murcia que se hayan presentado con anterioridad a la entrada en vigor de la presente Orden se regirán por la normativa vigente en el momento de su presentación.

Disposición final única. 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».

Esta Orden de modificación de Bases Reguladoras de Contratación Indefinida y Prácticas No Laborales, deberá comunicarse a la Base de Datos Nacional de Subvenciones en aplicación de lo regulado en los artículos 18, 19 y 20 de la ley General de Subvenciones y en la normativa de Fondos Europeos.

Murcia, 14 de octubre de 2026.—El Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, Luis Alberto Marín González.