



INSTRUCCIONES A LAS ENTIDADES PARA LA GESTIÓN DEL PLAN DE EMPLEO 2018 (JULIO 2018)

➤ **NORMATIVA:**

- **Orden 60/2018, de 25 de abril** (DOCM nº 82, de 27/04) de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, reguladora de las bases para la concesión de subvenciones a entidades locales y entidades sin ánimo de lucro para la contratación de personas desempleadas y en situación de exclusión social, cofinanciada por el Fondo Social Europeo
- **Resolución de 22/05/2018** (DOCM nº 103, de 28/05), de la Dirección General de Programas de Empleo, por la que se convocan para el ejercicio 2018, las subvenciones a entidades locales y entidades sin ánimo de lucro para la contratación de personas desempleadas y en situación de exclusión social, cofinanciada por el Fondo Social Europeo

➤ **GESTIÓN TRAS PLAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES DE LA CONVOCATORIA DEL PLAN DE EMPLEO 2018 CON ENTIDADES LOCALES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO**

○ **RESOLUCIÓN DE EXPEDIENTES.-**

Celebradas las reuniones de los órganos colegiados de las Direcciones Provinciales de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, para valorar los expedientes, se ha emitido la **PROPUESTA DE RESOLUCIÓN PROVISIONAL**, que se ha publicado el día 29/06/2018 en el tablón de anuncios electrónico de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (<https://www.jccm.es>) surtiendo todos los efectos de notificación practicada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, concediendo un plazo de 10 días para presentar alegaciones **(el plazo finaliza el día 13/07/2018)**.

La propuesta de resolución expresa el desglose de la subvención que le corresponde financiar a la Junta de Comunidades y a la correspondiente Diputación Provincial, en su caso, en los términos previstos en la Orden y en la Resolución de convocatoria de este programa de empleo.

En el caso de las Diputaciones Provinciales, en la propuesta de resolución se refleja el importe de la aportación de las mismas, en función de la provincia. Si no se han comprometido fondos en esta convocatoria, la propuesta de resolución refleja sólo el importe de la subvención de la Junta, indicando el importe "0" en la casilla correspondiente a la Diputación Provincial.

- Transcurrido el trámite de audiencia de las propuestas de resolución, se dictará la **PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEFINITIVA** y la **RESOLUCIÓN DE CONCESIÓN** a cada entidad beneficiaria.

La resolución de concesión reflejará el importe de la subvención concedida, con el desglose Junta/Diputación, en los términos que se acaban de indicar para la propuesta. Pero también indicará, entre otras cuestiones:

- El plazo de ejecución de los proyectos (que deberán finalizar antes del 28/05/2019 –un año desde la publicación de la convocatoria-, salvo que se hubiese iniciado antes de la publicación de la convocatoria, en cuyo caso deberán finalizar en el plazo de un año desde su inicio).
- El número de personas a contratar; especificando el número de víctimas de violencia de género que deben ser contratadas (15% de los contratos a celebrar) así como el número de personas que deben ser contratadas para cubrir el 25% de las personas en situación de exclusión social, que serán localizadas por la Consejería de Bienestar Social, en los términos de la normativa que regula el Plan de Empleo 2018.

- **INICIO DE LOS PROYECTOS.-**

- Una vez recibida la resolución de concesión, las entidades tienen un plazo de 2 meses para comunicar el inicio de, al menos, un proyecto.
- Recibida dicha comunicación de inicio, se procederá al abono del 75% de la subvención concedida. En la provincia de Toledo, el anticipo será de hasta el 71,32%, en los términos del convenio de colaboración suscrito con la Diputación Provincial de Toledo.

Los proyectos subvencionados pueden iniciarse desde el día siguiente a la publicación de la convocatoria, respetando en todo caso lo establecido en los artículos 22, 23 y 24 de la Orden, en cuanto al procedimiento de selección de las personas a contratar y asumiendo el riesgo de que el proyecto no fuera aprobado, por no reunir los requisitos de la convocatoria.



○ **SELECCIÓN DE LAS PERSONAS A CONTRATAR.-**

Son de particular interés **el artículo 7** de la Orden, en el que se regulan los **requisitos de las personas que podrán ser contratadas y los artículos 22 y 23** de la Orden, referentes al **procedimiento para la preselección de candidatos**, mediante las correspondientes ofertas genéricas de empleo.

Por lo que se refiere al **artículo 7, sobre los requisitos que deben tener los participantes** en el Plan de Empleo:

APARTADO 1 DEL ART. 7

1. Las contrataciones subvencionables deberán formalizarse con personas incluidas en alguno de los siguientes colectivos:

a) Demandantes de empleo inscritos en una oficina de empleo de Castilla-La Mancha en la fecha del registro de la oferta, que hayan permanecido inscritos al menos 12 meses dentro de los 18 meses anteriores a dicha fecha y que, en el momento de su contratación, estén desarrollando o hayan desarrollado un itinerario personalizado, siempre que pertenezcan a alguno de estos grupos:

1º. Demandantes de empleo no ocupados, entre 25 y 65 años, ambos incluidos, que no sean perceptores de prestaciones por desempleo o que sean perceptores de protección por desempleo, excepto en su nivel contributivo.

2º. Demandantes de empleo, no ocupados, menores de 25 años o mayores de 65 años, en las mismas condiciones que el párrafo anterior, cuando tuvieran responsabilidades familiares o cuando hayan sido priorizadas por las oficinas de empleo.

3º. Demandantes de empleo, no ocupados, entre 25 y 65 años, ambos incluidos, que hayan cotizado en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos al menos veinticuatro meses y que estén inscritos como demandantes de empleo no ocupados en las oficinas de empleo de Castilla-La Mancha, que hayan agotado su prestación por cese de actividad o una prestación por desempleo a nivel contributivo, en el momento de la fecha del registro de la oferta en las oficinas de empleo de Castilla-La Mancha.

4º. Demandantes de empleo, no ocupados, que, conviviendo con una persona dependiente, pertenezcan a familias en las que ningún miembro esté empleado y aquellas personas inscritas como demandantes de empleo no ocupadas, que hayan estado fuera del mercado de trabajo por haber sido cuidadoras de personas dependientes.

b) Personas que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33% y que, a la fecha del registro de la oferta, se encuentren desempleadas e inscritas como demandantes de empleo no ocupadas en las oficinas de empleo de Castilla-La Mancha.

c) Mujeres que tengan la condición de víctimas de violencia de género, que estarán excluidas del requisito de inscripción en una oficina de empleo en la fecha del registro de la oferta; aunque sí deberán estar inscritas como desempleadas no ocupadas, en el momento de la contratación. Se reserva para este colectivo un mínimo del 15% de los contratos a celebrar con los colectivos incluidos en este apartado 1, salvo que no exista un número suficiente de mujeres para alcanzar dicho porcentaje o la entidad no fuera beneficiaria de un número de contratos suficiente para aplicar dicho porcentaje, en cuyo caso, las mujeres integrantes de este colectivo tendrán preferencia, si tienen el perfil del puesto de trabajo a cubrir, con arreglo a la oferta de empleo presentada por la entidad beneficiaria.

De esta forma, para la contratación del colectivo de **víctimas de violencia de género**, siempre que las hubiera y reunieran el perfil requerido por la entidad, se aplicará el 15% sobre el número de personas a contratar que suponga el 75% de la totalidad de personas a contratar, considerando siempre números enteros, de la siguiente forma:

- Con menos de 8 contratos concedidos, la entidad no estaría obligada a la contratación de mujeres VVG, salvo que no opte por la contratación del cupo de reserva del 25%, en cuyo caso no estaría obligada a contratar mujeres VVG cuando tenga concedidos hasta 6 trabajadores/as.
- De 8 hasta 17 contratos, procedería 1 contrato con VVG.
- De 18 hasta 26 contratos, procederían 2 contratos con VVG.
- De 27 hasta 35 contratos procederían 3 contratos con VVG. Y así, sucesivamente.

Por encima de esas ratios, las entidades podrán contratar un número superior, si así lo desean, ya que la orden habla de mínimos.



Con arreglo a lo establecido en los artículos 23, 26 y 27.3 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, con carácter general, la situación de violencia de género que da lugar al reconocimiento de los derechos correspondientes, se acredita con la sentencia condenatoria, la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal, que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, hasta tanto se dicte la orden de protección.

La vigencia de estos documentos, para hacer efectiva la condición de víctima de violencia de género, es la establecida en el art. 3 del Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre (BOE nº 297, de 10/12) por el que se aprueba el programa socio laboral para mujeres víctimas de violencia de género.

No obstante, para el reconocimiento de algunos derechos, su normativa reguladora especifica cuáles son los medios para acreditar la situación de violencia de género.

De esta forma, para el acceso de este colectivo al Plan de Empleo 2018, será también válido el Informe emitido por profesional especializado (Instituto de la Mujer) en el que se constate la situación de maltrato, aun cuando no se hayan iniciado actuaciones policiales o judiciales por parte de la víctima, en los términos establecidos en el artículo 3 del Decreto 38/2002, de 12/03, de las Consejerías de Bienestar Social e Industria y Trabajo, para la aplicación de la Ley 5/2001, de 17 de mayo, de prevención de malos tratos y de protección a las mujeres maltratadas.

❖ **APARTADO 2 DEL ART. 7**

El apartado 2 del artículo 7 **reserva el 25% de la totalidad de contratos** subvencionados a cada entidad beneficiaria, para personas en situación de exclusión social de la siguiente forma:

“Se reserva el 25% de la totalidad de los contratos subvencionados a cada entidad beneficiaria, para personas en situación de exclusión social que, con anterioridad a su contratación, se encuentren desempleadas e inscritas como demandantes de empleo no ocupadas en las oficinas de empleo de Castilla-La Mancha.

La Consejería competente en materia de asuntos sociales comunicará a la Dirección Provincial correspondiente de la Consejería competente en materia de empleo, la relación de personas a las que hace referencia el párrafo anterior. Por su parte, la Dirección Provincial remitirá dicha relación a las entidades beneficiarias, con objeto de que procedan a su contratación.

Las plazas no utilizadas en esta reserva serán ocupadas por las personas que cumplan los requisitos del apartado 1 de este artículo.

En el caso de las entidades con menos de diez contratos subvencionados, podrán realizar hasta dos contratos con el colectivo indicado en este apartado, cuando sean remitidas personas de dicho colectivo por la Consejería competente en materia de asuntos sociales.”

- ✓ Se ha establecido un protocolo de actuación con dicha Consejería a fin de coordinar la remisión de estas personas a las entidades beneficiarias.

Siempre que hubiera personas del cupo de reserva del 25% y reunieran el perfil requerido por la entidad, en el caso de las **entidades con menos de diez contratos subvencionados**, *podrán realizar hasta dos contratos* con el colectivo indicado en este apartado 2, cuando sean remitidas personas de dicho colectivo por la Consejería competente en materia de asuntos sociales.

Cuando la entidad tenga concedidos hasta 10 contratos y opte por no utilizar el cupo de reserva del art. 7.2 (25% de Bienestar Social), la contratación de víctimas de violencia de género, si las hubiera y reunieran el perfil requerido por la entidad, seguirá el criterio señalado en estas instrucciones, aplicándose el 15% sobre la totalidad de los contratos concedidos. Todo ello, con arreglo a lo previsto en el mismo artículo 7.2: *las plazas que no sean utilizadas en esta reserva serán ocupadas por las personas que cumplan los requisitos del apartado 1 de este artículo.*

Si la entidad tiene concedidos de 4 a 8 contratos, al menos uno será de este colectivo del art. 7.2, pudiendo utilizar el resto para contratar a personas de los colectivos incluidos en el apartado 1 del art. 7.

Asimismo, si la entidad tiene concedidos entre 8 y 12 contratos, al menos dos serán de este colectivo, pudiendo utilizar el resto para contratar a personas de los colectivos incluidos en el apartado 1 del art. 7.

Finalmente, si la entidad tiene menos de 4 contratos concedidos *podrán realizar hasta dos contratos* con el colectivo indicado en el art. 7.2; pudiendo optar porque todos ellos sean de los colectivos incluidos en el apartado 1 del art. 7.

Para cubrir este porcentaje del 25% de contratos, junto con la resolución de concesión de la subvención, las Direcciones Provinciales de Empleo remitirán a las entidades beneficiarias del programa, **el listado priorizado enviado por la Consejería de Bienestar Social** con las personas en situación de exclusión social que han de contratar. Este listado puede facilitarse con anterioridad a la resolución de concesión, a solicitud de la entidad.



❖ **APARTADO 3 DEL ART. 7**

Finalmente, se determina que podrán participar **otras personas inscritas en la oficina de empleo de referencia**, como demandantes de empleo no ocupadas, siempre que en el ámbito territorial de actuación de la entidad no existieran personas pertenecientes a los colectivos indicados en los apartados anteriores.

Se trata de una puerta abierta a la posibilidad de contratar a otras personas que no cumplieren los requisitos del artículo 7.1, siempre que no existieran otros candidatos a contratar.

En cuanto a **los artículos 22 y 23** de la Orden, que regulan el **proceso de selección**:

Si una entidad realiza la oferta de empleo a la Oficina antes de recibir la resolución de concesión y, por tanto, antes de recibir los listados con las personas pertenecientes al 25% del cupo de reserva de Bienestar Social, sólo podrá disponer del 75% de las contrataciones que se proponga realizar.

Posteriormente, una vez conocidos los listados, si éstos no cubrieran el cupo del 25% de las contrataciones, las entidades podrán disponer de aquellas plazas no cubiertas en ese 25%, solicitando su inclusión y gestión a través de las ofertas de empleo.

Para llevar a cabo la selección de las personas a contratar, será preciso que la entidad formalice **una oferta genérica de empleo**, con el ámbito territorial que se considere, ante la correspondiente oficina de empleo de Castilla-La Mancha, con al menos **quince días naturales de antelación al inicio del proceso de selección** que realice la entidad beneficiaria.

La oferta de empleo, que deberá ajustarse al contenido de la memoria del proyecto, **especificará el número de personas solicitadas por puesto a cubrir**. Deberá formularse de forma precisa y ajustada a los requerimientos de los puestos de trabajo y **no contendrá elementos que puedan servir de base para cualquier tipo de discriminación**, que no respondan a los criterios preferenciales establecidos en la orden de bases reguladoras.

La oficina de empleo correspondiente **facilitará una carta de presentación** a las personas candidatas a ocupar los puestos de trabajo, que deberán entregar en el momento de su presentación ante la entidad beneficiaria de la subvención.

La entidad beneficiaria podrá contratar a otras personas distintas a las enviadas por la oficina de empleo, siempre que **reúnan los requisitos exigidos en el artículo 7** y se **comprueben los mismos por parte de la oficina de empleo**.

Para ello, la entidad beneficiaria **remitirá a la oficina de empleo el acta de selección con la propuesta de personas a contratar (incluidas las de la reserva del 25%)** con objeto de que por ésta se verifique el cumplimiento de los requisitos para participar en los proyectos, con anterioridad a la publicación del acta de selección. (Se adjunta modelo).

- ❖ **En la publicación de las actas de selección debe procurarse la protección de datos tanto de las víctimas de violencia de género, como de las personas que van a ser contratadas dentro del colectivo priorizado por la Consejería de Bienestar Social** (personas en situación de exclusión social).

Una vez realizadas las contrataciones, **la entidad beneficiaria deberá vincular los contratos formalizados a la correspondiente oferta de empleo**, en el momento de comunicar las contrataciones, con la finalidad de que la oferta de empleo se cierre reflejando adecuadamente la intermediación de la oficina de empleo.

A este respecto, y dado que en las oficinas de empleo se debe realizar la comprobación de la situación como demandantes inscritos no ocupados en el momento de la contratación, tanto del colectivo del 25%, como del resto de personas seleccionadas, las entidades se dirigirán a la oficina de empleo correspondiente antes de la contratación para verificar este requisito.

Asimismo, también se vincularán a la oferta los contratos de personas propuestas desde la Consejería competente en materia de Bienestar Social.

La oficina de empleo comunicará el número de oferta a la entidad beneficiaria con objeto de que, a la hora de registrar los contratos de las personas seleccionadas, lo incluyan en el apartado correspondiente.



En resumen, las entidades contratantes una vez finalizado el proceso de selección:

- En el caso de las Entidades Locales, antes de la contratación, deberán facilitar el acta de selección a la oficina de empleo, para que por la misma se compruebe que las personas incluidas en ella reúnen los requisitos para ser contratadas en este Plan.
- Las entidades beneficiarias remitirán a las Direcciones Provinciales las renunciaciones al programa de las personas contratadas o a contratar, que se hayan producido por escrito.
- Comunicarán a través de Contrat@ todas las contrataciones, indicando en el apartado correspondiente, el nº de oferta facilitado por la Oficina de Empleo.
- ❖ Finalmente, conviene recordar a todas las entidades beneficiarias de la subvención para la contratación de personas desempleadas y en situación de exclusión social que, con arreglo a lo previsto en el **apartado d) del artículo 5** de la Orden que regula estas ayudas, deberán disponer de un **plan de prevención de riesgos laborales**, e **impartir la formación necesaria en esta materia**, en función del puesto de trabajo a desarrollar, conforme a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Pero además, deberán **poner en marcha las medidas necesarias adecuadas al proyecto**, para prevenir y evitar dichos riesgos laborales.
- ❖ Asimismo, el emblema de la Unión Europea que debe aparecer en la documentación que se maneje de este programa de empleo, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, así como el modelo de cartel informativo, pueden ser descargados de la página Web de los Fondos Estructurales de Castilla-La Mancha en el siguiente enlace:

<http://fondosestructurales.castillalamancha.es/programacion-2014-2020/informacion-y-comunicacion-PORCLM>

LA DIRECTORA GENERAL DE PROGRAMAS DE EMPLEO

ELENA CARRASCO VALERA.