

CIRCULAR PROGRAMA EMPLEO DE EXPERIENCIA

(Decreto 100/2017, de 27 de junio, por el que se establecen las bases reguladoras del Programa Empleo de Experiencia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura)

Con la aprobación del Decreto de bases reguladoras del Programa Empleo de Experiencia destinado a Municipios y Entidades Locales de la Comunidad Autónoma de Extremadura y la publicación en el Diario Oficial de Extremadura de la Orden de Convocatoria se elabora Circular informativa para el correcto desarrollo de dicho programa.

1. REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

Las personas trabajadoras a contratar a través del presente Decreto deberán ser personas desempleadas e inscritas como personas demandantes de empleo desempleadas a fecha de realización del correspondiente sondeo por parte del Servicio Extremeño Público de Empleo (SEXPE) y a fecha de contratación.

El requisito de estar desempleado e inscrito como demandante de empleo desempleado a la fecha de contratación será comprobado por la Entidad Local el día de la firma del contrato.

2. CRONOLOGÍA DE ACTUACIONES

2.1 El plazo de presentación de solicitudes será de 10 días hábiles, a contar desde el día siguiente a la publicación en el Diario Oficial de Extremadura de la Orden de Convocatoria, es decir, **del 25 de julio hasta el día 7 de agosto de 2017 inclusive.**

2.2 Una vez notificada la Resolución de Concesión, la Entidad beneficiaria deberá, **en el plazo máximo de quince días hábiles**, formalizar al menos , una oferta de empleo y presentarla ante el correspondiente Centro de Empleo del SEXPE.

El resto de ofertas de empleo se podrán tramitar paulatinamente, teniendo en cuenta que la última de ellas, deberá ser presentada con al menos un mes de antelación a la fecha de finalización del plazo para formalizar los contratos objeto de la subvención. Si la entidad no respetara este plazo de un mes, el Centro de Empleo atenderá la oferta sin asumir responsabilidades que pudieran derivarse del hecho de que a la fecha en que se remita contestación a la entidad local, ya haya finalizado el plazo para formalizar las contrataciones subvencionadas que se establezca en la resolución de concesión.

2.3 La preselección de los candidatos por parte de los Centros de Empleo se realizará en el plazo **máximo de quince días hábiles.**

2.4 Recibida la preselección, la entidad beneficiaria procederá a la selección de los trabajadores antes de que finalice el plazo máximo para efectuar las contrataciones previstas en la Resolución de concesión. En el proceso selectivo siempre que lo permitan los recursos del SEXPE, podrá estar presente un representante del mismo.

2.5 La contratación de los trabajadores deberán estar formalizada a fecha que establezca la Resolución de Concesión excepto los trabajadores que se incorporen a la segunda contratación en el caso de que la entidad opte por efectuar, para cada puesto de trabajo, 2 contrataciones de 6 meses cada una con un trabajador distinto, o en los supuestos de sustituciones de bajas.

Las contrataciones formalizadas fuera de este periodo no serán subvencionadas, salvo que la entidad beneficiaria solicite ampliación del mismo por causa debidamente justificada.

3. PRESELECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

3.1 CONSIDERACIONES PREVIAS

El artículo 15 del Decreto de bases reguladoras establece que los Centros de Empleo realizarán la preselección de los candidatos. Para la **gestión de las Ofertas de Empleo** las Entidades deben tener en cuenta:

- 3.1.1 Las Entidades deberán indicar el tipo de selección a realizar, que, a tenor de lo especificado en el Decreto podrá ser:
 - a. Convocar pruebas de adecuación al puesto (solamente es válido "apto" "no apto").
 - b. Ordenar los grupos en función de las estrategias de empleo del ayuntamiento, en cuyo caso deben también informar de los criterios. Este modo de ordenar cada grupo es compatible con el punto anterior.
 - c. Seguir el orden de candidatos según la preselección.
- 3.1.2 En el caso que la Entidad no informe expresamente del procedimiento a seguir, aunque este sea respetar el orden de preselección, se le requerirá por escrito dicha información, indicando que, si en el plazo de dos días hábiles a contar desde la recepción del escrito, la Entidad no contesta, se entenderá que opta por seguir el orden de preselección que será notificado por el Centro de Empleo a la misma.
- 3.1.3 Mientras esté pendiente la información por parte de la entidad, no se realizará ninguna gestión de la oferta excepto el registro de la misma ni los días que transcurran contarán para el cálculo de los días hábiles a los que hace referencia el artículo 15 del decreto. Así mismo, tampoco se contabilizarán los plazos si se requiere otro tipo de información (justificación de eventuales requisitos de formación, carnés profesionales o de conducir, o cualquier otra aclaración que el centro de empleo estime necesaria para la adecuada gestión de la oferta) en tanto en cuanto se remita.
- 3.1.4 En lo que se refiere a la posible selección de personas que hayan trabajado en este programa en los 24 meses anteriores por un período igual o superior a seis meses (cuestión a comprobar por la entidad), únicamente podrá hacerse cuando no haya demandantes de empleo desempleados inscritos en cualquier ocupación. De darse esta circunstancia, el centro de empleo emitirá el informe correspondiente indicando que no existen más demandantes de empleo desempleados, previa realización de un nuevo sondeo por si hubiera nuevas personas inscritas desde el inicial.
Ahora bien, si hubiera demandantes de empleo desempleados, la Entidad deberá modificar el perfil de la oferta de empleo, adecuándose a cualquiera de los perfiles en que haya desempleados inscritos
- 3.1.5 El criterio anterior también es válido para los supuestos de ofertas de empleo para personas con discapacidad. Solamente se podrán contratar personas no discapacitadas para cubrir estas ofertas **si no hay personas discapacitadas inscritas como desempleadas en la localidad.**
- 3.1.6 En la oferta de empleo ha de justificarse la eventual exigencia de requisitos de formación o similares. Los centros de empleo, siguiendo las instrucciones que al respecto se les comunique desde los Servicios Centrales del Servicio de Orientación e Intermediación, serán quienes valoren si los requisitos de formación o similares

exigidos están o no justificados. En caso de que la entidad, al tiempo de presentar la oferta, no justifique la eventual exigencia de requisitos de formación o similares, se le requerirán las explicaciones oportunas para adoptar la decisión correspondiente. Asimismo, el centro de empleo deberá comunicar inmediatamente la incidencia al Servicio Central de Orientación e Intermediación, en aras a la debida constancia y unificación de criterios.

- 3.1.7 **En ningún caso podrá exigirse experiencia previa relacionada con el puesto de trabajo**, por tanto, la petición de puestos de trabajo para cuyo desempeño es imprescindible experiencia previa no tienen cabida en el programa de empleo de experiencia.
- 3.1.8 Las entidades beneficiarias podrán pedir tantos candidatos por puesto como deseen. Si no hubiera un número suficiente de desempleados, se enviarán todos los desempleados que aparezcan en el sondeo y que se adecuen a los criterios y requisitos de la norma y de la oferta.
- 3.1.9 La entidad beneficiaria deberá hacer constar claramente lugar, fecha y hora de la selección, para que el Centro de Empleo remita las correspondientes notificaciones, previo acuerdo con la misma.
- 3.1.10 Todos los requisitos o méritos justificados que aparezcan en la oferta y las Entidades consideren necesarios para el puesto de trabajo, deberán indicarse por escrito, estando claramente identificada la persona que representa a la Entidad en la oferta.
- 3.1.11 No se autorizarán requisitos excluyentes relacionados con la situación personal del demandante de empleo (discapacidad, empadronamiento, etc...). En el caso del requisito de discapacidad, solamente se admitirá en las ofertas dirigidas específicamente a estas personas, pero no en el resto.
- 3.1.12 Las personas con discapacidad se incluirán en las ofertas no dirigidas a su colectivo con los mismos criterios que el resto de demandantes de empleo, es decir, ni tendrán prioridad ni se excluirán.
- 3.1.13 Las personas desempleadas destinatarias del programa de empleo de experiencia deberán ser contratadas en alguna de las actividades relacionadas en el art. 4 del decreto de bases reguladoras.
- 3.1.14 En el supuesto de que **se creen diez o más puestos de trabajo**, uno de cada diez puestos deberá ser ocupado por una persona desempleada que se encuentre afectada por alguna discapacidad.

3.2 PROCEDIMIENTO

- 3.2.1 Será de obligado cumplimiento para las personas desempleadas candidatas a participar en el presente programa y que sean menores de veinte años, estar en posesión del título de la ESO o equivalente a efectos laborales.
- 3.2.2 Los candidatos serán preseleccionados por el correspondiente Centro de Empleo atendiendo a su adecuación al puesto de trabajo ofertado y a los grupos preferentes y en el orden de prioridad que se señalan a continuación:

a. Demandantes de primer empleo

b. Demandante desempleados de larga duración.

c. Resto de demandantes de empleo.

A efectos de este Decreto se entiende por **persona demandante de empleo desempleada de larga duración**, aquella persona que en los 18 meses anteriores a contar desde la fecha de realización del sondeo correspondiente, haya estado inscrita como demandante de empleo desempleada al menos 360 días.

- 3.2.3** Los demandantes serán preseleccionados y ordenados dentro de cada grupo, en función del **mayor tiempo de inscripción ininterrumpida como desempleados**.
- 3.2.4 Una vez realizados los sondeos, se remitirán a las Entidades, y el listado provisional de personas preseleccionadas se publicará en el tablón de anuncios del centro de empleo y en el de la Entidad.
- 3.2.5 Se establece un plazo de reclamaciones que comprenderá dos días hábiles completos posteriores al de publicación de la lista provisional.
- 3.2.6 Una vez estudiadas las posibles reclamaciones y resueltas estas, se remitirá y publicará en el tablón de anuncios del centro de empleo y en el de la Entidad el listado definitivo de personas preseleccionadas.
- 3.2.7 Se recomienda que, de común acuerdo con los Centros de Empleo, no se proceda a realizar contrataciones en ofertas cuyo orden de preselección pueda verse afectada por reclamaciones en otra oferta hasta que esta se resuelva.

4. SELECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Recibida la preselección por parte de los Centros de Empleo, la Entidad beneficiaria procederá a la selección de los trabajadores conforme al artículo 16 del Decreto de bases reguladoras antes de que finalice el plazo máximo establecido para efectuar las contrataciones que dicte la Resolución de Concesión, teniendo en cuenta:

- 4.1 Si las Entidades han optado por realizar pruebas de adecuación al puesto de trabajo, no podrán realizar únicamente la entrevista personal, sino que esta, de existir, se valorará como máximo con el 10 % de la puntuación total. En todo caso, estas pruebas son excluyentes y su resultado debe ser "apto" o "no apto", sin diferenciar puntuaciones entre las personas declaradas aptas.
- 4.2 De realizarse dichas pruebas, la Entidad debe remitir al centro de empleo, junto con el resultado de la selección, el acta de las mismas.
- 4.3 En todo caso, sin perjuicio de la exclusión de las personas no aptas, las entidades deben **respetar escrupulosamente el orden de grupos establecido**.
- 4.4 Asimismo, las Entidades podrán, en función de sus estrategias de empleo, reordenar dentro de los grupos, pero no excluir a nadie por este criterio. Dado que este procedimiento es compatible con el anterior, la reordenación dentro de cada grupo se realizará entre todas las personas preseleccionadas o entre las consideradas aptas en su caso. En el caso de que se opte por este sistema, la entidad debe remitir también el acta correspondiente.
- 4.5 De acuerdo con el artículo 16.1 del Decreto de bases reguladoras, los centros de empleo podrán, si lo estiman oportuno, participar en el proceso selectivo aunque no medie invitación de la Entidad.

4.6 Las Entidades beneficiarias deberán comunicar al centro de empleo del SEXPE los resultados de la selección, es decir: Candidatos seleccionados, candidatos rechazados indicando el motivo, candidatos no presentados y candidatos que renuncian con el motivo y la justificación cuando existan. Dicha comunicación deberá realizarse en los **10 días hábiles siguientes a la realización de la selección.**

4.7 En el caso de producirse renunciaciones a los puestos de trabajo, o no presentaciones ante la entidad, éstas serán tratadas según el procedimiento sancionador.

4.8 La entidad efectuará las contrataciones siguiendo rigurosamente el orden fijado.

4.9 Una vez realizada la selección, los aspirantes no contratados que cumplan todos los requisitos quedarán en lista de espera para futuras sustituciones de bajas.

5. GESTIÓN DE OFERTAS DE EMPLEO DIRIGIDAS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Como novedad en el Programa de Empleo de Experiencia se incorpora la creación de puestos de trabajo específicos para personas con discapacidad según establece la norma. Por ello, para la correcta gestión de las Ofertas de Empleo, las Entidades beneficiarias tendrán en cuenta lo siguiente:

5.1 Según lo dispuesto en el art. 7.7 del decreto de bases reguladoras, en el supuesto de que **se creen diez o más puestos de trabajo**, uno de cada diez puestos deberá ser ocupado por una persona desempleada que se encuentre afectada por alguna discapacidad, es decir, de 10 a 19 puestos totales concedidos la Entidad está obligada a realizar una contratación, de 20 a 29, dos, y sucesivamente.

5.2 Las personas con discapacidad seleccionadas por el art. 15.7 del decreto, deberán tener acreditada dicha condición ante el Centro de Empleo a fecha de sondeo.

5.3 No será aplicable en estos supuestos de discapacidad la obligación de estar en posesión del título de la ESO a las personas menores de 20 años.

5.4 Los puestos de trabajo deberán cubrirse mediante dos contrataciones consecutivas de 6 meses y con el procedimiento establecido para esta modalidad, es decir, con presentación de nueva oferta de empleo para personas discapacitadas, sin que necesariamente deba ser la misma ocupación.

5.5 **Si en la segunda oferta no existen** demandantes de empleo desempleados que cumplan el requisito de discapacidad, se podrá prorrogar el contrato inicial por seis meses más, siempre que no se incumpla la normativa laboral (a comprobar por la entidad). La prórroga del contrato inicial solamente se puede hacer si no hay personas con discapacidad desempleadas e inscritas como personas demandantes de empleo.

5.6 Si hubiera más de un puesto reservado para discapacidad, estos podrán cubrirse indistintamente con una sola oferta o con varias, es decir, si la Entidad solicita varias ocupaciones realizará tantas ofertas como ocupaciones solicite.

5.7 Si no hay candidatos disponibles para las ofertas presentadas, el Centro de Empleo enviará a la Entidad una relación de personas demandantes discapacitadas por ocupación.

5.8 Si el Centro de Empleo no hubiera podido ofrecer a la Entidad candidatos que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 15.7 del Decreto de bases reguladoras, la Entidad presentará nueva oferta de empleo para cubrir dichos puestos con personas en las que no concurra la condición de discapacidad. En este caso, deberá realizarse una primera contratación de 6 meses y transcurrido dicho periodo, la Entidad tendrá que presentar

nueva oferta de empleo para intentar ocuparla con personas desempleadas con discapacidad.

5.9 El resto del procedimiento, tanto de preselección como de selección, se realizará conforme a lo establecido para la generalidad de ofertas del Programa de Empleo de Experiencia.

6. CONTRATACIONES

6.1 CONTRATACIONES CONSECUTIVAS

Cuando, en función de sus estrategias de empleo, las entidades opten por efectuar cada puesto de trabajo con dos contrataciones de 6 meses, deberán:

- 6.1.1 Presentar la oferta de empleo para la segunda contratación entre 20 y 30 días hábiles (De 4 a 6 semanas) antes de la expiración del primer contrato.
- 6.1.2 No será necesario que la actividad de la segunda contratación coincida con la primera.
- 6.1.3 Las personas en listas de espera resultantes de la primera oferta **no** tendrán ninguna prioridad para la segunda por este hecho, aunque sea la misma ocupación. Se realizarán nuevos sondeos por parte del Centro de Empleo y se generarán nuevas listas.
- 6.1.4 No se podrá contratar a la persona del segundo turno mientras continúe (aunque sea en período de vacaciones) contratada la persona del primero.

6.2 SUSTITUCIONES

Cuando la Entidad deba sustituir a las personas trabajadoras según lo establecido en el artículo 19 del Decreto 100/2017, de 27 de junio, procederá de la siguiente manera:

- 6.2.1 Deberá presentar nueva oferta de empleo de idénticas características y requisitos que la inicial y la persona que sea seleccionada deberá realizar las mismas tareas que la sustituida.
- 6.2.2 Si existe lista de espera, el centro de empleo comprobará que la primera persona de la lista sigue cumpliendo con los requisitos para formar parte de la misma de acuerdo con lo estipulado en el artículo 14 del Decreto de bases reguladoras. En el caso de renuncia se procederá al envío del segundo candidato, previa comprobación de requisitos y así sucesivamente hasta la formalización de la contratación.
- 6.2.3 Si no hubiera lista de espera o esta se agotase sin que se haya formalizado la contratación, se procederá a la elaboración de una nueva mediante el procedimiento del punto 3 de la presente circular. El centro de empleo solamente enviará a la Entidad la persona que figura en el primer lugar de la misma.
- 6.2.4 En el supuesto del apartado anterior, si la entidad optó por realizar pruebas o seguir estrategias de empleo en la oferta original, puede solicitar que se le remitan más de una persona con el fin de realizarles dichas pruebas de aptitud o aplicar las estrategias de empleo locales o bien que le envíe solamente a la primera persona de la lista. Esta opción no es elegible si existe lista de espera o se optó en la oferta inicial por seguir el orden de preselección.
- 6.2.5 En cualquier caso, la opción por uno u otro método de selección no implica un aumento del periodo máximo para realizar la sustitución (un mes).

6.2.6 Si el puesto de trabajo a sustituir corresponde a una persona con discapacidad, se seguirán las mismas reglas que para el resto de ofertas si hay listas de espera. De no existir dichas listas, se procederá de la siguiente manera:

- a) Se hará un nuevo sondeo con los requisitos de la oferta incluida discapacidad y se actuará de idéntica manera a lo establecido en los puntos 6.2.3 y 6.2.4 de la presente circular.
- b) Si no hubiera candidatos, se sondearán las personas discapacitadas que cumplan con el perfil requerido en la oferta y no tengan demandada la ocupación y se ordenarán de acuerdo con los grupos establecidos por el Decreto, enviándose a la primera persona del listado o, si la Entidad optó por pruebas o estrategias locales de empleo y desea volverlas a realizar, el número de personas que solicite.
- c) Si sigue sin haber candidatos adecuados al perfil y existe una oferta de la misma ocupación no exclusiva para personas discapacitadas, se procederá a llamar a la primera persona de la lista de espera en la citada oferta y sucesivas en caso de renuncias.
- d) Si no existiera una oferta de la misma ocupación, se podrá optar, de común acuerdo con el centro de empleo, por uno de los dos métodos siguientes:
 - i. Entre las ofertas cuyo perfil habilite también para desempeñar las tareas de la oferta a sustituir se enviará a la persona que dentro del grupo uno tenga mayor antigüedad en su inscripción como demandante de empleo desempleado. Si no hubiera nadie en el grupo uno, se procederá de igual modo con el dos y si no, con el tres. La entidad podrá realizar pruebas de adecuación si en las ofertas de donde provienen las personas seleccionadas no se hubieran hecho y en la oferta inicial del puesto de trabajo sí estuvieran previstas.
 - ii. Realizar sondeos con el perfil y ocupación y ordenarlo de acuerdo al Decreto. En este caso, también se podrán realizar pruebas o seguir las estrategias de empleo con los mismos criterios que en caso anterior, esto es, que así estuvieran previstas en la oferta inicial.

6.2.7 Si la sustitución se produce por una suspensión con reserva de puesto de trabajo, el procedimiento de provisión del puesto es el mismo que para las sustituciones que no generan dicha reserva.

6.2.8 La persona sustituta, una vez finalizada la sustitución y con independencia de la duración de esta, pasará al último lugar de la lista de espera preexistente o generada por este proceso.

6.3 COMUNICACIÓN DE LA CONTRATACIÓN

6.3.1 La comunicación de los contratos de trabajo al correspondiente centro de empleo, que podrán formalizarse conforme a cualquier modalidad, deberá realizarse preferentemente a través de la aplicación informática **CONTRAT@**, codificando el código del programa de empleo **"INTERÉS SOCIAL (CORPORACIÓN LOCAL)" 12**.

6.3.2 Las Entidades deberán mecanizar el código de la oferta de empleo al efectuar el registro de los contratos.

7. ACTUACIONES COMPLEMENTARIAS

El Decreto 100/2017, de 27 de junio, establece que las personas participantes en el Programa de Empleo de Experiencia recibirán sesiones de motivación para el empleo y el autoempleo para mejorar su empleabilidad una vez finalicen las contrataciones. Por ello, durante el último trimestre de los contratos de un año de duración o el último bimestre de los contratos de seis meses de duración, el personal técnico de los centros de empleo impartirá a las personas contratadas, sesiones de motivación para el empleo y el autoempleo. La duración y contenido de esas sesiones se establecerá de mutuo acuerdo entre el Centro de Empleo y las Entidades y en función de la disponibilidad de medios que haya en ese momento. **Es de obligado cumplimiento la asistencia y la realización de las mismas.**

Al efecto se establecen las siguientes pautas:

1. Con carácter general, las sesiones no superarán las dos horas.
2. La diferenciación por grupos en función de su formación o sus necesidades podrá establecerse si así se estima por el centro de empleo.
3. En relación con la programación de sesiones en localidades pequeñas, se podrá asistir a dichas localidades o remitir información vía telefónica, por correo o telemática.

8. OTRAS NOVEDADES DEL DECRETO DE EMPLEO DE EXPERIENCIA

8.1 ACTIVIDADES

- Se establece en el art. 4.1.c) del decreto de bases reguladoras la posibilidad de efectuar contrataciones subvencionadas en una nueva actividad : **Dotación de Conserje en colegios públicos**
- El límite máximo del 70% en servicios de proximidad, deberá mantenerse durante los doce meses de duración subvencionada del puesto de trabajo, con independencia de que su cobertura se haya efectuado por la modalidad de contratación única, o por la de contrataciones consecutivas.

8.2.REVOCACIÓN, PERDIDA DE DERECHO AL COBRO Y REINTEGRO DE LAS SUBVENCIONES.

En el art. 26 del Decreto se especifican las causas de incumplimientos parciales y sus consecuencias. Con el fin de facilitar su aplicación se adjunta un cuadro resumen de las mismas:

CUADRO DE INCUMPLIMIENTOS

SITUACIONES	CONSECUENCIAS	NORMATIVA (Decreto 100/2017, de 27 de junio, DOE nº 126, de 3 de julio)
No cumplir con la obligación de efectuar el número de contrataciones reservadas a personas con discapacidad.		art.26.3.a
Superar el porcentaje máximo de puestos de trabajo que pueden destinarse a servicios de proximidad.	Conllevará que solo se tenga en cuenta como gastos subvencionables el 70% de los costes totales líquidos para el total de puestos de trabajos creados en la actividad de servicio de proximidad	art.26.3.b
No convocar a Organizaciones Sindicales a proceso selectivo y pruebas de adecuación al puesto como observadores.	Conllevará una reducción del 2% sobre importe de subv. Liquidada	art.26.3.c
No facilitar a los trabajadores contratados la participación en actuaciones complementarias	Conllevará una reducción del 2% sobre importe de subv. Liquidada	art.26.3.c
NO Informar al SEXPE, a través del centro de empleo correspondiente, de aquellos trabajadores que no participen en acciones complementarias	Conllevará una reducción del 2% sobre importe de subv. Liquidada	art.26.3.c
No Informar a los trabajadores que su contratación es a cargo del Programa de Empleo Experiencia así como acerca de su obligación de participar en las actuaciones complementarias	Conllevará una reducción del 2% sobre importe de subv. Liquidada	art.26.3.c
El retraso en la presentación del "Anexo de Certificación de inicio de las contrataciones y del "Anexo de Certificación de gastos realizados y pagados para el abono final"	Conllevará la reducción del 1% sobre el importe de la subv. total liquidada	art.26.3.d
No efectuar la segunda de las contrataciones en el caso de contrataciones consecutivas	Conllevará una reducción de 6.000€ sobre el importe de la subv. Liquidada, por cada segunda contratación no efectuada.	art.26.3e
Cuando no se efectúen sustituciones que sean obligatorias	Conllevará una reducción de 6.000€ sobre el importe de la subv. Liquidada, por cada segunda contratación no efectuada.	art.26.3e
Contrataciones efectuadas en jornada inferior al 50% de la jornada pactada en convenio colectivo o en su defecto, de la jornada máxima legal	No serán subvencionables	art.26.4.a
Las contrataciones que se inicien una vez finalizado el plazo que otorgue a tal fin en la resolución de concesión de la ayuda.	No serán subvencionables	art.26.4.b
Contrataciones que se formalicen con personas que no cumplen cualquiera de los requisitos exigidos por el último párrafo del apartado 1 y el apartado 2 del artículo de empleo...)	No serán subvencionables	art.26.4.c
Las Contrataciones realizadas para sustituir vacantes por extinciones anticipadas o por suspensiones del contrato con derecho a reserva de puesto de trabajo, y tales sustituciones no se realicen según procedimiento y plazo de art. 19	No serán subvencionables	art.26.4.d
Cuando se realicen contrataciones correspondientes al segundo periodo de 6 meses sin tener en cuenta las condiciones del art. 17.	No serán subvencionables	art.26.4.e
El coste correspondiente al número de días de contratación que excedan del año natural, computado desde su inicio.	No serán subvencionables	art.26.4.f
Cuando se haya optado por la modalidad de contrataciones consecutivas y la contratación del segundo periodo se anticipe a la fecha en que debió realizarse	El coste correspondientes al numero de días en los que se haya la contratación anticipado, No serán subvencionables	art.26.4.g
Las contrataciones en las que no se tenga validamente cubierto el puesto de trabajo subvencionado durante al menos 6 meses a contar desde el inicio del puesto de trabajo con carácter general	No serán subvencionables	art.26.4.h
Las contrataciones en las que no se tenga validamente cubierto el puesto de trabajo subvencionado durante al menos 3 meses si optan por contrataciones consecutivas	No serán subvencionables	art.26.4.h

Mérida, 21 de julio de 2017

LA DIRECTORA GENERAL DE EMPLEO

Inés Carreras González