

- c) Los trabajadores contratados deberán estar desempleados e inscritos en las oficinas del SEPE de Melilla durante un periodo no inferior a seis meses dentro de los doce meses anteriores a la contratación.

El tiempo transcurrido como desempleado se acreditará mediante certificado obtenido por el trabajador seleccionado, a través de la página corporativa del SEPE.

- d) Las personas contratadas deberán estar empadronadas y tener residencia efectiva en el territorio de la Ciudad de Melilla con al menos 36 meses de antelación a la fecha de contratación tal y como establece el Reglamento Regulador de Medidas para la Inclusión Social de la Ciudad Autónoma de Melilla (BOME núm. 4960 de 28 de septiembre de 2012). Si posteriormente se modificara dicho Reglamento se aplicaría la nueva normativa si la oferta de empleo se presentase posteriormente.
- e) El personal contratado para cada plan de inserción tendrá relación laboral con la empresa beneficiaria, siendo, en todo momento, dirigidos bajo la responsabilidad y el control de dichas empresas, en ningún caso tendrán relación laboral ni con la Ciudad Autónoma de Melilla ni con Proyecto Melilla, S.A.
- f) Se dará de alta al trabajador en la Seguridad Social y se formalizará contrato de trabajo debidamente cumplimentado y registrado en el organismo correspondiente, que se ajustarán al Convenio Colectivo general o específico, en su caso, de la actividad que fundamenta la concesión, y se concertará con el tipo de contrato, período y jornada estipuladas en el punto 1 del presente artículo, debiéndose indicar la fecha de inicio y finalización del contrato subvencionado.
- g) En el contrato de trabajo se deberá especificar de forma detallada y conforme a lo indicado en su solicitud de ayuda la necesidad manifiesta del empresario para contratar al trabajador
- h) En el supuesto de extinción de la relación laboral de alguno de los puestos de trabajo subvencionados, así como reducción de plantilla neta de trabajadores, se realizará la cobertura del puesto por un nuevo trabajador por el periodo restante, que deberá reunir los mismos requisitos básicos que el trabajador sustituido. El beneficiario tendrá un periodo máximo de 30 días naturales desde la baja del trabajador subvencionado, o de plantilla, para contratar a un nuevo trabajador, cuya nueva contratación deberá efectuarse por el mismo procedimiento indicado en el punto 2 del presente artículo. En el caso de IT solamente se podrá subvencionar la sustitución del trabajador durante dicho periodo de IT, aceptándose el contrato de sustitución vigente, siempre y cuando se cubra el 100% del coste salarial a través de la Seguridad Social, llevándose a cabo conforme al procedimiento señalado en el punto b) anterior.

Excepcionalmente se podrá contratar fuera del plazo de 30 días, siempre y cuando se presente en el plazo indicado de 30 días naturales la oferta de empleo y se hayan cerrado una o más ofertas sin que se haya encontrado candidato al puesto ofertado.
- i) No será considerado subvencionable la contratación de personas que hayan trabajado con la empresa beneficiaria o en empresas vinculadas a la beneficiaria conforme al artículo 16 del RDL 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, durante los tres meses anteriores a la solicitud de ayuda.