

su convocatoria con fecha 17 de diciembre de 2013, BOME núm. 5087 de 17 de diciembre de 2013.

Segundo.- Que la citada convocatoria necesita ser integrada con criterios interpretativos que resuelvan los problemas de aplicación práctica de las citadas bases, con especial referencia a los procesos de selección del empleo subvencionado. Para ello se ordenó la constitución de un grupo de trabajo técnico en la entidad gestora, y en base a su propuesta, se dispone lo que más abajo se indica.

Tercero.- Que es el Consejero de Economía y Hacienda el órgano competente para la interpretación de las correspondientes bases reguladoras así como las discrepancias que pudieran surgir por la aplicación de las mismas, así como de la Convocatoria, según la Disposición Adicional Tercera de las Bases (BOME 5084 de 6 de Diciembre de 2013).

Cuarto.- Que, siguiendo el citado Informe, se argumenta y propone lo siguiente:

El artículo 5.f), en cuanto regula los requisitos de los proyectos y las empresas concurrentes, señala que "el solicitante no ha reducido su plantilla media de trabajadores desde la fecha de publicación de estas bases reguladoras". Sin embargo no señala qué tipo de contratación laboral debe ser tenida en cuenta para el establecimiento de lo que deba ser la plantilla media. A tal efecto, y en concordancia con el artículo 10 apartado m (regulador de las obligaciones de las entidades beneficiarias) , se excluyen los contratos temporales.

En su virtud, se propone por el grupo técnico la siguiente interpretación del artículo 5.f) de las Bases: que "el solicitante no haya reducido su plantilla media de trabajadores con contrato indefinido, desde la fecha de publicación de estas Bases Reguladoras y hasta la fecha de entrega de la solicitud independientemente de la causa que motive cualquier decrecimiento/ reducción de esta plantilla".

El artículo 6.2. (referido a las contrataciones subvencionadas), dentro de los contratos a tiempo parcial de duración determinada, debe interpretarse, que "además del contrato por obra o servicio determinado, se considera también como contrato de duración determinada los contratos eventuales por circunstancias de la producción de al menos 12 meses de duración, siempre que lo permita su convenio colectivo de referencia", y ello de conformidad con la consideración de estos contratos en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 7.2, (referido al procedimiento de selección de los trabajadores) al no estipular nada las bases acerca del número máximo de candidatos a solicitar en cada oferta y, a fin de no colapsar el

SPEE con ofertas desmesuradas,debería interpretarse e indicar al empresario que "el número de trabajadores a solicitar en cada oferta será de un mínimo de tres(3) y un máximo de diez (10)", pudiendo solicitar luego ofertas adicionales en las mismas condiciones de número.

Se trata de aplicar un elemental principio de interdicción del abuso de derecho y aplicación de la buena fe , contemplado en el artículo 7 del Código Civil, así como un elemental principio de colaboración interadministrativa, a fin de evitar un desmesurado número de solicitudes al Servicio público de Empleo.

El artículo 7.3, (requisitos para la contratación de los trabajadores) ya fue objeto de interpretación mediante Orden de este Consejero de fecha 11 de julio, y a propuesta de la entidad gestora y de su grupo técnico.

No obstante debe contemplarse la resolución de la incidencia de inexistencia de trabajadores desempleados en la categoría demandada. Así, siguiendo el dictamen del grupo de trabajo de 15 de julio de 2014, debe contemplarse la posibilidad de realizar nueva oferta al SEPE, con otra categoría similar a la subvencionada, no pudiendo modificar en ningún caso los criterios mínimos de valoración que dieron lugar a la subvención.(nivel de estudios, edad.....).

Interpretación:

1. El artículo 5.f) de las Bases debe interpretarse en el sentido de requerir que "el solicitante no haya reducido su plantilla media de trabajadores con contrato indefinido, desde la fecha de publicación de estas Bases Reguladoras y hasta la fecha de entrega de la solicitud independientemente de la causa que motive cualquier decrecimiento/ reducción de esta plantilla", en concordancia con el artículo 10.m).

2. El artículo 6.2 de las Bases, referido a las contrataciones subvencionadas, dentro de los contratos a tiempo parcial de duración determinada, debe interpretarse, que "además del contrato por obra o servicio determinado, se considera también como contrato de duración determinada los contratos eventuales por circunstancias de la producción de al menos 12 meses de duración, siempre que lo permita su convenio colectivo de referencia".

3. El artículo 7.2 de las Bases, debe interpretarse con las siguientes limitaciones: que "el número de trabajadores a solicitar en cada oferta será de un mínimo de tres(3) y un máximo de diez (10)", pudiendo solicitar luego ofertas adicionales en las mismas condiciones de número.