

Aunque se ha establecido el mismo criterio utilizado por la seguridad social, no obstante, el grupo de cotización se determinará no solo por la actividad desarrollada, sino que también se podrá determinar por el nivel de estudios, experiencia profesional, la función que se desempeñe y por los criterios que la empresa tenga establecidos. De modo indicativo e informativo se podrían establecer los siguientes criterios:

**Grupo 1: Ingenieros y licenciados:** Se incluyen a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

**Grupo 2: Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados:** Se incluyen a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

**Grupo 3: Jefes administrativos y de taller, Grupo 4: Ayudantes no titulados y Grupo 5: Oficiales administrativos:** Se incluyen a aquellos trabajadores que dominan con plena responsabilidad un conjunto de técnicas relacionadas con la funciones a desarrollar y que por su complejidad, requieren una capacitación profesional demostrada.

**Grupo 6: Subalternos, Grupo 7: Auxiliares administrativos, Grupo 8: Oficiales de 1ª y 2ª y Grupo 9: Oficiales de 3ª y especialistas:** Se incluyen a aquellos trabajadores que realizan tareas que requieren el dominio de un oficio o actividad, realizando con autonomía las tareas propias del mismo que exigen habitualmente alguna iniciativa.

**Grupo 10: Peones:** Se incluyen a aquellos trabajadores que realizan tareas que no requieren el dominio de un oficio o actividad.

2.- La formación no académica; Se podrá solicitar que los candidatos hayan realizado un curso, y solamente un curso, directamente relacionado con las funciones del puesto a desempeñar, para cuya comprobación habrá de aportarse el original y copia del Diploma o Certificado obtenido, el cual deberá contener las horas/créditos del mismo, las materias de las cuales constaba, así como la entidad que lo certifica.

3.- La experiencia profesional; Como última limitación, se podrá exigir la experiencia mínima que la empresa desee, para el desempeño del puesto a ocupar, lo cual habrá de demostrarse mediante la aportación de la Vida laboral del candidato.

No se podrá establecer ninguna otra limitación como por ejemplo el idioma o la edad, salvo lo señalado en el criterio de valoración 1 de la presente convocatoria, y si así se indicó en la solicitud presentada.

El solicitante de la oferta de empleo podrá solicitar como máximo 10 candidatos por puesto de trabajo subvencionado. Si una vez realizada y entregada por la Agencia de Colocación la correspondiente preselección de candidatos, cumpliendo los candidatos los requisitos establecidos en la normativa del Plan de Inserción Laboral, éstos fuesen rechazados por el empresario, se procederá a la anulación total de la subvención. Solamente, en el supuesto de que todos los candidatos preseleccionados renunciasen al puesto, lo cual quedará indicado en la documentación a devolver a la Agencia de Colocación, se podrá solicitar otros nuevos candidatos con la limitación anteriormente indicada.

d) Los trabajadores contratados deberán estar desempleados e inscritos en las oficinas del SEPE de Melilla durante un periodo de mínimo de tres meses anteriores desde la fecha de contratación.

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

e) 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.

f) El personal contratado para cada plan de inserción tendrá relación laboral con el/la beneficiario/a de la subvención 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.U...

g) 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, salvo en los contratos indefinidos.

h) En el supuesto de extinción de la relación laboral de alguno de los puestos de trabajo subvencionados, se realizará la cobertura del puesto por un nuevo trabajador por el periodo restante de la lista existente en la oferta inicial presentada, que deberá reunir los mismos requisitos básicos que el trabajador