

1. PROGRAMA DE GARANTÍA JUVENIL

LE RECORDAMOS QUE SE HA AMPLIADO A 29 AÑOS LA EDAD DE LOS JÓVENES QUE PUEDEN INSCRIBIRSE EN EL SISTEMA DE GARANTÍA JUVENIL

A SU EMPRESA PODER BENEFICIARSE DE UNA BONIFICACIÓN DE HASTA EL 100% DE LAS COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL

La Garantía Juvenil es una iniciativa de la Unión Europea que tiene como objetivo que los **jóvenes entre 16 y 29 años** que no estén cursando estudios, formación ocupacional o no tengan empleo, puedan recibir una oferta de empleo, de educación o formación tras haber finalizado sus estudios o quedar desempleados. Hasta ahora el límite de edad se situaba en los 25 años.

Para ser beneficiario de la garantía juvenil **deben cumplirse una serie de requisitos:**

- Tener nacionalidad española o ser ciudadanos de la Unión o de los Estados parte del Acuerdo Económico Europeo o Suiza que se encuentren en España en ejercicio de la libre circulación y residencia. También podrán inscribirse los extranjeros titulares de una autorización para residir en territorio español que habilite para trabajar.
- Estar empadronado en cualquier localidad del territorio nacional español.
- Tener más de 16 años y menos de 30 en el momento de solicitar la inscripción en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
- No haber trabajado en los 30 días naturales anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.
- **No haber recibido acciones educativas que conlleven más de 40 horas mensuales en los 90 días naturales anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.**
- **No haber recibido acciones formativas que conlleven más de 40 horas mensuales en los 30 días naturales anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.**
- Presentar una declaración expresa de tener interés en participar en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, adquiriendo un compromiso de participación activa en las actuaciones que se desarrollen en el marco de la Garantía Juvenil.

A. BONIFICACIONES

Desde el 5-7-2014 y hasta el 30-6-2016, la contratación indefinida, incluida la modalidad fija discontinua, a tiempo completo, de una persona beneficiaria del Sistema Nacional de Garantía Juvenil tiene, durante un periodo de 6 meses, una bonificación mensual en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por un importe de 300 €.

Para acogerse a esta bonificación, las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, deben cumplir estos requisitos:

Mantener al trabajador al menos 6 meses desde el inicio de la relación laboral. No se entiende incumplida dicha obligación cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario que no sean declarados improcedentes, ni debido a extinciones causadas por dimisión, muerte, o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores.

Incrementar con la nueva contratación tanto el nivel de empleo indefinido como el nivel de empleo total, y mantener el nuevo nivel alcanzado con la contratación durante todo el periodo de disfrute de la bonificación. Para calcular dicho incremento, se toma como referencia el promedio diario de trabajadores que hayan prestado servicios en los 30 días naturales anteriores a la celebración del contrato. A estos efectos, no se tienen en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados improcedentes, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

En caso de incumplimiento de estos requisitos se debe proceder al reintegro tanto de la bonificación como del posible excedente generado y aplicado.

En el supuesto de que la contratación sea a tiempo parcial, la jornada debe ser como mínimo el 50% de la correspondiente a la de un trabajador a tiempo completo comparable (ET/95 art.12.1), aplicándose la bonificación para este supuesto de la siguiente manera:

Cuando la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a un 75% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable, 225 €/mes.

Cuando la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a un 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable, 150 €/mes.

Esta medida es compatible con todo tipo de incentivos siempre que el importe mensual a cotizar por la empresa o el trabajador autónomo no sea negativo. Si la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social del trabajador que da derecho a la bonificación fuera inferior al importe de ésta, el exceso puede descontarse de la aportación empresarial final que resulte en la liquidación mensual en la que figure incluido el citado trabajador, siempre que la misma no resulte negativa

B. SUBVENCIONES DEL PLAN DE EMPLEO JOVEN, PROGRAMA PRÁCTICO PROFESIONAL PARA JÓVENES CUALIFICADOS (2015)

Requisitos

Podrán acogerse a estas ayudas:

- Los Ayuntamientos de la Comunidad de Madrid y sus entidades y empresas dependientes o vinculadas.
- Las empresas privadas, ya sean personas físicas o jurídicas.
- Las empresas públicas.
- Las entidades sin ánimo de lucro, ya sean fundaciones con un centro de trabajo en la Comunidad de Madrid o asociaciones en cuyos estatutos figure que tienen la sede en la Comunidad de Madrid.
- La contratación deberá formalizarse para un centro de trabajo con domicilio en la Comunidad de Madrid y los trabajadores contratados deberán hallarse inscritos en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, con residencia en la Comunidad de Madrid.

En ningún caso, podrán acogerse a estas ayudas:

- Las comunidades de bienes, las sociedades civiles, las agrupaciones de personas físicas o jurídicas o cualquier otro tipo de patrimonio separado que puedan realizar las actuaciones que darían derecho a las ayudas.
- Las empresas que sean centros especiales de empleo y empresas de inserción.
- Las empresas de trabajo temporal y sus entidades sin ánimo de lucros dependientes o vinculados.
- Las entidades que contraten a jóvenes a través de esta medida de política activa de empleo deberán ser competentes o tener un objeto social que permita la ejecución de las obras o servicios propuestas y deberán hallarse al corriente de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.

En ningún caso, podrán ser beneficiarias las empresas en quienes concurra alguna de las circunstancias previstas en los apartados 2 y 3 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Acción subvencionable y cuantía de la subvención

1. La subvención estará destinada a sufragar los gastos derivados de los costes salariales y de cotización a la Seguridad Social del contrato de trabajo en prácticas suscrito con los jóvenes.
2. El cálculo de la subvención se realizará según el siguiente importe por cada joven contratado: 1.000 euros/mes. El período subvencionable será el correspondiente a los seis primeros meses de duración del contrato de trabajo.
3. La subvención máxima justificable será la correspondiente al coste efectivo total de cada joven participante en la medida de empleo, según el convenio colectivo y la normativa laboral y de Seguridad Social que le resulte de aplicación, hasta el máximo de la subvención otorgada para este fin, y siempre y cuando la duración del tiempo de experiencia profesional mediante el contrato de trabajo en prácticas haya sido de, al menos, seis meses.

Cuando la duración haya sido inferior, se reducirá, proporcionalmente al tiempo de duración del contrato, la subvención máxima justificable.

4. Las bajas de los jóvenes participantes en esta medida de empleo, cualquiera que sea su causa y que implique la rescisión del contrato de trabajo suscrito, no podrán sustituirse. La entidad beneficiaria de la subvención deberá comunicar las bajas que se produzcan a la Dirección General de Empleo, en los cinco días hábiles siguientes al que se produzca la baja definitiva, mediante el modelo de comunicación Anexo I de estas normas reguladoras. Igualmente, y en el mismo plazo, deberá comunicar las situaciones de suspensión del contrato de trabajo derivadas de las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad.

5. Las ayudas previstas en este Acuerdo están sometidas al régimen de mínimos en los términos establecidos en el Reglamento (UE) 1407/2013, de 18 de diciembre de 2013, de la Comisión, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de mínimos (“Diario Oficial de la Unión Europea” de 24 de diciembre de 2013), en virtud del cual la ayuda total de mínimos concedida a una empresa determinada no será superior a 200.000 euros, durante un período de tres ejercicios fiscales, o a 100.000 euros, en el supuesto de ayuda concedida a una empresa que opere en el sector del transporte por carretera, siendo aplicable dicho Reglamento desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2020.

6. Los beneficiarios de la subvención deberán mantener un código contable adecuado en relación con todas las transacciones relacionadas con la subvención.

2. CONTRATO EN PRÁCTICAS

A. REQUISITOS

Primer requisito: titulación

Para poder firmar un contrato de trabajo en prácticas, el trabajador debe estar en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o de títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.

Segundo requisito: período de tiempo para firmar el contrato

El contrato debe firmarse dentro de los cinco años inmediatamente siguientes a la obtención del título, o de los siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad.

No obstante, hasta que la tasa de desempleo en España se sitúe por debajo del 15%, el contrato en prácticas puede celebrarse con jóvenes menores de 30 años, aunque hayan transcurrido cinco o más años desde la terminación de los correspondientes estudios.

Tercer requisito: experiencia mediante contratos en prácticas

El trabajador no podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

A estos efectos, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

B. BENEFICIOS CONTRATO EN PRÁCTICAS

Usted necesita contratar a un nuevo trabajador, y entre los currículums que ha recibido está el de un recién licenciado. Pues bien, ¿sabe que si firma un contrato en prácticas con ese candidato su empresa ahorrará dinero?

Proceso de selección. Su candidato acabó la carrera en julio, y aunque no tiene experiencia profesional, encaja en el perfil que usted está buscando. Apunte. Pues bien, si lo contrata y firman un contrato de trabajo en prácticas, su empresa saldrá beneficiada.

Primer beneficio: flexibilidad

Duración. La primera ventaja que obtendrá es que dispondrá de una mayor flexibilidad que si firma cualquier otro tipo de contrato temporal. A estos efectos:

El contrato en prácticas (que se puede celebrar a jornada completa o parcial) debe tener una duración de entre seis meses y dos años . Apunte. Es decir, la duración máxima de este tipo de contrato es superior a la del contrato eventual (éste sólo puede durar seis meses como máximo si el convenio no dice nada).

Si el contrato se firma por una duración inferior a los dos años, se pueden concertar hasta dos prórrogas cuya duración no puede ser inferior a seis meses (respetando la duración total de dos años del contrato). Ello, a diferencia de lo que ocurre en el contrato eventual, que sólo permite firmar una prórroga.

Por otro lado, si su empleado coge la baja (o la maternidad, paternidad, etc.), la duración del contrato queda interrumpida durante dicho período. Para acogerse a esta posibilidad debe existir pacto expreso. ¡Atención! Esta situación no se produce en el resto de contratos.

Causas. Además, la finalidad del contrato en prácticas es que su empleado adquiera una práctica profesional relacionada con sus estudios. Por tanto, su empresa no deberá acreditar ninguna causa para justificar su temporalidad.

Segundo beneficio: salario

Inferior. Un contrato en prácticas le resulta también ventajoso porque la ley le permite pagar un salario inferior al de un trabajador ordinario. De esta manera (salvo que el convenio prevea lo contrario), podrá pagar a su empleado el 60% del salario fijado en el convenio durante el primer año y el 75% durante el segundo. Apunte. Así, si contrata a un economista para el departamento de administración y el sueldo para su grupo profesional es de 1.500 euros (con prorrata de pagas), podrá pagarle 900 euros durante el primer año y 1.125 durante el segundo. Ello le permitirá ahorrar un total de 11.700 euros en dos años.

Sin indemnización. Por otro lado, no deberá abonar al afectado ninguna indemnización por el fin del contrato temporal (a diferencia de lo que ocurre con los contratos de obra y eventual). De esta manera, si el empleado va a estar contratado dos años y su último sueldo es de 1.125 euros, ahorrará 888 euros en este concepto.

Tercer beneficio: cotizaciones

*Bonificación. Este tipo de contrato da derecho a una bonificación del 50% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante toda su vigencia (o del 75% si el contrato se firma con un empleado que esté realizando prácticas no laborales en la empresa).

Apunte. Pero si contrata a una persona inscrita en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, la bonificación será del 100%.

3. BECARIOS

Un amigo suyo cuenta con varios becarios en su empresa. Si usted conoce a un estudiante al que también desea contratar como becario, ¿qué trámites deberá efectuar? ¿Qué obligaciones tendrá su empresa?

Becarios. Su empresa ha contactado con la universidad para contratar a un becario. Por ello, usted quiere saber qué cuestiones deberá controlar a partir de ahora.

Seguridad Social

Cotizan. Si en el convenio que usted ha firmado con la universidad ha pactado una remuneración por cada hora trabajada por el becario, está obligado a darlo de alta y a cotizar a la Seguridad Social cada mes. En concreto:

Su empresa tendrá un coste mensual de 35,24 euros (30,98 por contingencias comunes, y 4,26 por contingencias profesionales). Apunte. El becario deberá soportar una cotización de 6,18 euros por contingencias comunes, que usted deberá descontarle de la nómina cada mes.

No existe obligación de cotizar por desempleo, FOGASA ni formación profesional.

En caso de becarios curriculares es posible aplicar una bonificación del 100% sobre las cuotas empresariales.

En resumen. Si usted no abona una contraprestación económica, o si el becario no está cursando unos estudios universitarios o de FP, no deberá cotizar. ¡Atención! Respecto al IRPF, en la medida en que este tipo de relaciones suelen tener una duración inferior al año, usted deberá practicar como mínimo una retención del 2%. Por ello, deberá ingresar las retenciones en Hacienda a través del modelo 111, y deberá declarar estas cuantías en el modelo 190 con la clave A.

Obligaciones

No son empleados. A diferencia de lo que ocurre con los contratos formativos, los becarios no son trabajadores ordinarios por mucho que coticen. En consecuencia, usted no adquiere las obligaciones propias de un contrato laboral:

Si tras las prácticas usted desea incorporarlo en plantilla, el tiempo cotizado como becario no computa a efectos de antigüedad, pudiendo suscribir en ese momento un período de prueba.

Tanto la retribución como la duración del convenio serán las que usted haya pactado con la universidad. Asimismo, al término del convenio, no deberá pagarle ninguna indemnización ni concederle preaviso.

Precaución. En cualquier caso, recuerde que esta contratación tiene una finalidad formativa. Es decir, las tareas realizadas por el becario deben servirle para complementar los conocimientos teóricos, por lo que usted deberá asignarle un tutor y emitir un informe de aprovechamiento (en los términos pactados con la universidad o escuela correspondiente).

¡Atención! Tenga en cuenta que si el becario desarrolla las mismas funciones que otros empleados, sin estar tutelado y sin que impliquen un aprendizaje, podrá reclamar que se le considere un trabajador indefinido más de su empresa.

Si quiere contratar a un becario, deberá cotizar a la Seguridad Social si le va a abonar una contraprestación por sus funciones. Recuerde que al tratarse de un estudiante, las prácticas deberán tener una naturaleza formativa.

Comprobación de la actividad de los becarios

La Inspección de Trabajo está llevando a cabo una campaña para controlar las tareas que realizan los becarios en las empresas. Si recibe una inspección, ¿qué documentación le pedirán? ¿Qué precauciones debe adoptar?

Actividad formativa

Estudiantes. Usted cuenta con estudiantes universitarios y de FP que realizan prácticas en su empresa. Dado que les abona una contraprestación económica, está obligado a darlos de alta y a cotizar por ellos (con los tipos reducidos de los contratos de formación). Apunte. Pues bien, recuerde que la finalidad de dicha contratación es formativa:

La actividad que realicen debe contribuir a su aprendizaje. Por tanto, no importa si las tareas son o no provechosas para su empresa.

Si los becarios realizan las mismas tareas que cualquier otro empleado, dicha relación será laboral. ¡Atención! Lo mismo ocurrirá si se dan otros indicios: si no tienen asignado a un tutor, si organizan sus tareas de forma autónoma, si están contratados durante largos períodos como becarios (más de seis meses, por ejemplo), si desarrollan muchas más funciones de las previstas en el convenio firmado con la universidad...

Consecuencias. Si la relación es laboral, los becarios se convertirán en fijos. Además, deberá reconocerles la antigüedad desde el primer día y retribuirles según convenio. ¡Atención! Asimismo, la Inspección le reclamará las cotizaciones en el Régimen General ordinario con un recargo del 20% y le sancionará con una multa que puede oscilar entre 626 y 6.250 euros.

Campaña de la Inspección

Documentación. Pues bien, sepa que la Inspección está revisando la situación de los becarios. Vea la información que le puede solicitar:

Un listado de los becarios con la fecha de inicio y de final de la relación, así como con la dotación económica. Apunte. En este sentido, podrán requerirle datos de becarios que ya no están en su empresa para, por ejemplo, revisar si cotizó (el plazo de prescripción es de cuatro años).

También le pedirán el contrato entre su empresa y el centro formativo, así como la documentación del proceso de selección (por ejemplo, la oferta). ¡Atención! Todo ello para detectar si su empresa necesitaba a un becario o a un empleado ordinario.

Anticípese. Por tanto, si cuenta con becarios, anticipése y vea cómo actuar para no tener problemas en caso de revisión.

Recomendaciones

Precauciones. Asigne un tutor a sus becarios: un empleado (el responsable del departamento, por ejemplo) que les tutele y emita efectivamente un informe de seguimiento. Además:

Limitese a asignarles funciones relacionadas con su formación, y no les asigne las tareas de cualquier tipo de trabajador. Evite, en este sentido, incluirles en un planning de trabajos junto con otros trabajadores (de donde podría deducirse, por ejemplo, que desarrollan tareas similares a los demás empleados).

Asígneles un horario que facilite las prácticas con sus estudios. Permítales un horario diferente al resto de trabajadores.

No les dé un correo electrónico con su nombre; es mejor uno del tipo "becario1@nombredesuempresa.es". Asimismo, haga constar su condición de becario en la firma de sus e-mails.

Rotación. Evite un becario de larga duración: mantenga un programa estable en el tiempo, de forma que los becarios vayan cambiando.

Si su empresa tiene becarios, asígneles un tutor y asegúrese de que las tareas que realizan están relacionadas con su formación, para evitar problemas.

4. Modificaciones en el programa de estímulos a la contratación establecido en 2013

El programa de estímulos a la contratación, establecido en el año 2013 (L 11/2013 art.9 s.), queda modificado, a partir del 5-7-2014, de la siguiente manera:

Respecto a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa:

se incluye al colectivo de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil en España entre los trabajadores que pueden contratarse bajo esta modalidad;

en el caso de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil la jornada pactada va a poder alcanzar 75% (frente al 50% que es el supuesto general) de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable (ET/95 art.12.1).

En relación a los incentivos a la contratación en prácticas, si el contrato se formaliza con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, se aplica a todas aquellas contrataciones que se efectúen hasta el 30-6-2016 una bonificación adicional en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante toda la vigencia del contrato:

- del 50% cuando el contrato se concierte con un menor de 30 años
- del 25% si el trabajador estuviese realizando prácticas no laborales.

Importante: Para acogerse a las bonificaciones por contratación en prácticas. Es conveniente que el empleado esté inscrito en el desempleo aunque sea un solo día. Es un requisito escondido y discutible.

Posibles ayudas y subvenciones para abonar el salario de los empleados contratados en formación inscritos al sistema de garantía juvenil (Comunidad de Madrid). Actualmente no se han publicado posibles para el 2016.

Se entenderá por acción educativa toda formación reglada que suponga la obtención de un título (ESO, Bachillerato, F.P., Grado, planes de “segunda oportunidad”,...). Acción formativa, por otro lado será toda aquella, reglada o no, que mejore las condiciones del joven para obtener un empleo (idiomas, informática, cursos de formación para el empleo,...).

¿Cuál es la diferencia entre Prácticas Curriculares y Extracurriculares?

Las primeras son las prácticas que los estudiantes de una titulación tienen que realizar para superar una asignatura. Por tanto su contenido y duración están marcados por la universidad.

Las Extracurriculares son prácticas que los estudiantes realizan por su propio interés para seguir formándose.