

PLAN DE ACTUACIÓN

DE

CREATIVE QUALITY

INTRODUCCIÓN

La actual coyuntura económica, requiere iniciativas que vayan encaminadas a minimizar en lo posible esta situación adversa y a instalar y consolidar un sistema que sea capaz de regenerar la economía española colocándola en el lugar que le corresponde a nivel mundial tanto por su ubicación geográfica y política, como por la riqueza intrínseca de su territorio, tanto a nivel de recursos materiales como de recursos humanos.

Si es grave, la situación con carácter general, está se acentúa y de que manera, con el colectivo de personas jóvenes, los cuales padecen unas cifras de desempleo descomunales e insostenibles por el sistema.

Los distintos cambios estructurales que se han realizado durante el año 2012 y los que llevamos durante el presente ejercicio, pretenden dar una estabilidad a la economía e instaurar las bases de un nuevo sistema productivo, que nos permita recuperar la senda del crecimiento económico, el cual va a llevar a consigo la creación de empleo.

Podría continuar escribiendo infinidad de párrafos en este sentido, pero considero más oportuno ser más pragmático, precisamente por eso por la necesidad imperiosa de tomar medidas concretas, exponer las iniciativas que nuestra Entidad propone y que estamos convencidos que tendrán la repercusión que en cada una de ellas se describe.

Algunas entidades como la que yo represento llevamos tiempo trabajando de forma totalmente altruista en proyectos que generan nuevas oportunidades a empresas, profesionales y trabajadores, sencillamente realizando labores de información combinándolas con el uso de las nuevas tecnologías de la información, pero nunca hemos obtenido el reconocimiento de la Administración, pero al parecer esa travesía del desierto ha llegado a su fin, gracias al nuevo marco que se recoge en la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Juvenil.

Tan solo y como punto final a esta breve introducción me gustaría resaltar un hecho que considero vital y que es precisamente el motivo por el cual se está creando este Dossier o Plan de Actuación, que es la sensibilidad y a mi entender acierto que ha tenido el legislador en convocar a todos aquellos que tengamos ideas, iniciativas, inquietudes, experiencias, ilusiones..., en exponerlas, en colaborar, en definitiva en participar, para conseguir este objetivo común que nos une.

Inicialmente tan solo vamos a plantear dos medidas, sin embargo tenemos muchas más inquietudes e ideas que iremos aportando paulatinamente según las vayamos consolidando y comprobemos el grado de receptividad que les otorgan a las que ahora proponemos.

DESCRIPCIÓN NUESTRA ENTIDAD, HISTORIA, FINES Y ACTIVIDAD

Creative Quality S.L., es una entidad mercantil de reciente creación (Noviembre de 2.006) cuyos integrantes poseen una dilatada experiencia en el sector público y privado en el desarrollo e implantación de elementos y sistemas de gestión de empleo, tramitación organizativa y empresarial.

La creación de la misma se lleva a cabo a partir de la iniciativa de los partícipes de la misma de crear una empresa que permitiese explotar económicamente una iniciativa de negocio electrónico basada en la innovación en la tramitación administrativa en el mundo laboral.

Los socios constituyentes tienen un amplio historial profesional y un profundo conocimiento de las actividades y tareas que se realizan en los despachos de los graduados sociales, en los departamentos de recursos humanos de las empresas y conocen de primera mano, las carencias y necesidades tecnológicas que están padeciendo; a su vez los creadores de la mercantil tienen los suficientes conocimientos en materia de desarrollo de soluciones informáticas para diseñar productos que respondan a las necesidades que estos usuarios demandan y en base a ello, conjugándolo con la suficiente capacidad organizativa, comercial, financiera y de gestión de recursos, deciden afrontar el reto de constituir la entidad solicitante de este proyecto.

Creative Quality S.L., nace inicialmente con la intención de crear, desarrollar y explotar un producto denominado **NETCONTRAT@**, actualmente implantado en cerca de 2.500 despachos profesionales y empresas en todo el territorio nacional. Este producto es el que nos ofrece actualmente la rentabilidad económica para poder afrontar los distintos retos e iniciativas en los que nos implicamos y a la vez es la base para que nuestras propuestas lleguen a un colectivo estratégico en el marco de las relaciones laborales.

NETCONTRAT@ es una aplicación informática que tiene por finalidad realizar todas las tareas relacionadas con la comunicación electrónica de documentos a las distintas Administraciones Públicas, implicadas en los procesos administrativos relacionados con la contratación laboral.

En base a lo anterior, los usuarios que utilizan este producto pueden realizar las siguientes tareas:

- Confección y registro ONLINE a **CONTRAT@** y al **Servicio Público de Empleo Estatal** de los contratos de trabajo.
- Altas, Bajas y Variaciones de datos de trabajadores ONLINE ante el **sistema RED de la Seguridad Social**.
- Comunicación Electrónica de los accidentes de Trabajo a **DELT@**, servicio dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Comunicación de los certificados de empresa de cese de la relación laboral al **Servicio Público de Empleo Estatal a través de CERTIFIC@**
- Acceso a todos los servicios que las distintas Administraciones indicadas anteriormente ponen a disposición de los usuarios en sus respectivas **sedes electrónicas** dentro del interfaz de la aplicación NETCONTRAT@, lo cual simplifica considerablemente el acceso a dicha información.
- Integración con las aplicaciones de gestión laboral existentes en los despachos profesionales para evitar duplicidad en la mecanización de la información.
- Evidentemente para acceder a las distintas plataformas que la Administración pone a disposición de dichos usuarios, se realizan procesos de identificación y acceso seguro perfectamente definidos, tales como Certificados Digitales de la FNMT, DNI Electrónico o bien autorización administrativa cifrada, opciones que están integradas en la aplicación para permitir los accesos correspondientes.

La necesidad era evidente ya que el proceso administrativo para formalizar una relación laboral está compuesto de los siguientes pasos:

1. Dar de Alta al trabajador/a en la Seguridad Social. El asesor laboral debe de acceder al Sistema RED de la Seguridad Social y después de identificarse teclear toda la información requerida en el apartado correspondiente para formalizar el Alta en Seguridad Social.
2. Introducir en su aplicación de gestión laboral toda la información específica de la relación laboral entre empresa y trabajador/a que se está produciendo para poder realizar la nómina y las tareas complementarias de la misma.
3. Acceder al apartado correspondiente de su programa laboral para confeccionar el contrato de trabajo.
4. Identificarse en el Servicio Público de Empleo Estatal, en concreto en la aplicación CONTRAT@ para comunicar por medios telemáticos el contrato de trabajo.
5. En el supuesto de que se produzcan accidentes de trabajo, acceder a DELT@ y comunicar dichos accidentes.
6. A la terminación de la relación laboral, se debe de transmitir por medios telemáticos el Certificado de Empresa a CERTIFIC@

Como se aprecia son varios los pasos que hay que dar y en todos se repite una serie de información que hay que teclear continuamente siendo comunes muchos de ellos, tales como nombre de la empresa, CCC, CIF, tipo contrato, NIF del trabajador/a, NAF, Apellidos y Nombre, direcciones, etc, etc....

Con el uso de NETCONTRAT@, tan solo con introducir los datos en la aplicación de gestión laboral, punto 2º más crear la relación laboral en NETCONTRAT@, tenemos la posibilidad de realizar todas las operaciones indicadas sin tener que volver a teclear datos de forma reiterativa.

Se detectó una necesidad y hemos obtenido una solución.

El objetivo principal ya se había obtenido pero había que conjugarlo con otra serie de herramientas que ofreciesen un valor añadido a la aplicación y especialmente teníamos que contar con mecanismos de actualización y soporte técnico que nos garantizarán que el usuario disponía de la versión más reciente del producto ya que debido al tipo de aplicación, estaba sometida a cambios de una forma más o menos periódica y por ello optemos por integrar en la mencionada aplicación un interfaz que incorpora un panel o navegador web, que nos permite interactuar con los usuarios de NETCONTRAT@.

A través de dicho interfaz tenemos un mecanismo de comunicación directo con los despachos profesionales o empresas que actualmente tienen instalado el programa, mediante el cual no solo podemos controlar los procesos de actualización a las versiones más recientes sino que también lo utilizamos como entorno o escaparate de prestación de servicios a usuarios registrados.

Nuestro departamento de soporte técnico y desarrollo integrado por profesionales de las Relaciones Laborales, Analistas y Programadores cuenta con los más avanzados procedimientos de comunicación con nuestros clientes, tales como Chat directo, control remoto de equipos, formularios de contacto, sesiones remotas de instalación-formación....

Con objeto de ofrecer un valor añadido a nuestro producto “estrella” y en base a las necesidades detectadas en determinadas áreas todas ellas relacionadas con la gestión de empleo, empezamos a desarrollar y a ofrecer servicios adicionales a nuestros clientes que son los que a continuación enumeramos:

1.- Certificados de Profesionalidad.- <http://www.certificadosprofesionalidad.com>

Esta web está destinada a ser un portal de referencia y apoyo al trabajador/a que está interesado/a en obtener un Certificado de Profesionalidad.

Desde su creación a mediados del año 2.008, está siendo un referente en INTERNET, para obtener información relacionada con los Certificados de Profesionalidad.

Tiene un posicionamiento en buscadores inmejorable, apareciendo incluso delante de los sitios destinados a tal efecto por los Servicios Públicos de Empleo, incluyendo el Estatal.

Dispone de una carta de servicios destinada a Centros de Formación, Empresas y Trabajadores, donde con detalle pueden obtener información de las tareas en las que proporcionamos información y gestión.

El trabajador/a, una vez identificado, puede introducir su historial académico y profesional, ello le genera un diagnóstico del certificado/certificados de profesionalidad que debería de realizar para obtener una cualificación profesional, opcionalmente el puede decidir, en que certificados está interesado.

A continuación recibe si lo desea información de los Centros de Formación que están acreditados para impartir dicha formación y que se encuentran ubicados más cerca de su domicilio.

Además cuenta con sistema de avisos, que le notifica cualquier convocatoria de procedimiento de acreditación y evaluación que convoque la Administración para los certificados en los que este interesado/a.

Los Centros de Formación que están interesados, incluyen su oferta formativa en la web, siempre que este relacionada con los certificados y tengan acreditación a tal efecto. Cuando un trabajador está interesado en su oferta formativa reciben un mail y entre ambas partes Centro-Trabajador conciertan si lo desean la formación correspondiente.

Todo este sistema, que es totalmente gratuito para todas las partes (Empresa-Centro de Formación-Trabajador), se encuentra además acompañado, de una mensajería interna y de un soporte técnico donde nuestro personal atiende las distintas consultas e incidencias que se generan.

En lo que va de año hemos recibido más de 27.000 visitas, datos extraídos de Google Analytics, y pueden consultar lo aquí indicado visitando nuestra web.

2.- Permisos Individuales de Formación. <http://www.pif-online.com>

Mediante esta plataforma se ofrece al trabajador/a información, apoyo y gestión para solicitar un PIF (Permiso Individual de Formación).

Los trabajadores que están ocupados tienen la posibilidad a través de esta figura recogida en el Real Decreto 394/2007, desarrollada por la Orden TAS/2307/2007 , compatibilizar la formación con el trabajo por cuenta ajena.

Por distintas razones, son bastantes desconocidos, y pueden ser el apoyo necesario para que los trabajadores puedan completar su formación, incluidos los certificados de profesionalidad. CREATIVE QUALITY S.L., es una entidad organizadora acreditada como tal en la Fundación Tripartita para la formación en el empleo, especializada en los Permisos Individuales de Formación.

Ofrecemos a nuestros usuarios un proceso tutorizado y a través de nuestra plataforma el trabajador debidamente identificado conseguirá todos los impresos para solicitar su PIF.

A la empresa por su parte le gestionamos toda la tramitación del PIF ante la Fundación Tripartita.

En esta web nos encontramos en una situación similar a la de los Certificados de Profesionalidad, o sea tenemos un posicionamiento superior incluso al de la Fundación Tripartita, que es el Órgano de la Administración competente en esta materia.

Toda la información que proporcionamos a empresas y trabajadores se realiza de forma totalmente gratuita, tan solo en el caso en que la empresa, nos realice el encargo de tramitarle un PIF les facturamos por importe que tenemos autorizado como Entidad Organizadora.

En lo que va de año hemos recibido más de 4.000 visitas, datos extraídos de Google Analytics, y pueden consultar lo aquí indicado visitando nuestra web.

3.- Agencia de Colocación NETEMPLEA . <http://www.netemplea.es>

Estamos convencidos que NETEMPLEA, será la referencia y el punto de encuentro que aglutine todos los servicios que actualmente presta CREATIVE QUALITY S.L. y que hemos descrito en los puntos anteriores, sumándole los que le corresponde como Agencia de Colocación relacionados con la intermediación laboral.

Esta Agencia, va destinada especialmente a los **JOVENES**, permítame que lo escriba con mayúsculas ya que todos nuestros esfuerzos van a ir destinados especialmente a ese colectivo y como prueba visible les pido que la visiten y comprobarán que el propio interfaz, nos está demostrando lo que indico.

El portal dispone de tres accesos perfectamente diferenciados:

- a) Trabajadores.
- b) Empresas.
- c) Asesorías.

El portal de intermediación de netemplea, ya cuenta con lo que es intrínseco a cualquier portal de empleo, que consiste fundamentalmente en lo que se refiere a trabajadores con datos, personales, académicos, profesionales, otros datos, curriculums, cartas de presentación, ficheros anexos, avisos y notificaciones; en lo que se refiere a empresas con datos de la empresa, gestión de ofertas de empleo, avisos, cuestionarios de evaluación, seguimiento, sondeos, perfiles.; y en lo que se refiere a asesorías con una gestión similar a las empresas pero permitiendo que sea la asesoría la que represente a la misma en toda o parte de la gestión.

Sin embargo en la Agencia, precisamente es donde vamos a concentrar nuestros esfuerzos para aplicar una serie de medidas que pretendemos que sean un impulso para conseguir reducir la tasa de desempleo en los jóvenes y son las que van a formar parte de nuestra Solicitud de Admisión a la Estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013/2016.

CAPACIDAD ECONOMICA Y FINANCIERA DE LA ENTIDAD.

Creative Quality S.L. es una empresa que figura en el Registro General de Empresas Clasificadas del Ministerio de Economía y Hacienda con el número de expediente 66151.

Por tanto y en base al artículo 59.2 de la Ley 30/2007, de 30 de Octubre, de Contratos del Sector Público que establece que las empresas clasificadas al amparo de dicha Ley han de acreditar anualmente el mantenimiento de su solvencia económica y financiera para mantener su clasificación.

Nuestra empresa anualmente viene acreditando nuestra capacidad económica y financiera y por tanto manteniendo la clasificación.

Creative Quality S.L., es también una empresa inscrita en el Registro General de Empresas Clasificadas de la Junta de Andalucía, cumpliendo con unos requisitos similares a los establecidos para la Administración del Estado.

Creative Quality S.L. esta saneada económicamente y tiene una garantía de estabilidad que se sustenta en el contrato de prestación de servicios que tiene suscrito con mas de 2.500 asesorías, las cuales son usuarias de nuestra aplicación netcontrata. Está circunstancia nos permite poner en marcha iniciativas de distinto índole, sin tener dificultades económicas ya que como indicamos tenemos el respaldo del contrato indicado. No buscamos por tanto unos fines lucrativos, lo cual sería lícito no obstante como empresa privada, lo que realmente buscamos es poder difundir al mayor número de personas y entidades, las distintas oportunidades que ofrece nuestro ordenamiento normativo y nuestro mercado de trabajo.

La mayoría de los servicios que prestamos se realizan de forma gratuita, pero evidentemente esto nos condiciona sustancialmente, por ello pretendemos que al adherirnos a esta Estrategia dispongamos de los recursos económicos necesarios para llevar a cabo con los niveles de calidad que deseamos las medidas que vamos a proponer.

MEDIDA 1. COSTES SALARIALES

A través de nuestro portal de empleo queremos dar una nueva alternativa a la búsqueda de empleo a los jóvenes.

Para ello pretendemos que mediante medios telemáticos, cada trabajador/a desempleado que se inscriba en la Agencia obtenga un documento que lo pueda adjuntar a su curriculum o candidatura para presentar en cualquier proceso de selección de trabajadores al que concurra.

Dicho documento lo vamos a denominar **COSTES SALARIALES**.

JUSTIFICACIÓN

En una selección de trabajadores para cubrir puestos de trabajo, son muchos los elementos que baraja el empresario, tales como perfil, idoneidad, experiencia, formación, capacidades..., para optar por un candidato, pero ahí uno que es importantísimo y que quizás no le estemos dando la importancia que merece, que es el coste salarial, que supone cada uno de los candidatos entrevistados y es evidente que varía y en muchos casos de forma considerable, dependiendo de la situación personal de cada uno de los candidatos y de las distintas modalidades de contratación que nos ofrece nuestra normativa.

El empresario con carácter general y en especial las PYMES, cuentan con un asesor laboral que realiza en su nombre todas las gestiones relacionadas con la contratación de los trabajadores, sin embargo suelen ser ellos o las personas en las que delegan las que realizan los procesos de selección y lamentablemente en la mayoría de los casos desconocen las ventajas que suponen determinadas medidas de contratación de trabajadores y mucho menos llegan a saber directamente en euros/mes lo que puede suponer de coste salarial cada contrato.

Por tanto consideramos que el documento COSTES SALARIALES, puede ser un elemento que decante una selección en función del contenido del mismo.

¿COMO OBTENGO EL DOCUMENTO COSTES SALARIALES?

Un trabajador/a que se inscriba en nuestro portal de empleo, tiene la posibilidad de conseguirlo de forma automática, tan solo tiene que cumplimentar todos los datos de su situación personal, tales como fecha de nacimiento, formación, antigüedad como demandante reemplazo, experiencia, discapacidades, percepción de prestaciones, situación de exclusión.....; una vez creada su demanda de empleo en nuestro portal, y pulsando sobre la opción costes salariales le va a salir un cuadro de dialogo que le va a preguntar lo siguiente:

Tipo de Empresa a la que va destinado:

- Sociedad Mercantil

- Autónomo/a

- Empresa de Inserción.

- Empresa de Economía Social

- Autónomo con menos de 9 trabajadores

Salario establecido con dos opciones

a) Cantidades pactadas.

b) Según Convenio Colectivo

En el caso en que indique convenio colectivo, le saldrá un desplegable para seleccionar el Convenio Colectivo que quiera utilizar. Una vez seleccionado, le indicará que elija una categoría profesional. Opcionalmente el trabajador puede consultar el Convenio Colectivo a través de nuestro propio portal para recabar mas información si fuera necesario.

El documento por defecto me realizará los costes salariales para una jornada completa, teniendo la posibilidad del usuario de indicar una jornada parcial, indicando el porcentaje de parcialidad.

Con dichos datos ya podemos obtener el documento, el cual tendrá un formato de unas características similares al que le presento en **ANEXO I**.

DESTINATARIOS

En principio, está medida podrá ser utilizada por cualquier trabajador para acompañar su candidatura, sin embargo es evidente que las personas que van a obtener del mismo más posibilidades son aquellas que se encuentren integrados en colectivos especialmente protegidos por el sistema de contratación, tales como jóvenes, discapacitados, personas en situación de exclusión social...

La medida como hemos indicado, será una utilidad integrada en nuestro portal de empleo www.netemplea.es , sin embargo y dependiendo de la repercusión que pueda tener la misma, se podrían estudiar otras formulas alternativas para hacer uso de la misma, tales como incluirla en otros servicios de empleo e incluso realizar la herramienta para poder ser utilizada en dispositivos móviles.

AMBITO DE ACTUACION Y NUMERO DE BENEFICIARIOS

Dado que es un servicio que se va a ofrecer a través de la web, es difícil hacer unas previsiones a priori, no obstante y tomando como referencia las visitas a los distintos servicios que ofrece nuestra empresa, entendemos que mas de 15.000 personas, en el periodo que va desde el 01 de Mayo a 31 de Diciembre de 2.013, generaran dicho informe.

El ámbito es todo el territorio nacional ya que se encuentra incluida en la web.

TUTORIZACION DE USUARIOS Y SOPORTE

Nuestro portal de empleo asigna un tutor personal a cada trabajador que se inscribe en nuestro portal de empleo.

El trabajador tiene contacto directo con el tutor mediante email, servicio de chat HOTLINE..... y puede solicitarle el apoyo y acompañamiento en cualquier tema relacionado con su demanda de empleo y por supuesto también lo tendrá en la generación de sus documentos COSTES SALARIALES.

Nuestros tutores son profesionales cualificados en la gestión de recursos humanos y tienen la formación y conocimientos necesarios para el ejercicio de las funciones encomendadas.

SITUACIÓN ACTUAL E IMPLANTACION DE LA SOLUCION

Nuestra entidad cuenta actualmente con un Simulador de Contratación Laboral, que incorpora información actualizada (y que se mantiene a diario) de convenios colectivos y por supuesto de modalidades de contratación.

Nuestro equipo de desarrollo, realizaría los cambios necesarios en el indicado simulador, lo que le llevaría en torno a 20 días para generar el documento COSTES SALARIALES.

Una vez realizadas las pruebas necesarias y formación de nuestros técnicos, podría incorporarse, por tanto consideramos que el plazo máximo de un mes puede estar disponible.
PRESUPUESTO.

- a) Medios materiales, desarrollo, programación, pruebas, formación técnicos.
 - Analista de programación y formador al 50% jornada 1 mes
 - 2 programadores web a jornada completa 20 días.
 - 4 Técnicos de soporte, jornada completa 5 días
 - Gastos corrientes de servidores, consumibles, seguridad web, aplicaciones externas...

El importe total presupuestado para esta fase inicial es de 8.500 €.

- b) Implantación de la solución y ejecución de la misma
 - Servicio de soporte y mantenimiento del sistema durante 8 meses (01/05/2013 al 31/12/2013), llevada a cabo por 4 técnicos, dedicándole a la misma en torno al 20% de su jornada de trabajo)
 - Servicio de apoyo técnico (2 programadores web), para solucionar incidencias e incorporar mejoras durante 8 meses, dedicándole a la misma un 20% de jornada
 - Gastos corrientes tales como electricidad, datos, servidores, líneas HOTLINE, sistemas de seguridad informática.
 - Publicidad y divulgación de la iniciativa

Este punto cuenta con un presupuesto inicial de 22.000 €

Por tanto el presupuesto global de esta medida para el año 2013 asciende a 30.500 €.

ANEXOS

Al final de este documento, encontraran un modelo en blanco normalizado y dos ejemplos de cómo quedaría cumplimentado:

Anexo1a.

Empresa : Sociedad Limitada Laboral, con 2 trabajadores de plantilla, convenio colectivo de Comercio en General de Granada.

Trabajador: Hombre de 20 años de edad, con inscripción en Oficina Empleo 10/01/2012 con titulación de Bachiller Superior, que percibe prestaciones y con experiencia laboral para ser contratado en la categoría de Dependiente.

MEDIDA 2. FORMACION DE ASESORES

Nuestro tejido empresarial está constituido esencialmente por microempresas y PYMES.

La mayoría de las empresas depositan su confianza en todas las tareas relacionadas con la gestión laboral en asesorías, gestorías administrativas, abogados..., los cuales les representan en los distintos trámites que tienen que realizar ante la Administración.

Esa representación que ostentan, no es solo a nivel puramente administrativo, sino que también les realizan el asesoramiento y la orientación en temas laborales, que son los que aquí nos ocupan.

Por tanto son estos representantes de las empresas, nuestro primer objetivo por dos razones:

1º.- Es un número mucho mas reducido y podemos realizar sobre el mismo acciones concretas de promoción y divulgación del contenido de la Estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013-2016

2º.- Una vez que este colectivo, conozca adecuadamente las características del mismo y las distintas medidas existentes para reactivar la economía e incentivar la contratación, servirán de cauce para propagar esta información a las empresas que gestionan.

Antes de continuar con la exposición de esta medida, quiero puntualizar que a partir de ahora el término asesoría lo voy a utilizar para indicar a los representantes de las empresas y en el mismo incluyo tanto a los graduados sociales, diplomados en relaciones laborales, abogados, economistas, departamentos de recursos humanos de las empresas, gestorías administrativas....

JUSTIFICACION

Vamos a comenzar realizando un análisis de la estadística de Contratos comunicados el SEPE en Febrero de 2.013, selecciono ese mes por ser el más reciente, pero pueden utilizar cualquier otro mes y obtendrán unos resultados similares:

Modalidad	Cantidad	Porcentaje
Formación y aprendizaje	6.280	0,68
Prácticas	2.785	0,30
Indefinidos (Bonificados + No Bonificados)	60.591	6.38
Indefinidos Bonificados a jóvenes < 30 años	1.311	0,14
Obra o Servicio	380.557	41,40
Eventual por circunstancias de producción	368.187	40,05
Total contratos	950.124	100

Las cifras son demoledoras, en nuestro país solo se hace prácticamente dos tipos de contratos, sin causa que lo justifique, ya que los contratos de obra y servicio + circunstancias de producción que se han realizado en Febrero suman 748.744 contratos, de los cuales 240.087 se han realizado a jóvenes menores de 30 años y 377.328 se han realizado por una duración superior a tres meses o indeterminada. ¿Por qué se han realizado tan pocos contratos de formación y prácticas si tenemos esas cifras, de personas que en la mayoría de los casos podrían estar incluidos en esas modalidades?

Otro dato significativo consiste en el análisis de los contratos indefinidos, de los 60.591 contratos realizados 15.234 se han realizado a jóvenes menores de 30 años, pero solo 1.311 se realizan con bonificación.

Es evidente que algo está fallando, porque bueno podemos entender que se hagan menos contratos por la situación económica en la que estamos, pero lo que no entendemos es que los contratos que se están haciendo supongan un coste salarial mayor a las empresas, por no aprovechar las posibilidades que ofrece nuestra normativa.

Un contrato de formación y aprendizaje **supone un coste salarial de media, situado en torno a 800 €/ mensuales, sin embargo un contrato eventual sobrepasa los 1.500 €/ mes.**

Un contrato para emprendedores bonificado o incluso sin bonificación tiene unas ventajas considerables para la empresa con respecto a un ordinario indefinido, por ejemplo en el periodo de prueba, en incentivos fiscales, etc, Entonces ¿por qué se sigue haciendo el ordinario indefinido, cuando se cumplen los requisitos para realizar el de emprendedores?

¿Por qué no se realizan contratos en prácticas, cuando se cumplen los requisitos y se insiste en realizar contratos de obra y servicio?

Cada cual que saque sus propias conclusiones, la nuestra es la siguiente:

Los trabajadores de las asesorías adolecen de una formación adecuada en materia de contratación laboral bonificada, se trabaja por inercia y se tiende siempre a realizar la tarea más fácil y cómoda, o sea aquella que siempre hacen y que no tienen dudas a equivocarse, tienen una idea prefijada de que determinados contratos de trabajo, como el de formación y aprendizaje se van a realizar en fraude de ley y que ellos no van a ser partícipes de ello por tanto ni siquiera lo ofrecen como alternativa, etc, etc..., desconocen los detalles de la contratación bonificada ya que como la utilizan tan poco, entienden que cuando llegue el caso ya miraran la norma, lo malo es que llega el momento y se les pasa la oportunidad.

Esto que índico en el punto anterior ocurre con carácter general, evidentemente hay excepciones y despachos profesionales que no tienen dichas carencias.

El problema consiste en que tenemos que contar con ellos, son los interlocutores de las empresas y por tanto debemos de centrarnos en ellos y cambiar la dinámica a la que hasta el momento nos están induciendo.

Las nuevas medidas aprobadas a través del Real Decreto Ley 4/2013, no tendrán repercusión a corto plazo, salvo que seamos capaces de convencer a este colectivo de las bondades que las mismas pueden proporcionar en primer lugar a las empresas disminuyendo costes salariales y en segundo lugar a los trabajadores ya que si se disminuye costes, debe de aumentar proporcionalmente la contratación y les generará mas oportunidades para encontrar empleo.

Creemos que la Administración debería plantearse exigir unos niveles de conocimiento y formación a las personas que están desempeñando estos puestos ya que el ejercicio de su actividad está repercutiendo y de que forma en la evolución de la economía. Probablemente la cualificación profesional puede que sea el cauce para dar los primeros pasos en este cambio que proponemos el cual podría ir acompañado de otros mecanismos complementarios que premie a aquellos que están utilizando correctamente las posibilidades que se ofrecen en nuestro marco normativo y penalice a los que no lo usen.

El SEPE dispone de datos a tal efecto, tan solo tiene que evaluar, las comunicaciones de contratación que realizan los autorizados a CONTRAT@. Extraer por número de autorizado las contrataciones que ha realizado en un periodo concreto por tipo de contrato y en función de ello, iniciar las medidas que correspondan.

¿EN QUE CONSISTE LA MEDIDA?

Pues, básicamente en formar a todos los empleados que trabajan en esos despachos profesionales en temas de contratación laboral.

Esa formación, que profundizara especialmente en las nuevas modalidades de contratación, debe de tener a su vez un carácter más técnico y operativo, indicando las distintas cuestiones que deben de tener en cuenta en materia de afiliación y también en comunicación de la contratación.

La misma puede encuadrarse dentro de la cualificación profesional definida por el certificado de profesionalidad ADGD0208 GESTION INTEGRADA DE RECURSOS HUMANOS en concreto en la Unidad Formativa UF0341 denominada “Contratación Laboral”.

La acción formativa es de 60 horas, se impartiría mediante teleformación según lo establecido en el Real Decreto 189/2013 por y constaría de una sesión final presencial grupal de 5 horas de duración, en la cual realizaría la evaluación final y un resumen participativo de las novedades y la aplicación de las mismas.

Simultáneamente nuestra Entidad, adaptará nuestro SIMULADOR DE LA CONTRATACION, para que pueda tener un uso generalizado por cualquier usuario, teniendo acceso al mismo a través de nuestra Agencia de Colocación o bien adaptándolo para ser utilizado por dispositivos móviles con sistemas IOS o ANDROID.

Las asesorías que utilizan nuestra aplicación netcontrata para realizar las comunicaciones de contratación al SEPE, además van a contar con una validación previa a la comunicación en la cual, cuando se este pretendiendo comunicar un contrato de obra o servicio o un eventual por circunstancias de producción, en la cual si procede, recibirán un aviso con el siguiente mensaje “Este contrato podría acogerse probablemente a alguna de las siguientes medidas de contratación bonificadas y sin embargo va a utilizar una modalidad que supone un coste salarial para la empresa. ¿Esta seguro que quiere comunicarlo? SI/NO. A su vez aparecerían un listado con las alternativas posibles, teniendo en cuenta la edad del trabajador, el nivel formativo, la jornada, la duración del contrato.....

DESTINATARIOS

Las asesorías laborales que tienen nuestra aplicación netcontrata y por tanto son usuarias de nuestros servicios se sitúan en torno a las 2.600, las cuales se encuentran distribuidas geográficamente de la siguiente forma:

Comunidad Autónoma	Asesorías	Empresas(1)	Trabajadores/as(2)
Andalucía	1.140	45.600	2.280
Aragón	20	800	40
Asturias	40	1.600	80
Baleares	5	200	10
Canarias	5	200	10
Cantabria	25	1.000	50
Castilla-La Mancha	140	5.600	280
Castilla-León	125	5.000	250
Cataluña	125	5.000	250
Com. Valenciana	352	14.080	700
Extremadura	50	2.000	100
Galicia	156	6.240	300
La Rioja	0		
Madrid	198	7.920	400
Murcia	207	8.280	400
Navarra	1	40	2
País Vasco	7	280	15
Totales	2.596	103.840	5.167

(1). Se toma el ratio de 40 empresas por asesoría como media.

(2). Trabajadores de la asesoría que entre las tareas encomendadas tienen contratación.

En principio esta medida va destinada a esas 5.167 personas que realizan su actividad profesional en las asesorías que utilizan nuestras aplicaciones.

En función de los resultados obtenidos, se podrá fijar un ámbito mayor de actuación, si se analizara adecuadamente como he indicado en la justificación de la medida, el funcionamiento de los autorizados del SEPE.

Realizar esta acción formativa debería de instaurarse como obligatoria, tal y como ocurre en otras ocupaciones como los conductores de vehículos que tienen que tener el CAP, Tarjeta profesional de la Construcción, etc...

Aquellas asesorías que no acrediten que sus trabajadores han realizado dicha formación podrían penalizarse con la exclusión de la contraprestación que satisfacen las mutuas a los colaboradores regulada por la Orden TAS 401/2008.

PROCEDIMIENTO

Si esta medida es valorada positivamente y se incorpora dentro del marco de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016, realizaríamos los siguientes pasos:

1º.- Adaptación de netcontrata para realizar la validación indicada en los puntos anteriores.

2º.- Nuestro SIMULADOR DE LA CONTRATACION, es una utilidad que nos genera en una primera fase, los distintas modalidades de contratación que se le pueden realizar a un trabajador/a según su situación personal (sexo, edad, inscripción desempleo, discapacidad...) y la empresa que contrate (forma jurídica empresa, plantilla...). En la segunda fase y tomando como referencia las modalidades de contratación obtenidas nos permite realizar un coste salarial de cada una de ellas, nutriéndose para realizar el cálculo de las tablas salariales de los convenios colectivos sectoriales.

Este simulador se adaptará para incluirlo en las sesiones formativas y estará disponible para uso público en nuestra Agencia de Colocación y también a los usuarios de netcontrata.

Posteriormente se confeccionaran las versiones para dispositivos móviles.

3º.- Concretar con Centros de Formación acreditados en la impartición del Certificado de Profesionalidad ADGD0208 GESTION INTEGRADA DE RECURSOS HUMANOS, la impartición de la Unidad Formativa UF0341 Contratación Laboral mediante tele-formación. Previamente nuestra entidad revisaría los recursos didácticos y contenidos de dicha Unidad Formativa, verificando que contempla todos los cambios legales, especialmente los derivados del Real Decreto Ley 4/2013.

4º.- Comunicar a todas las asesorías la iniciativa y proponer a cada una de ellas una propuesta de centros de formación y calendario para realizar las acciones formativas. Si la empresa tiene crédito de formación continua podrían financiarse por dicha vía dentro del marco del Real Decreto 395/2007.

5º.- Creación de grupos y ejecución de las acciones a través de las plataformas de teleformación.

6º.- Planificación de calendarios de evaluación de la acción formativa, clausura y expedición de certificados con las actas correspondientes.

TEMPORALIZACIÓN

Desde el 01 de Mayo de 2.013 al 31 de Diciembre de 2.013.

PRESUPUESTO

Se distinguen en esta iniciativa dos partes perfectamente diferenciadas:

- a) Desarrollo de aplicaciones, soporte e implantación de los mismos en plataformas web y dispositivos móviles. A esta tarea dedicaremos a 1 analista, 1 programador y 1 técnico de empleo , lo que supone unos coste salariales de 22.000 € , que incluye la adaptación y mantenimiento durante el año 2.013.

- b) Dirección y organización del Plan Estratégico para la impartición de las acciones formativas en contacto y colaboración con los Centros de Formación, difusión y promoción, seguimiento de la evolución de las mismas, asistencia a las clausuras y comprobación de actas de evaluación y tramitación de las mismas. A esta parte le asignamos un presupuesto global de 19.000 €, que incluye un equipo humano compuesto por 3 personas, un director de proyecto, un administrativo y un formador.

Adicionalmente hay que sumar los gastos corrientes en infraestructuras, licencias... que pueden alcanzar los 5.000 €.

Por tanto la suma de las cantidades anteriores nos llevan a la cantidad de 46.000 €.

IMPACTO

Con esta medida, se pretende cambiar una tendencia y un mal endémico que se encuentra instaurado en los cimientos de nuestra gestión empresarial. Vamos a realizar un esfuerzo supremo en contarles a los interlocutores directos con nuestras empresas, que existen alternativas en materia de contratación que pueden ayudar considerablemente en aliviar las cargas de nuestras empresas y por tanto en propiciar la celebración de un número mayor de contratos de trabajo y de unas relaciones laborales de mayor calidad y estabilidad.

Inicialmente nos vamos a dirigir a unas 2.600 asesorías que representan a más de 100.000 empresas, solamente poniendo un ratio de media de 40 empresas/asesoría.

Por tanto el impacto tiene unas dimensiones considerables y puede servir como experiencia piloto para extrapolarlo a un sistema perfectamente estructurado que debería de nacer de la Administración, que tendría como objetivo garantizar una cualificación adecuada de las personas que intervienen en la gestión de los recursos humanos.

COSTES SALARIALES

Con objeto de que pueda tener más elementos para valorar mi candidatura para el/los puestos de trabajo que su empresa oferta, le acompaño este documento que inicialmente viene con unos valores predefinidos relacionados con el convenio colectivo, categoría profesional, tipo de jornada, pero que puedo variarlo en función de lo que me indique.

En el mismo puede obtener un listado detallado con los distintos tipos de contrato que se me pueden formalizar, teniendo en cuenta mi situación personal y las distintas modalidades de contratación vigentes en nuestro ordenamiento jurídico.

MIS DATOS

Nombre:		Fecha Nacimiento:	Edad:
Sexo:	Fecha inscripción desempleo:	Percibo prestaciones:	Tipo:
Discapacidad:	Exclusión Social:	Víctima violencia:	Tipo:
Nivel Formativo:		Título:	Fecha:
Experiencia laboral: <input type="radio"/> Primer empleo <input type="radio"/> Menos de tres meses <input type="radio"/> Procede otro sector actividad <input type="radio"/> Ninguna de las anteriores			

CONVENIO COLECTIVO O CANTIDADES PACTADAS

<input type="checkbox"/> Convenio Colectivo	Descripción:	<input type="checkbox"/> Cantidades pactadas	Importe:
Categoría Profesional:		Epígrafe AT y EP	

DATOS DE LA EMPRESA

Forma jurídica:	Plantilla:
-----------------	------------

CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO

Duración: <input type="checkbox"/> Indefinida <input type="checkbox"/> Temporal <input type="checkbox"/> Indefinidos y Temporales	Jornada: <input type="checkbox"/> Completa <input type="checkbox"/> Parcial	Porcentaje:
---	---	-------------

MODALIDADES DE CONTRATACION QUE SE PUEDEN REALIZAR AL ESTE TRABAJADOR/A

NOMBRE	JORNADA	SALARIO/ MES	SEGURIDAD SOCIAL MES	TOTAL MES

Requisitos indicados en el Capítulo I Sección I de la Ley 43/2006, que se deben de cumplir para determinados contratos con bonificación

La Empresa:

- Está al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.
- NO ha sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo.
- NO ha extinguido por despido declarado improcedente, o por despido colectivo, contratos bonificados acogidos a programas de fomento de empleo durante los doce meses siguientes a la contratación.
- NO ha adoptado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo (aplicable a contratos acogidos RD 4/2013)

El trabajador/a

NO tiene relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de hasta 2º grado inclusive, con el empresario/a o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo que contrate como trabajador por cuenta ajena a los hijos menores de treinta años, tanto si conviven o no con él, o cuando se trate de un trabajador autónomo sin asalariados, y contrate a un solo familiar menor de cuarenta y cinco años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.

NO ha estado vinculada a la empresa o grupo de empresas en los 24 meses anteriores mediante contrato indefinido.

NO ha estado vinculada a la empresa o grupo de empresas en los últimos 6 meses mediante contrato de duración determinada o temporal.

NO ha finalizado un contrato indefinido en los 3 meses anteriores, con cualquier empresa.

COSTES SALARIALES

Con objeto de que pueda tener más elementos para valorar mi candidatura para el/los puestos de trabajo que su empresa oferta, le acompaño este documento que inicialmente viene con unos valores predefinidos relacionados con el convenio colectivo, categoría profesional, tipo de jornada, pero que puedo variarlo en función de lo que me indique.

En el mismo puede obtener un listado detallado con los distintos tipos de contrato que se me pueden formalizar, teniendo en cuenta mi situación personal y las distintas modalidades de contratación vigentes en nuestro ordenamiento jurídico.

MIS DATOS

Nombre: Juan Apellido1 Apellido2		Fecha Nacimiento: 10/01/1993	Edad: 20 años
Sexo: Hombre	Fecha inscripción desempleo: 10/01/2012	Percebo prestaciones: SI	Tipo: Contributiva
Discapacidad: NO	Exclusión Social: NO	Víctima violencia: NO	Tipo:
Nivel Formativo: Bachiller Superior		Título:	Fecha:
Experiencia laboral: <input type="radio"/> Primer empleo <input type="radio"/> Menos de tres meses <input type="radio"/> Procede otro sector actividad <input type="radio"/> Ninguna de las anteriores			

CONVENIO COLECTIVO O CANTIDADES PACTADAS

<input type="checkbox"/> Convenio Colectivo	Descripción: Comercio en General 18000185011981	<input type="checkbox"/> Cantidades pactadas	Importe:
Categoría Profesional: Dependiente		Epígrafe AT y EP	4754

DATOS DE LA EMPRESA

Forma jurídica: Empresa de Economía Social	Plantilla: 2
---	---------------------

CARACTERISTICAS DEL CONTRATO

Duración: <input type="checkbox"/> Indefinida <input type="checkbox"/> Temporal <input type="checkbox"/> Indefinidos y Temporales	Jornada: <input type="checkbox"/> Completa <input type="checkbox"/> Parcial	Porcentaje:
---	---	-------------

MODALIDADES DE CONTRATACION QUE SE PUEDEN REALIZAR AL ESTE TRABAJADOR/A

NOMBRE	JORNADA	SALARIO/ MES	SEGURIDAD SOCIAL MES	TOTAL MES
Formación y aprendizaje con reducción cuotas	Completa	844,47	0	844,47
Formación y aprendizaje	Completa	844,47	79,58	924,05
Joven por microempresas/autónomo	Completa	1402,73	111,52	1514,25
Emprendedores a jóvenes menores 30 años	Completa	1402,73	359,23	1761,96
Joven contratado por empresas de economía social	Completa	1402,73	375,89	1778,62
Indefinido a emprendedores sin bonificación	Completa	1402,73	442,56	1845,29
Indefinido ordinario	Completa	1402,73	442,56	1845,29
Obra o Servicio determinado	Completa	1402,73	459,39	1862,13
Eventual por circunstancias de producción	Completa	1402,73	459,39	1862,13

En función de la modalidad de contratación elegida, puede tener una diferencia mensual en el coste salarial de **1.017 €** que en computo anual suponen **12.204 €**.

Requisitos indicados en el Capítulo I Sección I de la Ley 43/2006, que se deben de cumplir para determinados contratos con bonificación

La Empresa:

- Está al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.
- NO ha sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo.
- NO ha extinguido por despido declarado improcedente, o por despido colectivo, contratos bonificados acogidos a programas de fomento de empleo durante los doce meses siguientes a la contratación.
- NO ha adoptado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo (aplicable a contratos acogidos RD 4/2013)

El trabajador/a

NO tiene relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de hasta 2º grado inclusive, con el empresario/a o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo que contrate como trabajador por cuenta ajena a los hijos menores de treinta años, tanto si conviven o no con él, o cuando se trate de un trabajador autónomo sin asalariados, y contrate a un solo familiar menor de cuarenta y cinco años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.

NO ha estado vinculad a la empresa o grupo de empresas en los 24 meses anteriores mediante contrato indefinido.

NO ha estado vinculad a la empresa o grupo de empresas en los últimos 6 meses mediante contrato de duración determinada o temporal.

NO ha finalizado un contrato indefinido en los 3 meses anteriores, con cualquier empresa.

COSTES SALARIALES

Con objeto de que pueda tener más elementos para valorar mi candidatura para el/los puestos de trabajo que su empresa oferta, le acompaño este documento que inicialmente viene con unos valores predefinidos relacionados con el convenio colectivo, categoría profesional, tipo de jornada, pero que puedo variarlo en función de lo que me indique.

En el mismo puede obtener un listado detallado con los distintos tipos de contrato que se me pueden formalizar, teniendo en cuenta mi situación personal y las distintas modalidades de contratación vigentes en nuestro ordenamiento jurídico.

MIS DATOS

Nombre: Maria Apellido1 Apellido2		Fecha Nacimiento: 10/01/1990	Edad: 23 años
Sexo: Mujer	Fecha inscripción desempleo: 10/01/2012	Percibo prestaciones: NO	Tipo:
Discapacidad: NO	Exclusión Social: NO	Víctima violencia: NO	Tipo:
Nivel Formativo: Licenciados		Título: Derecho	Fecha: 06/2012
Experiencia laboral: <input type="radio"/> Primer empleo <input type="radio"/> Menos de tres meses <input type="radio"/> Procede otro sector actividad <input type="radio"/> Ninguna de las anteriores			

CONVENIO COLECTIVO O CANTIDADES PACTADAS

<input type="checkbox"/> Convenio Colectivo	Descripción: Oficinas y Despachos 18000035011982	<input type="checkbox"/> Cantidades pactadas	Importe:
Categoría Profesional: Titulados Grado Superior		Epígrafe AT y EP	a

DATOS DE LA EMPRESA

Forma jurídica: Sociedad Limitada	Plantilla: 2
--	---------------------

CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO

Duración: <input type="checkbox"/> Indefinida <input type="checkbox"/> Temporal <input type="checkbox"/> Indefinidos y Temporales	Jornada: <input type="checkbox"/> Completa <input type="checkbox"/> Parcial	Porcentaje: 50 %
---	---	-------------------------

MODALIDADES DE CONTRATACION QUE SE PUEDEN REALIZAR AL ESTE TRABAJADOR/A

NOMBRE	JORNADA	SALARIO/ MES	SEGURIDAD SOCIAL MES	TOTAL MES
Prácticas bonificado RD 4/2013	Parcial	594,60	99,08	693,68
Indefinido parcial con vinculación formativa	Parcial	940,42	63,11	1003,54
Joven por microempresas/autónomo	Parcial	940,42	63,11	1003,54
Obra o Servicio determinado con vinculación formativa	Parcial	940,42	82,13	1022,56
Eventual por circunstancias de producción con vinculación formativa	Parcial	940,42	82,13	1022,56
Indefinido ordinario	Parcial	940,42	267,15	1207,57
Obra o Servicio determinado	Parcial	940,42	286,17	1226,59
Eventual por circunstancias de producción	Parcial	940,42	286,17	1226,59

En función de la modalidad de contratación elegida, puede tener una diferencia mensual en el coste salarial de **532,91 €** que en computo anual suponen **6.394,92 €**.

Requisitos indicados en el Capítulo I Sección I de la Ley 43/2006, que se deben de cumplir para determinados contratos con bonificación

La Empresa:

- Está al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.
- NO ha sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo.
- NO ha extinguido por despido declarado improcedente, o por despido colectivo, contratos bonificados acogidos a programas de fomento de empleo durante los doce meses siguientes a la contratación.
- NO ha adoptado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo (aplicable a contratos acogidos RD 4/2013)

El trabajador/a

NO tiene relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de hasta 2º grado inclusive, con el empresario/a o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo que contrate como trabajador por cuenta ajena a los hijos menores de treinta años, tanto si conviven o no con él, o cuando se trate de un trabajador autónomo sin asalariados, y contrate a un solo familiar menor de cuarenta y cinco años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.

NO ha estado vinculada a la empresa o grupo de empresas en los 24 meses anteriores mediante contrato indefinido.

NO ha estado vinculada a la empresa o grupo de empresas en los últimos 6 meses mediante contrato de duración determinada o temporal.

NO ha finalizado un contrato indefinido en los 3 meses anteriores, con cualquier empresa.