



Incentivo a la contratación de jóvenes

Casos de Alemania, España, Francia

Autora

Paola Álvarez D.

palvarez@bcn.cl

Equipo de trabajo:

Jana Abujatum

Virginie Loiseau

Comisión

Elaborado para la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, en el marco de la discusión del Proyecto de ley que modifica diversos cuerpos legales para promover la contratación de personas jóvenes sin experiencia laboral previa (boletín 14624-13)

Nº SUP: 134652

Resumen

Uno de los compromisos de la Unión Europea (UE) es reducir el desempleo y la inactividad de los jóvenes. Tras la crisis sanitaria por COVID-19, la Comisión Europea adoptó un paquete de medidas de apoyo de empleo juvenil (2020), entre ellas, el programa de Garantía Juvenil reforzada que insta a los Estados miembros a que garanticen que todos los jóvenes menores de 30 años- inscritos- reciban una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o prácticas en los cuatro meses siguientes a quedar desempleados o finalizar la educación formal.

Los países revisados- Alemania, España y Francia- todos miembros de la UE, han implementado el programa de Garantía Juvenil reforzada con diferentes medidas y subvenciones para la contratación de jóvenes. Por otra parte, cada uno de estos países contempla distintas medidas para promover la contratación laboral de personas jóvenes sin experiencia laboral previa. Siendo principalmente las siguientes:

- En el caso Alemán, destaca el Sistema de formación dual, donde la formación profesional de jóvenes se realiza tanto en la empresa como en el centro de enseñanza. Considerado un modelo exitoso en otros países. Luego de la crisis sanitaria por COVID-19, se creó el programa federal, "Plazas de formación seguras" (Agencia Federal de Empleo Alemán), para apoyar los programas de formación dual y apoyar la inserción laboral de empleo juvenil.
- Por su parte, España cuenta con una serie de ayudas para la contratación de jóvenes. A modo de ejemplo, la reducción del 100% de las cotizaciones para las empresas de menos de 250 trabajadores y del 75% para las de 250 o más trabajadores en los Contratos de formación y aprendizaje, y en el Contrato en Prácticas a tiempo parcial.
- Francia posee una serie de programas y políticas a favor del empleo y de la formación/aprendizaje de los jóvenes. Por ejemplo, ayudas financieras, exoneraciones de cargas sociales y beneficios fiscales por la celebración de determinados contratos laborales (ej: contratos de aprendizajes y contratos de profesionalización). El Gobierno, con el propósito de apoyar a los jóvenes a enfrentar las consecuencias económicas y sociales de la crisis sanitaria creó El Plan jóvenes "joven, 1 solución" que contempla, entre otras medidas el : Contrato de Iniciativa Empleo Juvenil, *Parcours Emploi Compétences*, Programa de Voluntariado Territorial "Verde", cada uno de ellos con distintos porcentajes de bonificación al sueldo mínimo. .
- Ninguna de las legislaciones revisada contempla norma legal que obligue a las empresas del sector privado, ni a las instituciones del sector público a contar con cuotas de contratación destinadas al trabajadores jóvenes.

Introducción

La Comisión del Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputadas y Diputados, en el marco de la discusión del Proyecto de ley que modifica diversos cuerpos legales para promover la contratación laboral de personas jóvenes sin experiencia laboral previa (boletín 14624-13), ha solicitado un informe sobre los incentivos a la contratación de jóvenes en la legislación comparada, especialmente de personas jóvenes sin experiencia laboral.

Para dichos efectos, se analizó las legislaciones de Alemania, España y Francia. La selección de los países responde a ejemplos ilustrativos de las medidas adoptadas en Europa continental y a la información disponible.

Como fuentes de información se ha considerado el informe de la Biblioteca del Congreso Nacional sobre la materia "Incentivos para la contratación laboral de jóvenes. Legislación comparada," (Álvarez, Aguayo, 2018), páginas oficiales de los Ministerios del Trabajo respectivos y normas particulares de la materia.

Se advierte que las regulaciones consultadas en general utilizan el masculino como término no marcado¹. Así, cuando se utiliza el término "trabajador", entre otros, se incluye también al género femenino, es decir, a la "trabajadora". Se excepcionan los casos donde se distingue explícitamente en la norma entre el género femenino y masculino.

Las traducciones son propias.

I. Legislación comparada

A continuación, se revisa la legislación de Alemania, España y Francia, con el objeto de determinar la existencia de regulación especial a la contratación laboral de jóvenes, especialmente de aquellos sin experiencia laboral.

Tratándose de países miembros de la Unión Europea (UE), cabe mencionar la Recomendación del Consejo 2013 de la UE sobre la implementación del sistema de Garantía Juvenil. Esta iniciativa europea tiene por objetivo facilitar la transición de la escuela al mundo del trabajo, apoyar la integración en el mercado de trabajo y asegurarse de que ningún joven menor de 25 años quede excluido de oportunidades laborales. El sistema es financiado por los Estados miembros de la UE a través del Fondo Social Europeo y la Iniciativa de Empleo Juvenil (Consejo Europeo, 2019).

La crisis sanitaria provocada por la pandemia COVID-19, afectó y sigue afectando al mundo del trabajo, especialmente a los jóvenes en su ingreso al mercado laboral. Hasta febrero del 2020, el desempleo juvenil se había reducido a un mínimo histórico del 14,9 %, cifras que aumentaron fuertemente con los confinamientos y paralización de las actividades económicas (Comisión europea, 2022).

¹ Según la RAE (s/f), "el uso genérico del masculino se basa en su condición de término no marcado en la oposición masculino / femenino".

A consecuencia de ello, en octubre 2020 los países miembros de la UE se comprometieron en la implementación de la “Garantía Juvenil reforzada”. En este sentido, la Recomendación del Consejo de Garantía Juvenil reforzada insta a los Estados miembros a asegurar que todos los jóvenes menores de 30 años reciban una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o prácticas, en los cuatro meses siguientes a quedar desempleados o luego de finalizar la educación formal, de acuerdo con el principio 4 del Pilar Europeo de Derechos Sociales (Apoyo Activo para el empleo). Lo anterior, a partir de la inscripción del joven en una entidad proveedora de la Garantía Juvenil (Comisión europea, 2022).

1. Alemania

Según el documento elaborado por la OIT “Formular y validar buenas experiencias a la inserción laboral de jóvenes” (2016), las bajas tasas de desempleo comenzaron con importantes reformas laborales entre ellas las Reformas Hartz (del año 2003). Estas, en general persiguieron tres objetivos: i) mejorar los servicios del sistema de búsqueda de empleo, ii) normas más estrictas para recibir el subsidio por desempleo y iii) el estímulo a la demanda de trabajo a través de una rebaja impositiva y un proceso de flexibilidad regulada del mercado laboral (OIT, 2016).

Específicamente, las reformas permitieron la disminución progresiva de la tasa general de desempleo del país, tanto a nivel nacional como la de los jóvenes. No obstante, estas reformas también, según Montorrial-Garrida (2013), han tenido efectos pocos deseados para el mercado laboral, como son: el aumento de trabajos temporales y de trabajadores con bajos salarios.

Asimismo, en Alemania, un pilar fundamental del ingreso de jóvenes al mercado laboral es el programa de formación dual (2022). Se trata de un programa de larga data bajo un esquema donde la formación profesional de jóvenes se realiza tanto en la empresa como en el centro de enseñanza. Su objetivo es que jóvenes que hayan finalizado la *Hauptschule* (nivel básico de estudios de los 11 a 15 años con duración de cinco o seis años) puedan acceder al mismo tiempo a una formación teórica en centros de formación profesional (uno o dos días a la semana) y a una formación práctica en la empresa (tres o cuatro días a la semana), y luego de obtener el título respectivo, de modo que puedan tener la posibilidad de solicitar trabajo en esa misma empresa u otra (OIT, 2016).

Las empresas involucradas deben ofertar puestos de empleo formativos, por medio de un contrato de formación (*Ausbildungsvertrag*), en que jóvenes aspirantes se convierten en aprendices de los contenidos que son determinados conjuntamente por el gobierno y los representantes de las organizaciones empresariales, tienen un salario mínimo en 585 euros (2021) para el primer año de formación (Ausbildung, 2022).

La formación dual alemana se ha convertido en el modo de incorporar a los jóvenes al mercado del trabajo, evitando altas índices de desempleo juvenil, y permitiendo contar con personal calificado, siendo considerado un modelo de éxito también en otros países (Janet, 2017).

La crisis sanitaria originada por el COVID-19, ha impactado tanto en la cifra de desempleo, general y juvenil, así como en la dificultad que han tenido muchas empresas de formación para que continúen formando a los jóvenes. Como una forma de apoyar a que las empresas sigan en los programas de

formación dual y apoyar la inserción laboral de mano de obra joven, es que los empleadores pueden solicitar fondos del programa federal "Plazas de formación seguras" de la Agencia Federal de Empleo (Bundesagentur für Arbeit, 2022).

El programa de financiamiento mencionado está dirigido principalmente a las pequeñas y medianas empresas (PYME) que se ven afectadas por el COVID. Sus principales objetivos son:

- Cubrir el número de plazas para formación (bono de formación). Si la formación comienza entre el 1 de junio de 2021 y el 15 de febrero de 2022, la ayuda del bono de formación aumenta a 4.000 euros por contrato de formación y el plus de formación a 6.000 euros. A partir de este momento, las empresas de hasta 499 empleados también podrán solicitar el correspondiente financiamiento.
- Crear plazas de formación adicionales (formación premium plus). Prima de formación plus por importe de 3.000 euros (si la formación empieza antes del 31 de mayo de 2021) o 6.000 euros si la formación empieza a partir del 1 de junio de 2021.
- Aceptar aprendices de otras empresas (bonificación de contratación/prima de absorción). Se trata de una subvención única de 6.000 euros.

Para el año 2021, la media de la tasa de desempleo juvenil fue de 4,9%. El desempleo de los jóvenes de 15 a 25 años se debe principalmente a los problemas que surgen durante la transición al sistema de formación y tras finalizar la formación profesional. Durante esta fase de transición el desempleo es alto, pero se considera que por lo general es un período pasajero (Statista, 2022).

2. España

A partir del 2010, en España se crearon un conjunto de políticas con el objeto de reformar el mercado interno de trabajo, incentivando la contratación de jóvenes y grupos más vulnerables de la población, luego de la crisis económica mundial e inmobiliaria.

En el 2013, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en un proceso de diálogo con los interlocutores sociales dio origen a la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven que contempló actuaciones para mejorar la empleabilidad, facilitar la inserción en el ámbito laboral, y promover el emprendimiento (Ministerio del Empleo y Seguridad Social, 2016) de este grupo etario. En la citada Estrategia, se contemplaron un total de 100 medidas destacando entre ellas:

- La rebaja de las cotizaciones a la Seguridad Social, con reducciones y bonificaciones de hasta el 100%, para las empresas que contraten a jóvenes menores de 30 años.
- Programas para que los jóvenes que abandonaron sus estudios de forma prematura puedan terminar la Educación Secundaria Obligatoria.
- Programas formativos con compromiso de contratación o el incentivo de los contratos formativos para la mejora de empleabilidad de los jóvenes cesantes.
- Además, del establecimiento de una tarifa plana de 50 euros para jóvenes autónomos que inicien un emprendimiento con su compatibilización de la prestación por desempleo, y la posibilidad de capitalizar la prestación por desempleo.

Posteriormente, en el 2019 se aprobó por el Consejo de Ministros el Plan de Choque para el Empleo Joven 2019-2021 que contempla una serie de medidas para promover el empleo de personas jóvenes

que se encuentran en paro (desempleadas). Este plan integral fue un acuerdo tripartito entre la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y la Confederación Española de la pequeña y de la mediana empresa (Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, 2022 a.).

Luego el 2020 debido a la crisis sanitaria originada por el COVID-19, el mercado laboral entre los jóvenes, entre otros colectivos, se vio afectado ante lo cual el gobierno dictó una serie de medidas laborales para dar respuesta a ello (Álvarez, 2020).

Actualmente, según Informe de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social (2022) denominado “Jóvenes y mercado del trabajo” en el cuarto trimestre de 2021 se encuentran desempleados: i) 845.200 jóvenes menores de 30 años, de los que 425.500 tenían entre 16 a 24 años; ii) se produjo una disminución de jóvenes desempleados entre los jóvenes menores de 25 años, 119.000 jóvenes que representa un 20,9% menos, y 228.700 si se consideran los jóvenes de hasta 29 años, un 21,3% menos, respecto de segundo semestre de 2020. Esta disminución se explica, señala el Informe citado, por la creación de más de 250 mil empleos entre los jóvenes de hasta 29 años. No obstante, señala que este comportamiento anual debe ser interpretado con prudencia, en razón que la comparación se realizó con el tercer cuarto de 2020, durante la pandemia y con determinadas restricciones a la actividad económica.

A continuación, se da cuenta de los principales incentivos en la contratación de jóvenes:

a) Contrato para la Formación y el Aprendizaje

Este tipo de contrato está dirigido para jóvenes que no tienen formación adecuada y puedan insertarse en el mundo laboral recibiendo al mismo tiempo formación teórica y práctica. Pueden acceder personas mayores de 16 años y menores de 30 años en la fecha de celebración del contrato. No hay límite de edad para los colectivos vulnerables (artículo 11.2, la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

La duración de este tipo de contratos va de un año a dos años, aunque en el caso de que el Convenio Colectivo objeto del contrato lo incorpore, su duración puede ser de 6 meses.

Este contrato tiene una reducción del 100% de las cotizaciones para las empresas de menos de 250 trabajadores y del 75% para las de 250 o más trabajadores. Agotada la duración máxima si se transforma en indefinido, las empresas tienen derecho a una reducción en las cuotas de la Seguridad Social de 1.500 euros durante los tres primeros años o de 1.800 euros en el caso de ser mujer (Servicio Público de Empleo Español b., 2022).

b) Contrato en Prácticas

Estos contratos tienen por objeto proporcionar la formación y experiencia necesaria a jóvenes cualificados para que puedan realizar una primera experiencia laboral relacionada con su titulación. La duración de este contrato no puede ser inferior a seis meses ni exceder de un año (artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores).

En el caso que se trate de trabajadores jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantías Juvenil se cuentan con incentivos de hasta el 100% en las cotizaciones por contingencias comunes. Por su parte, si el contrato se transforma en un contrato indefinido a tiempo completo o a tiempo parcial se tiene derecho a una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres será de 700 euros/año (Servicio Público de Empleo c., 2022).

c) Contrato a tiempo parcial con vinculación formativa

Este contrato tiene por objeto apoyar a las personas y promover su empleabilidad, y a cambio las empresas reciben determinados incentivos, debiendo cumplir ciertos requisitos para ello. Puede ser utilizado para contratar a jóvenes desempleados menores de 30, o menores de 35 años con un grado de discapacidad (RD-Ley 4/2013).

Permite la reducción de hasta el 100% de la cuota empresarial a la seguridad social por contingencias comunes durante 12 meses, de un 75% para empresas de más 250 trabajadores y 100% por el resto.

d) Trabajadores autónomos

Los trabajadores menores de 30 años, o mujeres menores de 35 años, que causen alta inicial en la Seguridad Social (inscripción en la Seguridad Social) o no hubieran estado de alta en los dos años inmediatamente anteriores en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos tienen derecho a reducciones y bonificaciones de carácter general a la cotizaciones de la Seguridad Social, y a una bonificación adicional equivalente al 30% sobre la cuota (cotizaciones) por contingencias comunes, durante los 12 meses siguientes a la finalización del periodo de bonificación previsto con carácter general. En este caso, se prevé que la duración máxima de las reducciones y bonificaciones será de 36 meses (Servicio Público de Empleo d., 2022).

3. Francia

En Francia no existe norma legal que obligue a las empresas del sector privado, ni a las instituciones del sector público a contar con cuotas de contratación destinadas a los trabajadores jóvenes. No obstante, el Estado francés lleva más de cuatro décadas² desarrollando políticas a favor del empleo y de la formación/aprendizaje de los jóvenes.

En materia de políticas públicas a favor de la inserción profesional de los jóvenes, el Estado francés, a contar de fines de los años setenta, ha implementado varios dispositivos de ayuda a la contratación y de apoyo a la formación, siendo el más reciente, el Contrato de Compromiso Joven (CCJ) que entró en vigencia el pasado 1° de Marzo de 2022.

² En 1977 se celebró el “Primer pacto nacional por el empleo juvenil” con la exención de las cotizaciones empresariales para todos los empresarios que contraten a jóvenes menores de 25 años. Se recomienda revisar la breve cronología de las políticas de inserción profesional de los jóvenes, publicada en el portal Vie-publique.fr, que proporciona claves para entender las políticas públicas y los grandes debates que se producen en la sociedad. Véase al final referencia N° 1.

A continuación se presentan algunas medidas de incentivo para la contratación de jóvenes, a saber:

a) El contrato de acompañamiento en el empleo

La Agencia *Pôle Emploi* es un establecimiento público administrativo que tiene a su cargo el seguimiento de solicitudes de inserción laboral en Francia y reconocida por el artículo L5312-1 del Código de Trabajo francés (*Pôle Emploi*, 2022).

Este procedimiento opera de la siguiente manera: luego de 15 días de la inscripción, el interesado realiza un proyecto, junto a su consejero, basado en sus competencias profesionales, situación personal y familiar. Posteriormente, el interesado podrá disponer de ofertas razonables de empleo.

b) Contratos de misión para servicios cívicos

Consiste en una política establecida el 2010, relativa al servicio cívico. Esta ley introduce modificaciones al Código del Servicio Nacional, señalando: “el servicio cívico es un compromiso voluntario de una duración de seis a doce meses continuos, dando lugar a una indemnización a cuenta del Estado para el joven, abierto a personas de entre dieciséis y veinticinco años o a personas reconocidas como discapacitadas de entre dieciséis y treinta años, a favor de misiones de interés general, reconocidas prioritarias por la Nación” (artículo L120-1.II).

c) Contratos de aprendizaje

El contrato de aprendizaje es un contrato de trabajo a duración determinada que permite obtener un diploma o un título profesional para jóvenes entre 16 y 29 años cumplidos al comienzo del aprendizaje. El trabajo se desarrolla en una empresa o en un Centro de Formación. Según la edad del estudiante/trabajador éste ganará entre 25% y 78 % del salario normal de un trabajador (Ministerio de Trabajo Francés, 2018).

Este contrato permite que la empresa contratante se beneficie de ayudas financieras, exoneraciones de cargas sociales y beneficios fiscales. Las ayudas financieras, en principio se aplican sólo a empresas que posean hasta 250 trabajadores y corresponde a 1.000 euros y se duplica en caso que la empresa hubiere contratado a un aprendiz por primera vez. Respecto de la exoneración de cargas sociales, todo empleador queda exonerado (artículo L6227-8-1 del Código laboral). Finalmente, respecto de los beneficios tributarios, todo empleador dispone de un crédito en materia de impuesto a la renta de 1.600 euros y se multiplica por el número de personas contratadas bajo la modalidad de aprendizaje (Ministerio de Trabajo Francés, 2018).

Se prorroga hasta el 30 de junio de 2022 la ayuda excepcional para la contratación de un joven con un contrato de aprendizaje o de profesionalización.

d) Contrato de profesionalización

Permite la adquisición, en el marco de la formación continua, de una cualificación profesional (diploma, título, certificado de cualificación profesional...) reconocida por el Estado y/o la rama profesional. El objetivo es la inserción o el retorno al empleo de jóvenes entre 16 a 25 años y otros colectivos como adultos mayores o personas discapacitadas. La remuneración es según la edad del beneficiario y el nivel de capacitación inicial.

e) Garantía de la juventud / contrato de compromiso joven

La Garantía de la juventud fue un programa dirigido a garantizar una primera experiencia profesional, acompañamiento, así como también otorgar recursos para facilitar su acceso al empleo de jóvenes. Estuvo vigente desde el 2016 hasta marzo de 2022.

Fue remplazado por la implementación de un contrato de compromiso joven dirigido a jóvenes de 16 a 25 años cumplidos (o de 29 años cumplidos si disponen de un reconocimiento de la calidad de trabajador discapacitado), que no son estudiantes, ni siguen una formación y presentan dificultades de acceso al empleo duradero. En vigencia a partir del 1 de marzo de 2022, este contrato –que remplazó a la Garantía Juvenil-, propone a estos jóvenes un acompañamiento individual e intensivo profundamente renovado, en un marco exigente, con un objetivo de ingreso más rápido y duradero en el empleo.

Se trata de un proceso personalizado, que puede durar de seis a 12 meses (excepcionalmente hasta 18 meses), para los jóvenes en función de su perfil, con el objetivo de ayudarles a definir su proyecto profesional y a encontrar un empleo. La agencia *Pôle Emploi* y las misiones locales están a cargo.

Una vez firmado el contrato, el joven accede a:

- Un acompañamiento por un consejero dedicado que lo sigue a lo largo de su recorrido;
- Un programa intensivo de 15 a 20 horas por semana compuesto por diferentes tipos de actividades;
- Una asignación de hasta 500 euros al mes en función de sus recursos y a condición de cumplir compromisos.

f) El Plan jóvenes : “1 joven, 1 solución”

En Julio de 2020, el Gobierno, con el propósito de apoyar a los jóvenes y ayudarlos a enfrentar las consecuencias económicas y sociales de la crisis sanitaria que los afecta duramente, dio a conocer un plan para que procura que ningún joven quede sin una solución adaptada a sus necesidades. Este plan –con una inversión inicial superior a 9.000 millones de euros-, comprende medidas para ayudar a los jóvenes de 16 a 25 años a salir de la crisis de la COVID-19 mediante: ayudas a la contratación, formación, acompañamiento, ayudas financieras a los jóvenes en dificultad, etc. y así poder responder a todas las situaciones que los aquejan.

Este plan se articula en torno a tres prioridades o tres grandes ejes:

- Facilitar la entrada en la vida laboral;

- Orientar y formar a 200.000 jóvenes hacia sectores y profesiones de futuro (como los nuevos oficios de la transición ecológica y de la economía digital, y al sector de la salud);
- Acompañar a los jóvenes alejados del empleo construyendo 300.000 itinerarios suplementarios de inserción a la medida.

Dentro de las diversas medidas, destacan:

- Ayuda a la contratación de un joven con un Contrato de Iniciativa Empleo Juvenil (CIE Jeunes) en el sector comercial: ayuda financiera de hasta el 47% del salario mínimo pagado a los empresarios que contraten a un joven menor de 26 años o a un joven reconocido como trabajador discapacitado hasta los 30 años inclusive. Se trata de un contrato indefinido o de duración determinada de al menos seis meses que permite a un joven desempleado con especiales dificultades de inserción profesional o social realizar una experiencia profesional mientras es supervisado por un responsable de su inserción profesional;
- Ayuda a la contratación de un joven en el marco del *Parcours Emploi Compétences* (PEC Jeunes) en el sector no comercial: la asociación que contrata a un joven menor de 26 años o a un joven reconocido como trabajador discapacitado hasta los 30 años inclusive con un contrato indefinido o de duración determinada por un periodo de seis a 12 meses recibe una ayuda financiera del 65% del salario mínimo, o del 80% si el joven vive en un distrito urbano prioritario o en una zona de revitalización rural;
- Ayuda para la acogida de un joven en un Programa de Voluntariado Territorial "Verde": bonificación de 8.000 euros a las empresas que contraten a jóvenes para trabajar en temas de energía y transición ecológica;
- Ayuda excepcional de 5.000 euros para la contratación de un estudiante en prácticas (con contrato de aprendizaje o profesionalización) menor de 18 años y de 8.000 euros si el estudiante tiene al menos 18 años;
- Ayuda a la contratación de un máximo de 4.000 euros para los empleadores que contraten a un joven menor de 26 años, desde el 1 de agosto de 2020 al 31 de mayo de 2021;
- Ayuda de hasta 17.000 euros para la contratación, entre el 15 de octubre de 2020 y el 31 de mayo de 2021, de un joven desempleado de menos de 26 años residente en un barrio prioritario de la política de la ciudad;
- 100.000 misiones adicionales de servicio cívico.

Tras la crisis sanitaria por COVID-19, se acordó prolongar todas las ayudas entregadas en el marco del Plan "1 joven, 1 solución" hasta el 30 de Junio de 2022.

Referencias

- Álvarez, Paola; Aguayo Irina (2018). Incentivos para la contratación laboral de jóvenes. Legislación Comparada. Biblioteca del Congreso Nacional.
- Bundesagentur fur arbeit, Agencia Federal de Empleo. Programa federal (2022). Lugares de formación seguros. Disponible en: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/bundesprogramm-ausbildungsplaetze-sichern> (mayo, 2022).
- Janert Josefine (2017). Modelo de éxito de formación dual. Disponible en <https://www.deutschland.de/es/topic/saber/educacion-aprendizaje/modelo-de-exito-formacion-dual> (mayo, 2022).
- Consejo de la Unión Europea (2019). Garantía Juvenil. <https://www.consilium.europa.eu/es/policias/youth-employment/youth-guarantee/> (mayo, 2022).
- Comisión Europea (2021). Pilar Europeo de Derechos Sociales. Disponible en: <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/es/index.html> (mayo, 2022).
- Comisión Europea (2022). Garantía juvenil reforzada. Disponible en: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079> (mayo, 2022).
- Deutschland.de (2022). Formación dual Disponible en: <https://www.deutschland.de/de/topic/wissen/duale-berufsausbildung-aus-deutschland-im-ausland-absolvieren> (mayo, 2022).
- Deutscher gewerkschaftsbund (2022). Salario durante el entrenamiento. Disponible en: <https://www.ausbildung.de/ratgeber/gehalt/> (mayo, 2022).
- Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)
- (2022). Les politiques d'insertion professionnelle des jeunes: chronologie. Disponible en: <https://www.vie-publique.fr/eclairage/281366-chronologie-des-politiques-dinsertion-professionnelle-des-jeunes>
 - (2022). Contrat d'engagement jeune (accompagnement pour trouver un travail). Disponible en: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32700>
 - (2021). Jeunes alternants : l'aide aux employeurs en faveur de votre embauche prolongée jusqu'en juin 2022. Disponible en: <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14253>
 - (2021). Plan « 1 jeune, 1 solution »: l'aide à l'embauche des jeunes est prolongée. Disponible en: <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14189>
- Gouvernement (2020). Plan « 1 jeune, 1 solution ». Disponible en: https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dp_plan_jeunes.pdf (mayo, 2022).

Montorial- Garrida Judit (2013). Reformas Hartz: logros y efectos menos deseados. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7198135>

Ministerio del Empleo y Seguridad Social España (2018). Estrategia de emprendimiento y empleo joven. Disponible en https://www.mites.gob.es/ficheros/rse/documentos/eeej/EEEJ_Documento.pdf (mayo, 2022).

Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance (2021). Plan de relance > Contrat Initiative Emploi Jeunes. Disponible en: <https://www.economie.gouv.fr/plan-de-relance/mesures/contrat-initiative-emploi-jeunes> (mayo, 2022).

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion (2022). Emploi et insertion > Mesures jeunes. Disponible en: <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/mesures-jeunes/> (mayo, 2022).

Pôle Emploi (2022). Disponible en: <https://www.pole-emploi.fr/accueil/> (mayo, 2022).

Protección legal de la Federación Sindical Alemana. Absorción de aprendices (2020). Disponible en: <https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/themen/beitrag/ansicht/arbeitsvertrag/uebernahme-von-auszubildenden/details/anzeige/> (mayo, 2022).

Organización Internacional del Trabajo (2016). Formular y validar buenas experiencias a la inserción laboral de jóvenes. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ed_emp_msu/documents/projectdocumentation/wcms_448449.pdf ((mayo, 2022).

Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social (2021). Jóvenes y mercado del trabajo. Disponible en: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2021/Marzo_2021.pdf (mayo, 2022).

Servicio Público de Empleo Estatal, España:

- (2022a.) Plan de Choque para el Empleo Joven 2019-2021. Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/plan-de-choque-empleo-joven-2019-2021.html>.
- (2022b.) Contrato para la Formación y el Aprendizaje. Disponible en: <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos-introduccion/contrato-para-la-formacion-y-el-aprendizaje.html>
- (2022c.) Contrato en Prácticas. Disponible en: <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos-introduccion/contrato-en-practicas.html>
- (2022d.) Reducciones y bonificaciones a la seguridad social. Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/autonomos/incentivos-ayudas-emprendedores-autonomos/reducciones-bonificaciones-seguridad-social.html>

Statista, (2022). Disponible en: <https://de.statista.com/> (mayo, 2022).

Normativa

1. España

- Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> (mayo, 2022).
- RD-Ley 4/2013, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-2030> (mayo, 2022).

2. Francia

- Código de Trabajo (Code du travail. Disponible en: <http://bcn.cl/30e2d> (mayo, 2022).
- Décret n° 2021-1468 du 10 novembre 2021 portant prolongation du montant dérogatoire de l'aide unique aux employeurs d'apprentis et prolongation de l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation.
- Décret n° 2021-510 du 28 avril 2021 modifiant le décret n° 2021-224 du 26 février 2021 portant attribution d'une aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrats de professionnalisation.
- Décret n° 2021-363 du 31 mars 2021 portant modification et prolongation des aides à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans, aux emplois francs et aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation.
- Décret n° 2021-224 du 26 février 2021 portant attribution d'une aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrats de professionnalisation.
- Décret n° 2021-94 du 30 janvier 2021 relatif à l'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans et aux emplois francs.
- Décret n° 2020-1084 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs de salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation prévue à l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020.
- Décret n° 2020-1085 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs d'apprentis prévue à l'article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020.
- Décret n° 2020-1086 du 24 août 2020 relatif à la prise en charge financière de la période de formation en centre de formation d'apprentis des personnes en recherche de contrat d'apprentissage prévue à l'article 75 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020.
- Décret n° 2020-982 du 5 août 2020 instituant une aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans.

3. Unión Europea

- Recomendación del Consejo 2013 de la UE sobre la implementación del sistema de Garantía Juvenil. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:120:0001:0006:ES:PDF> mayo, 2022).

- Recomendación del Consejo Garantía Juvenil reforzada. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020H1104\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020H1104(01)&from=EN) (mayo, 2022).

Nota aclaratoria

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)