

CONTENIDOS LABORALES DEL REAL DECRETO-LEY 8/2014, DE 4 DE JULIO, DE APROBACIÓN DE MEDIDAS URGENTES PARA EL CRECIMIENTO, LA COMPETITIVIDAD Y LA EFICIENCIA

El pasado sábado, **5 de julio** de 2014, se publicó en el Boletín Oficial del Estado¹ el **Real Decreto-ley 8/2014**, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

Esta norma recoge un paquete de medidas articuladas en torno a **tres ejes fundamentales**: fomentar la competitividad y el funcionamiento eficiente de los mercados; mejorar el acceso a la financiación; y fomentar la empleabilidad y la ocupación.

Dado su contenido laboral, **nos vamos a centrar en el último eje** -recogido en el **Título IV el RDL-**, en el que se enmarca la puesta en marcha del Sistema Nacional de Garantía Juvenil y la implementación de la Estrategia Española de Activación para el Empleo.

a) Sistema Nacional de Garantía Juvenil -Capítulo I, secciones 1ª y 2ª-

El Sistema Nacional de Garantía Juvenil tiene como finalidad principal que el colectivo de **jóvenes no ocupados ni integrados en los sistemas de educación o formación y que sean mayores de 16 años y menores de 25, o menores de 30 años en el caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, puedan recibir una oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas tras acabar la educación formal o quedar desempleadas.**

Para beneficiarse de la atención del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, será necesario **estar inscrito en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil** que crea este RDL. Este fichero constituye el sistema oficial de información y seguimiento sobre la implementación de la Garantía Juvenil en España y, por tanto, la lista única de demanda y el soporte para la inscripción de las personas interesadas en las acciones ejecutada en el contexto de la Garantía Juvenil.

El procedimiento de **inscripción en el Registro se ha establecido de manera telemática a través de la identificación electrónica** -DNI electrónico, Certificado electrónico reconocido u otros medios que se establezcan normativamente-. Las personas que no dispongan de alguno de los sistemas de identificación señalados podrán solicitar un sistema de identificación electrónica consistente en usuario y contraseña.

¹ <https://www.boe.es/boe/dias/2014/07/05/pdfs/BOE-A-2014-7064.pdf>

Se establecen los **siguientes requisitos** para inscribirse en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil:

- Tener **nacionalidad española** o ser **ciudadanos de la Unión** o de los **Estados parte del Acuerdo sobre el Espacio 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 español.
- Tener **más de 16 años y menos de 25**, o menos de 30 años en el caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, 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.
- Adquirir un **compromiso de participación activa** en las actuaciones que se desarrollen en el marco de la Garantía Juvenil.

b) Medidas de apoyo a la contratación -Capítulo I, sección 3ª-

Para el apoyo a la contratación se establecen una serie de incentivos que inciden en la contratación indefinida y en los contratos formativos:

1. Contratación indefinida.

- Se establece una bonificación para la contratación indefinida de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, que supone para las empresas, incluidos los trabajadores autónomos y las entidades de la Economía Social, una **bonificación mensual en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social de 300 euros durante un máximo de 6 meses.**

Esta medida **será compatible con el resto de incentivos**, siempre que el importe mensual a cotizar por la empresa o el trabajador autónomo no sea negativo.

La empresa o el trabajador autónomo **deberá mantener al trabajador, al menos, seis meses** desde el inicio de la relación laboral. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de la bonificación.

También estarán obligados a **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 período de disfrute de la bonificación.

A estos efectos, no se tienen en cuenta los despidos objetivos o disciplinarios que no hayan sido declarados improcedentes.

En el supuesto que **la contratación sea a tiempo parcial**, la jornada será como mínimo el 50% de la correspondiente a la de un trabajador a tiempo completo comparable, aplicándose una bonificación de entre 150 y 225 euros en función de la jornada de trabajo -50% ó 75% de la jornada, respectivamente-.

Las empresas sólo pueden aplicar una vez estas bonificaciones por cada uno de los beneficiarios del sistema, con independencia del período de bonificación disfrutado por la empresa por cada trabajador.

El plazo de aplicación va desde el día 6 de julio de 2014 hasta 30 de junio de 2016.

No se aplica esta bonificación a las contrataciones que determine la inclusión en cualquiera de los sistemas especiales.

- Asimismo **se modifica la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo**, para incluir a dicho colectivo de jóvenes en determinados incentivos a la contratación previstos en esta norma.

2. Contrato para la formación y el aprendizaje.

- Este contrato dispone actualmente de una reducción del 100% de las cotizaciones para las empresas de menos de 250 trabajadores y del 75% para las empresas de 250 o más trabajadores.

Además cuenta con una bonificación de hasta el 25% por la actividad formativa, que debe ser, como mínimo, del 25% el primer año y del 15% el segundo y tercer año.

- El RDL prevé que, para las personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, **la cuantía máxima de las bonificaciones por la actividad formativa se pueda elevar a través de la modificación de su regulación.** Además se recoge el compromiso de avanzar en la articulación de mecanismos que incentiven que las empresas realicen estos contratos a través de la compensación de los costes inherentes a la formación oficial, así como los derivados de la necesaria tutorización del trabajador.

3. Contrato en prácticas.

- La Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 puso en marcha una reducción del 50% en las cotizaciones por contingencias comunes para los contratos en prácticas.
- A través de este Real Decreto-ley **se establece una bonificación adicional del 50% a las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes.** De esta forma el incentivo será del 100% si las empresas contratan a jóvenes inscritos en el Sistema de Garantía Juvenil.

4. Contrato a tiempo parcial con vinculación formativa.

- La Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 estableció una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes -75% de reducción para empresas de más de 250 trabajadores y 100% para el resto-, durante un máximo de 12 meses por la contratación de jóvenes desempleados menores de 30 años, sin empleo anterior, con una experiencia laboral inferior a tres meses o que procedan de otro sector -recualificación profesional-, y que compatibilicen empleo con formación.
- Con este Real Decreto-ley **se añade como beneficiarios de este incentivo a las personas inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.**

c) Bonificaciones a las prácticas académicas de estudiantes universitarios y de formación profesional -Disposición adicional vigesimoquinta-

Las prácticas académicas curriculares -aquellas obligatorias para la obtención de título- realizadas por los estudiantes universitarios y los estudiantes de formación profesional, cuando media alguna retribución, en su condición de personas asimiladas al alta a efectos de su integración en la Seguridad Social, **tendrán una bonificación del 100% en la cotización a partir del 1 de agosto de 2014.**

d) Reforma de las Políticas Activas de Empleo y Estrategia Española de Activación para el Empleo.

El capítulo II modifica la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, para adaptarla al **nuevo modelo de políticas activas de empleo** y a la **Estrategia Española de Activación para el Empleo**.

El cambio de modelo de políticas activas de empleo supone el tránsito desde un modelo de financiación y gestión articulado en torno a instrumentos jurídicos pensados para programas establecidos centralizadamente, a un nuevo modelo, acorde con las competencias de las Comunidades Autónomas, en el **marco de la necesaria garantía de la Unidad de Mercado** y cuya **financiación, ejecución, control y evaluación están orientados hacia la consecución de determinados objetivos**, siguiendo directrices y ejes prioritarios de actuación previamente establecidos.

En coherencia con este nuevo modelo, se está elaborando una nueva **Estrategia Española de Activación para el Empleo para el periodo 2014-2016**, que requiere la modificación de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, básicamente, en tres aspectos:

- Es necesario llevar a cabo la **reorganización y sistematización de las actuaciones de políticas activas**.
- Se requiere cambiar la terminología de las «medidas» y «acciones» de políticas activas, distinguiéndose ahora entre **«servicios» y «programas»**.
- Se da forma y contenido a la **Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo** contenida en la Ley, pero no desarrollada.

e) Empresas de trabajo temporal.

El capítulo III modifica la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, para adaptarla a los principios de la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado, que establece como principio básico el de eficacia nacional de las autorizaciones, por lo que resulta necesario suprimir en la normativa que regula la actividad de las empresas de trabajo temporal toda limitación en cuanto al ámbito territorial de actuación o cualquier exigencia de ampliación de autorizaciones.

De modo que, **una vez concedida, la autorización mantiene su vigencia mientras la empresa cumpla los requisitos legales, sin necesidad de prórrogas o renovaciones de ningún tipo**, expirando cuando se deje de realizar la actividad durante un año ininterrumpido.

Además, **se amplían las actividades que van a poder desarrollar**, añadiendo las actividades de formación para la cualificación profesional y de consultoría y asesoramiento de recursos humanos.

Asimismo, **se introduce una regla de proporcionalidad respecto del actual requisito de plantilla mínima** -doce trabajadores de estructura por cada mil trabajadores puestos a disposición-. Se fija además un mínimo de tres trabajadores por debajo del cual no podrá constituirse una ETT.

f) Agencias de colocación.

El capítulo III del Real Decreto modifica la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, para adaptar la normativa reguladora de las agencias de colocación a la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado, **procediéndose a la supresión de la autorización administrativa previa para el ejercicio de la actividad como agencia de colocación sustituyéndola por una declaración responsable**, que tendrá validez en todo el territorio nacional desde el momento de su presentación.
