

## **NOVEDADES LEGISLATIVAS JULIO 2014. 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, se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-Ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia (en adelante, RD Ley 8/2014), que entró en vigor el mismo día de su publicación, esto es, el 5-7-2014.

Según aclara la propia Exposición de Motivos, la reforma tiene tres ejes fundamentales: el primero, fomentar la competitividad y el funcionamiento eficiente de los mercados; el segundo, mejorar el acceso a la financiación; y el tercero, fomentar la empleabilidad y la ocupación. Se avanzan, además, algunas medidas de la reforma fiscal.

Centrándonos exclusivamente en el tercero de los ejes expuestos, las principales medidas introducidas por el RD-Ley 8/2014 son las siguientes:

### **I.- BONIFICACIÓN ESPECÍFICA POR LA CONTRATACIÓN DE BENEFICIARIOS DEL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL**

**a) Objetivo del sistema:** El Sistema de Garantía Juvenil se dirige a los jóvenes que no estén ocupados ni integrados en los sistemas de educación o formación, con el propósito de que puedan recibir “una oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o período de prácticas tras acabar la educación formal o quedar desempleadas”.

**b) Beneficiarios del sistema:** Para beneficiarse del Sistema de Garantía Juvenil, los jóvenes deben acreditar los siguientes requisitos:

- Tener nacionalidad española o, en su defecto ser ciudadano de la Unión Europea, de los Estados parte del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo o de Suiza. También pueden participar en el sistema 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 y menos de 25 años de edad. La edad máxima se incrementará hasta los 30 años para el caso de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%
- 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.
- Comprometerse a participar activamente en las actuaciones que se desarrollen en el marco del sistema.
- Estar inscrito en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil; una inscripción que se tramitará de forma telemática a través de la sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

**c) Cuantía de la bonificación:** Si el contrato de trabajo se celebra a tiempo completo, el importe de la bonificación ascenderá a 300 € mensuales. Si el contrato se celebra a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación se ajusta en función de las siguientes reglas:

- Cuando la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a un 75% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable, la bonificación ascenderá a 225 € mensuales.
  - Cuando la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a un 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable, la bonificación ascenderá a 150 € mensuales.
- Con independencia de la jornada, esta bonificación será compatible con todo tipo de incentivos, siempre y cuando la cuota resultante no sea negativa.

**d) Duración del incentivo:** La duración de la bonificación será de seis meses.

**e) Requisitos para beneficiarse de este incentivo al empleo:** Como concreta medida de apoyo a la contratación, el art. 107 RDL 8/2014 prevé una bonificación para aquellas empresas o profesionales autónomos que contraten a una persona beneficiaria del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Los requisitos para poder beneficiarse de este incentivo son los siguientes:

- Que el contrato de trabajo sea indefinido y se suscriba entre el 5-7-2014 y el 30-6-2016.
- Que el contrato se celebre a tiempo completo o a tiempo parcial; si bien, en este último caso, la jornada deberá ser como mínimo del 50% de la correspondiente a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

- Que con dicha contratación se incremente tanto el nivel de empleo indefinido, como el nivel de empleo total de la empresa. A estos efectos, se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores que hayan prestado servicios en los 30 días naturales anteriores a la celebración del contrato.
- Que el nivel de contratación alcanzado se mantenga durante todo el período de disfrute de la bonificación; si bien, a estos efectos, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos que obedezcan a causas objetivas o a despidos disciplinarios que no hayan sido declarados improcedentes. El cumplimiento de esta obligación podrá ser verificado en cualquier momento por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Que la empresa mantenga al trabajador contratado en plantilla durante seis meses (el período de tiempo por el que se prolonga la bonificación). En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de la bonificación.
- Que la empresa no se haya aplicado con anterioridad esta bonificación con respecto a ese concreto beneficiario del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Estamos ante un incentivo que sólo se puede aplicar una vez por cada beneficiario y ello con independencia del período por el que se haya aplicado la bonificación (es decir, aunque no se hayan agotado los seis meses).

## II.- INCLUSIÓN DE LOS BENEFICIARIOS DEL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL ENTRE LOS COLECTIVOS PROTEGIDOS POR OTRAS NORMAS DE FOMENTO DEL EMPLEO

De un lado, el art. 108 RDLEY 8/2014 han modificado la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendimiento y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, con el propósito de incluir a los beneficiarios del Sistema de Garantía Juvenil en determinados incentivos a la contratación previstos en esta norma. Concretamente, se hacen extensivos a este colectivo:

- Los incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa (art. 9 Ley 11/2013). De hecho, con respecto a esta concreta bonificación el legislador matiza que si con carácter general, la jornada pactada no puede ser superior al 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable, en el caso de trabajadores beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil la jornada puede alcanzar hasta el 75% de aquélla.
- Los incentivos a los contratos en prácticas (art. 13 Ley 11/2013): Como sabemos, las empresas que concierten un contrato en prácticas con un menor de treinta años, tienen derecho a una reducción que oscila entre el 50 y el 75% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante toda la vigencia del contrato. Pues bien, si el contrato en prácticas se formaliza con un joven beneficiario del Sistema Nacional de Garantía Juvenil se aplicará una bonificación adicional para alcanzar el 100% del incentivo, de forma que se garantiza un «coste cero» en la cotización empresarial por contingencias comunes.

De otro lado, con respecto a los contratos para la formación y el aprendizaje, el art. 109 RD Ley 8/2014 impone al Ministerio de Empleo y Seguridad Social la obligación de aumentar, en el plazo de un mes, la cuantía máxima de las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social dirigidas a financiar los costes de formación inherente a dicho contrato, siempre y cuando se celebre con un beneficiario del Sistema de Garantía Juvenil. Se deberá establecer además una bonificación adicional para financiar los costes derivados de la obligada tutorización de cada trabajador a través del contrato para la formación y el aprendizaje.

### **III.- BONIFICACIÓN POR LAS PRÁCTICAS CURRICULARES EXTERNAS**

La DA 25ª RD Ley prevé una bonificación en la cotización a la Seguridad Social por las prácticas curriculares externas de los estudiantes universitarios y de formación profesional.

a) Alcance del incentivo: Sólo se bonificarán aquellas prácticas curriculares externas que se realicen con los estudiantes universitarios o de formación profesional que se asimilen a trabajadores por cuenta ajena a efectos de su integración en el Régimen General de la Seguridad Social, de conformidad con lo previsto en la DA 3ª Ley 27/2011 y el RD 1493/2011.

b) Entrada en vigor: La bonificación se aplicará a partir del 1-8-2014.

c) Cuantía de la bonificación: El importe representa un 100% en la cotización a la Seguridad Social.

### **IV.- MODIFICACIÓN DEL RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**

El capítulo III RD Ley 8/2014 modifica la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, para adaptarla a la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado, que estableció como principio básico el de eficacia nacional de las autorizaciones. En consecuencia, se adoptan las siguientes medidas:

a) Se suprime toda limitación en cuanto al ámbito territorial de actuación. Así, aunque se mantiene la autorización administrativa previa para el ejercicio de la actividad, ésta tendrá eficacia en toda España.

b) Se suprime toda exigencia de ampliación de las 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.

c) Se reduce de tres meses a un mes el plazo para que la autoridad competente resuelva las solicitudes de autorización. Y se seguirá aplicando el silencio positivo ante la falta de resolución

Por otro lado, dado que las empresas de trabajo temporal se han revelado como un potente agente dinamizador del mercado de trabajo, 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.

