



CECA MAGÁN ABOGADOS
www.cecamagan.com

Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

A través de este Real Decreto-ley se adoptan las medidas legislativas de carácter urgente necesarias para la ejecución del Plan citado además de otras medidas.

Todas ellas están dirigidas a aumentar la competitividad y fomentar el funcionamiento eficiente de los mercados y mejorar la financiación, así como a mejorar la empleabilidad.

Este Real Decreto-ley 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. Además se avanza algunas medidas de la reforma fiscal.

Las **novedades más relevantes en materia laboral** son las que a continuación se exponen:

1.- Se aprueba el Sistema Nacional de Garantía Juvenil:

(“SNGJ”), y el Capítulo VIII, **Art. 87 y ss**, que 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 por ciento, puedan recibir una oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas tras acabar la educación formal o quedar desempleadas.

Dentro las medidas de apoyo a la contratación que se contienen en la Sección 3.ª, cabe mencionar el establecimiento de una bonificación mensual en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por un importe de 300 euros, durante un máximo de seis meses, por la contratación con carácter indefinido de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, así como la modificación de 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

Artículo 97. Requisitos para la inscripción.

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

a) 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.

b) Estar empadronado en cualquier localidad del territorio español.

c) 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 por ciento, en el momento de solicitar la inscripción en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

d) No haber trabajado en los 30 días naturales anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.

e) 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.

f) 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.

g) Presentar una declaración expresa de tener interés en participar en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, adquiriendo un compromiso de participación activa en las actuaciones que se desarrollen en el marco de la Garantía Juvenil.

El proceso de inscripción en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil se iniciará a instancia de la persona interesada mediante su identificación o su representación a través de los mecanismos existentes, de forma telemática a través de la sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

A) Incentivos:

Se establece una bonificación para la contratación indefinida de personas beneficiarias del SNGJ, entre los que se incluyen los trabajadores autónomos y las entidades de la Economía Social, consistente en una bonificación mensual en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social de trescientos euros durante un máximo de seis meses.

La empresa deberá mantener al trabajador, al menos, seis meses desde el inicio de la relación laboral (debiendo reintegrar la bonificación en caso de incumplimiento de esta obligación) y deberá 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.

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, y podrá aplicarse a todas las contrataciones que se efectúen desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2014 y hasta el 30 de junio de 2016.

De este modo, se permite la compatibilización con la tarifa plana, siempre que se cumplan los requisitos de ambos incentivos.

Por tanto, en función de la cotización que correspondiera ingresar por el trabajador, cabe la posibilidad de que durante los primeros 6 meses, la empresa no tenga coste de cotización, e incluso si la aplicación de ambos incentivos comporta un excedente a favor de la empresa o autónomo que ha contratado, dicho excedente se podrá aplicar para reducir la cotización de otro trabajador.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social examinará el mantenimiento del nivel de empleo indefinido y del nivel de empleo total a los 6 meses de la celebración del contrato bonificado.

Para ello, se utilizarán el promedio de trabajadores indefinidos y el promedio de trabajadores totales del mes en que proceda examinar el cumplimiento de este requisito.

A estos efectos, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados improcedentes.

3. En el supuesto de que la contratación sea a tiempo parcial, la jornada será como mínimo el 50 por ciento de la correspondiente a la de un trabajador a tiempo completo comparable, aplicándose la bonificación para este supuesto de la siguiente manera:

- Cuando la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a un 75 por ciento de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable, 225 euros mensuales.
- Cuando la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a un 50 por ciento de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable, 150 euros mensuales.

A estos efectos, se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable lo establecido en el artículo 12.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

4. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación a los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas y sociedades laborales, así como a las empresas de inserción que contraten a trabajadores en situación de exclusión social incluidos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, sólo podrán aplicar una vez las bonificaciones previstas en este artículo por cada uno de los beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil que contraten

B) Contrato para la formación y el aprendizaje Artículo 109:

En el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este real decreto-ley, 5 de julio de 2014, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social modificará la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del Contrato para la Formación y el Aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el Contrato para la Formación y el Aprendizaje.

Se prevé que, con carácter adicional a las bonificaciones que ya se aplican para el contrato para la formación y el aprendizaje; pueda elevarse la cuantía máxima de las bonificaciones por la actividad formativa de las personas beneficiarias del SNGJ, a través de la modificación de su regulación.

En el incentivo que se pueda establecer se tendrán en cuenta igualmente los costes inherentes a la necesidad de disponer de un tutor para cumplir con los requisitos formales de esta modalidad contractual.

c) Contrato en prácticas:

A través de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven se puso en marcha una reducción del 50 por 100 en las cotizaciones por contingencias comunes para los contratos en prácticas.

A través del Real Decreto-ley 8/2014, para las personas beneficiarias del SNGJ se establece una bonificación adicional del 50 por 100 a las cotizaciones de la empresa a la Seguridad Social por contingencias comunes, por lo que el incentivo será del 100 por 100 cuando las empresas contraten a jóvenes inscritos en el Sistema de Garantía Juvenil.

5

d) Contrato a tiempo parcial con vinculación formativa:

A través de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven fue puesta en marcha una reducción de la cuota de la empresa a la Seguridad Social por contingencias comunes (75 por 100 de reducción para empresas de más de 250 trabajadores y 100 por 100 para el resto) durante un máximo de doce meses por la contratación de jóvenes desempleados menores de treinta 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.

El Real Decreto-ley 8/2014 se incluyen como beneficiarios de este incentivo a las personas inscritas en el SNGJ.

e) Las prácticas académicas curriculares (aquellas obligatorias para la obtención de un título) realizadas por los estudiantes universitarios y los estudiantes de formación profesional tendrán una bonificación del cien por cien en la cotización a partir del día 1 de agosto de 2014.

2.- Empresas de Trabajo Temporal:

Artículo 116. Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

La Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, queda modificada en los siguientes términos:

«Artículo 1. Concepto.

Se denomina empresa de trabajo temporal a aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal,

trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta ley.

Las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación cuando cumplan los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo. Asimismo, podrán desarrollar actividades de formación para la cualificación profesional conforme a la normativa específica de aplicación, así como de asesoramiento y consultoría de recursos humanos.

En su relación tanto con los trabajadores como con las empresas clientes las empresas de trabajo temporal deberán informar expresamente y en cada caso si su actuación lo es en la condición de empresa de trabajo temporal o en el ejercicio de cualquier otra de las actividades permitidas.» anteriormente “o de agencia de colocación”.

Dos. El artículo 2 queda redactado como sigue:

«Artículo 2. Autorización administrativa.

1. Las personas físicas o jurídicas que pretendan realizar la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal deberán obtener autorización administrativa previa.

La autorización será única, tendrá eficacia en todo el territorio nacional y se concederá sin límite de duración.

2. Para obtener la autorización, la empresa deberá justificar ante el órgano administrativo competente el cumplimiento de los requisitos siguientes:

a) Disponer de una estructura organizativa que le permita cumplir las obligaciones que asume como empleador en relación con el objeto social.

b) Dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 1.

c) Encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.

d) Garantizar, en los términos previstos en el artículo siguiente, el cumplimiento de las obligaciones salariales, indemnizatorias y con la Seguridad Social.

e) No haber sido sancionada con suspensión de actividad en dos o más ocasiones.

f) Incluir en su denominación los términos “empresa de trabajo temporal” o su abreviatura “ETT”.

Es decir se mantiene la autorización administrativa previa para el ejercicio de la actividad, que será única, tendrá eficacia en todo el territorio nacional y se concederá sin límite de duración, expirando cuando se deje de realizar la actividad durante un año ininterrumpido de conformidad con lo ya regulado en la LOUM.

A efectos de apreciar el cumplimiento del requisito relativo a la **Estructura Organizativa (art 2 Ley 14/94)**, se valorará la adecuación y suficiencia de los elementos de la empresa para desarrollar la actividad planteada como objeto de la misma, particularmente en lo que se refiere a la selección de los trabajadores, su formación y las restantes obligaciones laborales.

7

Para esta valoración se tendrán en cuenta factores tales como:

- la dimensión y equipamiento de los centros de trabajo;
- el número,
- dedicación,
- cualificación profesional y estabilidad en el empleo de los trabajadores contratados para prestar servicios bajo la dirección de la empresa de trabajo temporal; y
- el sistema organizativo y los procesos tecnológicos utilizados para la selección y formación de los trabajadores contratados para su puesta a disposición en empresas usuarias.

La empresa de trabajo temporal deberá contar con un número mínimo de doce trabajadores, o el que corresponda proporcionalmente, contratados para prestar servicios bajo su dirección con contratos de duración indefinida, a tiempo completo o parcial, por cada mil trabajadores contratados en el año inmediatamente anterior, computados teniendo en cuenta el número de días totales de puesta a disposición del conjunto de los trabajadores cedidos, dividido por trescientos sesenta y cinco; o, cuando el número de trabajadores cedidos, computados conforme a la regla anterior, fuera superior a cinco mil, al menos sesenta trabajadores.

Tres. El artículo 3 queda redactado como sigue:

«Artículo 3. Garantía financiera.

2. “Para obtener la autorización y durante el primer año de ejercicio, la garantía debe alcanzar un importe igual a veinticinco veces el salario mínimo interprofesional vigente en ese momento, en cómputo anual.

En los ejercicios subsiguientes” se suprime el texto referido a obtener autorizaciones administrativas subsiguientes.

Se añade una disposición adicional quinta, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional quinta. Autoridad laboral competente en determinados supuestos.

1. En el caso de que la empresa dejara de disponer de centros de trabajo en la Comunidad Autónoma cuya autoridad laboral hubiera concedido la autorización, será autoridad laboral competente, a los efectos establecidos en esta ley, la de la Comunidad Autónoma en la que disponga de centro de trabajo o la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social si dispone de centros en dos o más Comunidades Autónomas.

2. En el supuesto de empresas de trabajo temporal que solo tengan centros de trabajo en las ciudades de Ceuta o Melilla, será autoridad laboral competente, a los efectos establecidos en esta ley, la respectiva Delegación del Gobierno.»

Se añade una disposición transitoria única, con la siguiente redacción:

«Disposición transitoria única. Disposiciones aplicables a las empresas de trabajo temporal con autorización vigente a 5 de julio de 2014.

1. Las empresas que tuvieran autorización, provisional o definitiva, vigente a 5 de julio de 2014 para el ejercicio de la actividad de empresa de trabajo temporal podrán desarrollar su actividad, por tiempo ilimitado, y en todo el territorio nacional, con sujeción a lo establecido en esta ley, sin necesidad de nueva autorización.

2. En los supuestos a que se refiere el apartado anterior, será autoridad laboral competente a los efectos establecidos en esta ley la que hubiera concedido la autorización inicial o, en caso de que esta hubiera sido objeto de ampliación o reducción, la que hubiera concedido la última autorización.»

3.- Agencias de Colocación:

Se elimina la necesidad de autorización administrativa previa para las agencias de colocación, siendo suficiente la declaración responsable por parte de éstas indicando que cumplen todos los requisitos exigidos legal y reglamentariamente.

La regulación ha entrado en vigor el mismo día de su publicación en el B.O.E., es decir, el 5 de julio de 2014, si bien se debe tener en cuenta que determinadas bonificaciones sólo proyectarán su validez y beneficios para las empresas y beneficiarios hasta el 30 de junio de 2016.

Begoña de la Fuente Fernández
Departamento laboral