



FLASH ÁREA DERECHO LABORAL.

**Real Decreto- Ley 8/2014, de 4 de julio, de Medidas Urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.**

El 05 de julio de 2014 se ha publicado en el BOE el RDL 8/2014. Esta normativa introduce múltiples novedades en el ámbito jurídico- laboral que podemos resumir de en los siguientes puntos:

- Se aprueba el Sistema Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ). Este Sistema tiene como finalidad que las personas entre dieciséis y veinticinco años no desempleadas y que no estén recibiendo ningún tipo de formación puedan recibir ofertas de empleo, educación, formación de aprendiz o prácticas. También pretende desarrollar medidas de apoyo y programas encaminados a mejorar la empleabilidad de este sector y someter a seguimiento y evaluación todas las acciones y programas de Garantía Juvenil.

Para formar parte de este Sistema los jóvenes se han de inscribir en el fichero del SNGJ que se crea igualmente mediante este RD. Los requisitos son:

- Tener entre 16 y 25 años. El límite es de 30 años para las personas con una discapacidad igual o superior al 33%.
  - Tener la nacionalidad española o ser titular de un permiso válido para prestar servicios por cuenta ajena dentro del país además de estar empadronado dentro del territorio nacional.
  - No haber trabajado durante los 30 días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud ni haber recibido acciones formativas durante el mismo periodo.
  - No haber recibido acciones educativas de más de 40 horas mensuales en los 90 días anteriores a la presentación de la solicitud.
  - Presentar una declaración expresa del interés para participar en el SNGJ.
- Se crea el Portal de Garantía Juvenil. En este Portal los jóvenes podrán acceder a toda la información relativa a las Estrategias de Emprendimiento y Empleo y la propia Garantía Juvenil. Servirá igualmente como punto de conexión entre empresas, administraciones y jóvenes. El portal queda abierto desde el 07 de julio de 2014.
  - Se establecen una serie de medidas de apoyo a la contratación:
    - **Bonificación mensual para fomentar la contratación indefinida de las personas beneficiarias del SNGJ.** Dicha bonificación consiste en 300 euros mensuales en la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social durante un máximo de 6

meses. Con esta contratación y durante todo el periodo por el que se beneficie la empresa debe incrementar el nivel de empleo indefinido para poder disfrutar de la bonificación.

- **Contrato para la formación y aprendizaje:** se prevé la posibilidad de aumentar las cuantías máximas de las bonificaciones aplicables a este tipo de contratación cuando se contrate a un beneficiario del SNGJ.
- **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. Este RD establece, para las personas beneficiarias del SNGJ, 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 SNGJ.
- **Contrato a tiempo parcial con vinculación formativa:** esta modalidad igualmente estaba ya puesta en marcha a través de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven y consiste en una reducción de las cuotas empresariales 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 y que compatibilicen empleo con formación. Ahora se hace extensible para los beneficiarios del SNGJ.

- Estrategia Española de Activación para el Empleo. Se desarrollará por el Gobierno Central en colaboración con las CCAA y tendrá como finalidad regular la estrategia en materia de orientación, formación, oportunidades de empleo, igualdad y emprendimiento a través de planes anuales de empleo.

- Novedades en la regulación de ETT y Agencias de Colocación de empleo.

- **Empresas de Trabajo Temporal.** 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.

Se reduce a un mes el plazo para que la autoridad competente resuelva las solicitudes de autorización. Seguirá siendo aplicable el silencio positivo ante la falta de resolución.

Se amplían las actividades que van a poder desarrollar las empresas de trabajo temporal añadiéndose las actividades de formación para la cualificación profesional y las de consultoría y asesoramiento de recursos humanos.

Se mantiene el requisito de plantilla mínima pero se introduce una regla de proporcionalidad que consiste en que haya 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 empresa de trabajo temporal.

- **Agencias de colocación.** Se sustituye la autorización administrativa previa para el ejercicio de la actividad por una declaración responsable no convalidable indicando que se cumplen los requisitos exigidos legal y reglamentariamente. Esta declaración tendrá eficacia en todo el territorio nacional.

La entrada en vigor de las modificaciones se prevé con la misma fecha de su publicación en el BOE.

**Los criterios recogidos en este documento son opiniones personales de carácter general y no pueden ser utilizados en ningún caso particular sin el debido asesoramiento legal.**