



Octubre de 2014. N° 11

LEY 18/2014, DE 15 DE OCTUBRE, DE APROBACIÓN DE MEDIDAS URGENTES PARA EL CRECIMIENTO, LA COMPETITIVIDAD Y LA EFICIENCIA (BOE 17-10-2014, N° 252).

La mencionada norma introduce sustanciales modificaciones de orden laboral a través de la regulación del denominado “Sistema Nacional de Garantía Juvenil” (en adelante, SNGJ), el cual tiene como finalidad principal que el colectivo de jóvenes no ocupados ni integrados en los sistemas de educación o formación mayores de 16 años y menores de 25, o menores de 30 años 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. En ese sentido, la presente norma constituye la tramitación como Ley del Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, de modo que aunque muchas de las previsiones aquí expuestas se encontraban ya en aquél, se harán las puntualizaciones necesarias en relación a las novedades entre una y otra redacción.

1. BONIFICACIÓN POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS BENEFICIARIAS DEL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL

El art. 107 de esta norma, establece un sistema de bonificaciones para empresas y autónomos en caso de contratar jóvenes beneficiarios del SNGJ. El régimen de estas ayudas se resume en:

1. En caso de contratación indefinida (o fija discontinua), disfrutarán de una bonificación men-

sual en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social de 300 euros durante seis meses, periodo durante el cual será obligatorio el mantenimiento del trabajador (salvo, añade la norma legal, extinción contractual por causas objetivas, despido disciplinario justificado, dimisión, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador).

2. Obligación tanto de que la nueva contratación incremente el nivel de empleo indefinido y total como de mantener el nuevo nivel alcanzado durante todo el periodo de disfrute, y que será fiscalizada por el MESS utilizando el promedio de trabajadores indefinidos y de trabajadores totales del mes en que proceda examinar su cumplimiento (no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos antes mencionadas ni, añade la Ley, las derivadas de expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato o por resolución durante el periodo de prueba). Su incumplimiento obligará al reintegro tanto de la bonificación como, establece ahora la Ley, del posible excedente generado y aplicado.
3. Compatibilidad con resto de incentivos siempre que el importe mensual a cotizar no sea negativo. Si la aportación empresarial fuera inferior al importe de la bonificación, el exceso podrá descontarse de la aportación empresarial final, siempre que no resulte negativa, previsión que, anteriormente, se encontraba en el preámbulo como opción para el legislador y a la que se añade el mencionado límite.
4. Para la contratación a tiempo parcial, la jornada será como mínimo el 50% de la correspondiente a la de un trabajador a tiempo completo del art. 12.1 ET. Cuando la jornada sea, al menos, equivalente a un 75% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo, la bonificación será de 225 euros mensuales, mientras que si lo es equivalente a un 50%, lo será de 150 euros mensuales.
5. Sólo es aplicable una vez por cada uno de los beneficiarios que se contraten independientemente del periodo de bonificación disfrutado. Es de aplicación a todas aquellas contrataciones efectuadas desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2014, hasta el 30-06-2016.
6. Rigen supletoriamente supletorio las previsiones contenidas en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo sus artículos 2.7 y 6.2. Ade-

más de las exclusiones contempladas con carácter general en la Sección I del capítulo I de la misma, no se aplicará a los trabajadores ubicados en los sistemas especiales del Régimen General.

7. Es obligatorio estar al corriente en las obligaciones tributarias en el momento del alta del trabajador, requisito acreditable mediante la expedición del correspondiente certificado telemático (válido por seis meses) por el órgano competente.
8. A efectos del control, tanto la TGSS al SEPE, como la Dirección General del mismo a la Dirección General de la ITSS, remitirán mensualmente el número de contratos y trabajadores objeto de la bonificación, sus bases de cotización y deducciones.

2. 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.

De un lado, se hace aplicable a lo beneficiarios del SNGJ la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa establecido del art. 9 la Ley 11/2013, y, del otro, se introducen modificaciones en los incentivos a los contratos en prácticas del art. 11 de la misma:

1. En cuanto a lo primero, se amplía el límite máximo de la jornada pactada hasta el 75% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable del art. 12.1 ET.
2. En cuanto a lo segundo, cuando las empresas o trabajadores autónomos concierten un contrato en prácticas con un menor de treinta años o cuando el trabajador estuviese realizando prácticas no laborales en el momento de la concertación del contrato de trabajo en prácticas y, en cualquiera de los dos casos, sea beneficiario del SNGJ, se aplicará una bonificación adicional a la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes hasta llegar al 100% de la misma. Se aplicará a todas aquellas contrataciones que se efectúen hasta el 30 de junio de 2016.
3. Por último, se establece un mecanismo de fiscalización de las bonificaciones similar al visto en el apartado anterior.

3. FUTURA ADECUACIÓN DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE Y DE LOS INCENTIVOS AL AUTOEMPLEO

De una parte, en el plazo de un mes, el MESS modificará la Orden ESS/2518/2013, por la que se regulan los aspectos formativos de este contrato, para aumentar las cuantías máximas de las bonificaciones dirigidas a financiar los costes de la formación inherente al mismo, siempre y cuando se contrate a un beneficiario del SNGJ, así como una bonificación adicional para financiar los costes derivados de la obligada tutorización de cada trabajador a través de este contrato. Por el otro, el Gobierno procederá a una reordenación normativa de los incentivos al autoempleo en el ámbito de empleo y Seguridad Social, incluyendo en una sola disposición todos los incentivos y las bonificaciones y reducciones vigentes.

4. MODIFICACIÓN DE LA LEY 56/2003, DE 16 DE DICIEMBRE, DE EMPLEO Y DE LA LEY 14/1994, DE 1 DE JUNIO, POR LA QUE SE REGULAN LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

La presente norma ha dotado de una nueva redacción al Capítulo I de la Ley 14/94 así como a los arts. 21 y 21 bis de la Ley 56/2003, clarificando lo dispuesto en las mismas tras la reforma operada por el Real Decreto-ley 8/2014. De este modo, se mantienen los principales cambios operados por éste sobre aquéllas: 1) supresión, en cuanto a las agencias de colocación, de la autorización administrativa previa en favor una declaración previa de responsabilidad; 2) ampliación de las actividades de las ETTs a la formación para la cualificación profesional y asesoramiento y consultoría de recursos humanos; 3) autorización administrativa previa para aquéllas, única, ilimitada temporalmente (salvo falta de actividad durante un año interrumpido) y de eficacia en nacional; 4) convalidación de la autorización al nuevo régimen para las ETTs que la tuvieran vigente a fecha de 5 de julio de 2014 y no necesidad de presentar declaración de responsabilidad para las agencias de colocación que también tuvieran vigente la autorización a dicha fecha.

5. OTRAS MODIFICACIONES

1. Desaparecen definitivamente las menciones a los Servicios Públicos de Empleo, agencias de colocación y empresas de trabajo temporal en el art. 16 ET, sobre “ingreso al trabajo”.
2. Se establece una bonificación en la cotización a la Seguridad Social por las prácticas curricula-

res externas de los estudiantes universitarios y de formación profesional que tienen el carácter exclusivamente de asimilados a trabajadores por cuenta ajena a efectos de su integración en el Régimen General del cien por cien en la cotización a la Seguridad Social a partir del día 1 de agosto de 2014.

3. Se considera infracción muy grave: 1) en materia de empleo, el ejercicio de actividades de intermediación laboral, sin haber presentado previamente, declaración responsable, incumpliendo los requisitos de la Ley 56/2003 o exigiendo a los trabajadores contraprestación por los servicios prestados; 2) en materia de ETTs y empresas usuarias, no actualizar el valor de la garantía financiera, no dedicarse exclusivamente a las actividades a que se refiere Ley 14/1994, la falsedad documental u ocultación en la información facilitada a la autoridad laboral sobre sus actividades.