

Medidas laborales en la Ley para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia (Ley 18/14, de 17 de octubre)

Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho Laboral de la Universidad de Cantabria

Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

I. DE NUEVO SOBRE EL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL

1. El RD-L 8/14, 4 jul., BOE, 5 anticipó buena parte de las medidas que ahora, convertido en Ley 18/14, 17 oct., BOE, 18, se adoptan de forma urgente para conseguir un mayor crecimiento, competitividad y eficiencia de la economía y la financiación empresarial. Y lo hace con tres ejes básicos: fomentar la competitividad y el funcionamiento eficiente de los mercados, mejorar el acceso a la financiación y fomentar la empleabilidad y la ocupación.

El **Título IV** de esta nueva Ley está íntegramente destinado al desarrollo de las medidas que fomentan la empleabilidad y la ocupación, con un lugar preferente para el desarrollo del **Sistema Nacional de Garantía Juvenil**, creado en julio de este mismo año. Como ya se anticipara, se trata de un sistema estatal cuyo objetivo principal es que todos los jóvenes mayores de 16 años y menores de 25, o menores de 30 en caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, no ocupados ni integrados en los sistemas de educación o formación, puedan recibir una oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o período de prácticas tras acabar la educación formal o quedar desempleadas, a través de la implantación de este Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Son sujetos del mismo: a) La Administración General del Estado, las administraciones de las Comunidades Autónomas, así como las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de las mismas, cada una en el ámbito de sus competencias; b) Las entidades que integran la Administración local, así como las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de las mismas, cada una en el ámbito de sus competencias; c) Los sujetos y entidades que actúen en el ámbito privado; y d) Los jóvenes 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%, que cumplan con los requisitos recogidas en esta Ley para beneficiarse de una acción derivada del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Las personas interesadas en la atención del Sistema estarán incluidas en una lista única a fin de que los sujetos descritos en los tres primeros apartados puedan utilizar sus servicios.

Para ser beneficiario de las medidas o acciones de este Sistema Nacional se requerirá, entre otros datos, no haber trabajado en los treinta días anteriores al momento de recibir la actuación, no haber recibido acciones educativas que conlleven más de cuarenta horas mensuales en los noventa días naturales anteriores al momento de recibir la actuación y no haber recibido acciones formativas que conlleven

más de cuarenta horas mensuales en los treinta días naturales anteriores al momento de recibir la actuación.

En los procedimientos para los que no se establezca expresamente lo contrario y que tengan por objeto la inscripción en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, una vez transcurrido el plazo de seis meses sin haberse comunicado o notificado ésta, el sujeto interesado podrá considerar **desestimada su solicitud por silencio administrativo**, sin perjuicio de la subsistencia de la obligación de resolver (art. 113.2 Ley 18/14).

II. MEDIDAS DE APOYO A LA CONTRATACIÓN. BONIFICACIÓN PARA LA CONTRATACIÓN EFECTUADA DENTRO DEL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL

1. Entre las medidas y acciones especificadas en el desarrollo del Sistema Nacional de Garantía Juvenil adquieren una especial relevancia las medidas de apoyo a la contratación. En este sentido **se consolida la bonificación por la contratación de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil** (art. 107 Ley 18/14). Y, así, las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que contraten de **forma indefinida, incluida la modalidad fija discontinua**, a una persona beneficiaria del mencionado Sistema disfrutará de una **bonificación mensual en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por un importe de 300 euros**. La duración de la bonificación será de **seis meses**, estando obligada la empresa o el trabajador autónomo a mantener al trabajador al menos seis meses desde el inicio de la relación laboral. No se entenderá incumplida dicha obligación cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario que no sean declarados improcedentes, ni debido a extinciones causadas por dimisión, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores.

En el supuesto de 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. En este caso, la bonificación

será de **150 euros mensuales**. Pero si la jornada de trabajo fuera, al menos, equivalente a un **75%** de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable, la bonificación asciende a **225 euros mensuales**.

En el caso de **contrato indefinido de apoyo a emprendedores**, esta Ley 18/14 introduce una modificación en la Ley 11/13, 26 jul., BOE, 27 para permitir que la jornada a tiempo parcial pactada -y que, con carácter general, no podrá ser superior al 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable-, **pueda alcanzar el 75% de la jornada** en el caso de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

A estos efectos, se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable lo establecido en el art. 12.1 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, LET). En el caso de que el contrato se formalice con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, **se aplicará de forma adicional una bonificación del 50%** en el supuesto previsto en el primer párrafo del art. 13.2 de la Ley 11/13 (contrato en prácticas con un trabajador menor de 30 años) y del **25%** en el supuesto previsto en el párrafo segundo (prácticas no laborales), siempre en relación a la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondientes al trabajador contratado durante la vigencia del contrato. **La bonificación se aplicará a todas aquellas contrataciones que se efectúen hasta el 30 jun.16.**

2. Las empresas o trabajadores autónomos **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. Para calcular dicho incremento, se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores que hayan prestado servicios en los treinta días naturales anteriores a la celebración del contrato. A tal fin, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social **examinará** el mantenimiento del nivel de empleo indefinido y el nivel de empleo total a los seis meses de la celebración del contrato

bonificado. En caso de incumplimiento de la obligación de mantenimiento de los niveles de empleo o de mantenimiento del trabajador contratado al menos seis meses, **se deberá proceder al reintegro** tanto de la bonificación como del posible excedente generado y aplicado.

Estas medidas serán **compatibles con todo tipo de incentivos** siempre que el importe mensual a cotizar por la empresa o por el trabajador autónomo no sea negativo. Si la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social del trabajador que da derecho a la bonificación fuera inferior al importe de ésta, el exceso podrá descontarse de la aportación empresarial final que resulte en la liquidación mensual en la que figure incluido el citado trabajador, siempre que la misma no resulte negativa.

Los incentivos descritos resultarán de aplicación a los **socios trabajadores o de trabajo en las cooperativas y sociedades laborales**, así como a las **empresas de inserción** que contraten a trabajadores en situación de exclusión social incluidos en el art. 2 Ley 44/07, 23 dic., BOE, 14 para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

En todo caso, las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, **sólo podrán aplicar una vez las bonificaciones** previstas por cada uno de los beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil que contraten, con independencia del período de bonificación disfrutado por la empresa por cada trabajador.

En aquellos aspectos no regulados en esta Ley 18/14, serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección I del capítulo I de la Ley 43/06, 29 dic., BOE, 30 para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en el art. 2.7 (contratación a tiempo parcial) y en el art. 6.2 (empresas que hayan extinguido contratos por despido). Además de las exclusiones contempladas con carácter general en la Sección I del capítulo I de la citada Ley 43/06, no se aplicarán las bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social previstas en aquellos supuestos de contrataciones de trabajadores cuya actividad determine la inclusión en

cualquiera de los sistemas especiales establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

3. El requisito de **estar al corriente en las obligaciones tributarias** para poder acogerse a las bonificaciones expuestas, se acreditará mediante la expedición del correspondiente certificado por vía telemática por el órgano competente para ello. El mencionado certificado tendrá validez de seis meses y a todos los efectos se considerará cumplido este requisito cuando el certificado emitido en el momento del alta del trabajador sea positivo.

La **Tesorería General de la Seguridad Social facilitará mensualmente** al Servicio Público de Empleo Estatal el número de trabajadores y trabajadoras objeto de bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, desagregados por cada uno de los colectivos de bonificación, incluyendo el referente a las personas jóvenes incluidas en el **Sistema Nacional de Garantía Juvenil** con sus respectivas bases de cotización y las deducciones que se apliquen de acuerdo con los programas de incentivos al empleo y que son financiadas por el Servicio Público de Empleo Estatal. Con la misma periodicidad, este último facilitará a la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la información necesaria sobre el número de contratos comunicados objeto de bonificaciones de cuotas, detallados por colectivos, incluyendo el referente a las personas jóvenes que formen parte del Sistema Nacional de Garantía Juvenil así como cualquier otra información relativa a las cotizaciones y deducciones aplicadas a los mismos que resulte precisa, al efecto de facilitar a este órgano directivo la planificación y programación de la actuación inspectora que permita vigilar la adecuada aplicación de las bonificaciones previstas en los correspondientes programas de incentivos al empleo, por los sujetos beneficiarios de la misma (DA 1.3 y DA 1.4 Ley 18/14).

De conformidad con el art. 109 de esta Ley 18/14, en el plazo de **un mes** desde su entrada en vigor, el Ministerio modificará la Orden ESS/2518/2013, 26 dic., BOE, 11 ene.14, para **augmentar las cuantías máximas de las bonificaciones**

en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social dirigidas a financiar los costes de la formación inherente a dicho contrato, reguladas en el art. 8 de la citada Orden, siempre y **cuando se contrate a un beneficiario de la Garantía Juvenil**. Asimismo, mediante la citada Orden se introducirá 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.

Por lo demás, el **impacto y los resultados** alcanzados por la aplicación de la bonificación de los incentivos a la contratación establecidos en esta Ley serán objeto de evaluación en el marco del Sistema Nacional de Garantía Juvenil y del Fondo Social Europeo por parte del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (art. 110 Ley 18/14).

III. OTRAS REFORMAS NORMATIVAS

1. La Ley 18/14 aprovecha para introducir algunas reformas normativas, ya previstas. En primer lugar, establece medidas en su Capítulo II en **materia de políticas activas de empleo en relación a la Estrategia Española de Activación para el Empleo**, los Planes anuales de Política de Empleo, los instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo, sus funciones, su cartera común, etc.

Asimismo recoge en su Capítulo III modificaciones en materia de **Empresas de Trabajo Temporal y agencias de colocación**, reformando la Ley 14/94, 1 jun., BOE, 2 en diferentes apartados. En este sentido, las ETT podrán, además de su función anterior, actuar como **agencias de colocación** cuando cumplan los requisitos de la Ley 56/03, 16 dic., BOE, 17 de empleo y su normativa de desarrollo. Además, 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 ETT deberán

informar, expresamente y en cada caso, si su actuación lo es en la condición de ETT o en el ejercicio de cualquier otra de las actividades permitidas.

A tal fin, se modifica la citada Ley 56/03 con una nueva redacción de su art. 21 bis. En este sentido, **se entenderá por agencia de colocación** aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que realicen actividades de intermediación laboral de acuerdo con lo establecido en el art. 20 de la ley, bien como colaboradores de los Servicios Públicos de Empleo, bien de forma autónoma pero coordinada con los mismos. Del mismo modo, podrán desarrollar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional, y con la selección de personal. Las **empresas de recolocación son agencias de colocación** especializadas en la actividad a que se refiere el art. 20.2. La actividad de las agencias de colocación se podrá realizar en todo el territorio español.

2. La Ley 18/14 **modifica además el art. 16 LET**. En virtud del mismo, **los empresarios están obligados a comunicar** a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, **el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismo, deban o no formalizarse por escrito** (art. 118 Ley 18/14).

También se modifica el **art. 16 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social** (RD-Leg. 5/00, 4 ago., BOE, 8), de conformidad con lo dispuesto en el art. 119 Ley 18/14. Se considera sancionable el ejercicio de actividades de intermediación laboral, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la colocación de trabajadores sin haber presentado, con carácter previo a la actuación como agencia de colocación, una declaración responsable, incumplir los requisitos establecidos en la Ley 56/03 y su normativa de desarrollo o exigir a los trabajadores precio o contraprestación por los servicios prestados (art. 119 Ley 18/14).

Por lo demás, se añade un nuevo apartado 5 bis al **artículo único** del RD-L 3/14, 28 feb., BOE, 1 mar. que regula el fomento del empleo y la contratación indefinida para disponer que estas normas resultan también de aplicación a las **personas que se incorporen como socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas** así como a los que se incorporen como **socios trabajadores de las sociedades laborales**.

Finalmente, y en virtud del art. 121 Ley 18/14, **el Gobierno se compromete a reordenar la normativa de los**

incentivos al autoempleo en el ámbito de empleo y de Seguridad Social del Título V de la Ley 20/07, 11 jul., BOE, 12 del Estatuto del Trabajo Autónomo y en la Ley 5/11, 29 mar., BOE, 30 de Economía Social, según corresponda. Con este fin, se incluirá **en una sola disposición todos los incentivos y bonificaciones y reducciones en la cotización a la Seguridad Social** vigentes a la fecha de entrada en vigor de esta ley y procederá, en su caso, a la armonización de los requisitos y obligaciones legal o reglamentariamente previstos en relación con el autoempleo.