

EL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL: NUEVO INSTRUMENTO DE ACTUACIÓN Y APOYO A LA CONTRATACIÓN DE JÓVENES

Fco. Javier Fernández Orrico

*Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Miguel Hernández*

EXTRACTO

Debe reconocerse que desde la Reforma de 2012 hasta la denominada Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, se han creado numerosas iniciativas que han tenido como objetivos la creación de empleo y la facilitación del emprendimiento joven a través de medidas tales como la aplicación de bonificaciones o reducciones en las cotizaciones sociales. Pues bien, la creación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil alcanza su punto álgido en esas medidas por diversas razones, entre las que destaca la participación de todos los sujetos implicados (empresas, Administraciones públicas, jóvenes menores de 25 años o hasta 30 años con discapacidad al menos del 33 %) a través del portal creado al efecto, al que tienen acceso todos ellos. Además el nuevo sistema es la culminación de un proyecto avalado y financiado por la Unión Europea. En esencia, el Sistema Nacional de Garantía Juvenil –regulado en el capítulo I del título IV del *Real Decreto-Ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia*– establece el objeto, contenido, objetivos, requisitos y procedimiento previstos para incorporarse al mismo, y contempla básicamente dos vías de actuación a favor de los jóvenes: por un lado, incluye actuaciones sobre mejora de la intermediación y de la empleabilidad, así como de fomento de la contratación y del emprendimiento, por otro, se apoya la contratación indefinida, mediante la creación de un contrato, que cuando se concierta a jornada completa se aplica una bonificación lineal de 300 euros durante 6 meses.

El Real Decreto-Ley 8/2014, además de crear el citado sistema, modifica algunas normas laborales para adaptarlas al nuevo modelo de políticas activas de empleo y a la Estrategia Española de Activación para el Empleo, también realiza diversas mejoras encaminadas a flexibilizar la creación y funcionamiento de las agencias de colocación y de las empresas de trabajo temporal, así como el establecimiento de bonificaciones en los contratos a tiempo parcial con vinculación formativa para quienes contraten a los trabajadores incluidos en el nuevo sistema, para los contratos en prácticas y en la realización de prácticas externas universitarias o de formación profesional.

En suma, se observa que las normas que aprueba el Real Decreto-Ley 8/2014 establecen las bases para animar a la empleabilidad de los más jóvenes, en especial con la creación del nuevo Sistema Nacional de Garantía Juvenil, si bien, nada de todo lo anterior podía sospecharse que se incluyera en la citada norma, por no figurar referencia alguna en un título tan genérico: «sobre medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia».

Palabras claves: Sistema Nacional de Garantía Juvenil, empleabilidad, bonificaciones y Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven.

Fecha de entrada: 21-07-2014 / Fecha de revisión: 30-07-2014 / Fecha de aceptación: 31-07-2014

NATIONAL YOUTH SYSTEM WARRANTY: NEW INSTRUMENT FOR ACTION AND SUPPORT YOUTH RECRUITMENT

Fco. Javier Fernández Orrico

ABSTRACT

It should be recognized that since the Reformation, 2012 to the so-called Strategy Entrepreneurship and Youth Employment, have created numerous initiatives that have as objectives, job creation, and the facilitation of young entrepreneurship through measures such as the application of bonuses or reductions in social contributions. However, the creation of the National System of Youth Warranty, reaches its peak in these measures for various reasons, among which highlights the participation of all parties involved (companies, public authorities, young people under 25 years old or up to 30 years with disabilities to less than 33 %) through the portal created for this purpose, they have access to all of them. Moreover, the new system is the culmination of a project supported and funded by the European Union. In essence, the National System of Youth Warranty-regulated in chapter 1 of title IV of Royal Decree-Law 8/2014, of 4 July, approving urgent measures for growth, competitiveness and efficiency-establishes the purpose, content, objectives, requirements and procedure for accession to it, and basically involves two courses of action for youth: first, includes performances on enhancing mediation and employability, as well as promoting recruitment and entrepreneurship, on the other, permanent contracts is based, by creating a contract is concluded when a linear full-time bonus of 300 euros applies for 6 months.

The Royal Decree-Law 8/2014 and create the aforementioned system modifies certain labor standards to fit the new model of active employment policies and Activation Spanish Strategy for Employment, also makes several enhancements designed to ease the creation and operation of the placement agencies and temporary employment agencies, and the establishment of bonuses in contracts with part-time training for those linking to contract workers included in the new system for training contracts and implementation of university internships or training.

In sum, it appears that the rules adopted Royal Decree-Law 8/2014, establishing the basis for encouraging the employability of young people, in particular the creation of the new National System of Youth Warranty, although none of the above suspicion could be included in that rule, not include any reference to such a generic title «on urgent measures for growth, competitiveness and efficiency».

Keywords: National System of Youth Warranty, employability, bonuses and Strategy Entrepreneurship and Youth Employment.

Sumario

Introducción

I. El Sistema Nacional de Garantía Juvenil

1. Objeto, sujetos y ámbito de aplicación
2. Tres objetivos del Sistema Nacional de Garantía Juvenil
3. El fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil
 - 3.1. Función
 - 3.2. Órgano responsable
 - 3.3. Datos de la inscripción en el fichero y soporte
4. La inscripción en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil
 - 4.1. Requisitos
 - 4.2. Procedimiento
5. Medidas de atención del Sistema Nacional de Garantía Juvenil
 - 5.1. Medidas y acciones
 - 5.2. Beneficiarios
 - 5.3. Proceso de atención
6. Medidas de apoyo a la contratación
 - 6.1. Sujetos
 - 6.2. Peculiaridades de la bonificación
 - 6.3. Duración de la bonificación, incremento del nivel de empleo

II. Cambios laborales por Real Decreto-Ley 8/2014

1. Un nuevo modelo de políticas activas de empleo
2. Agencias de colocación
3. Empresas de trabajo temporal
4. Modificaciones a la Ley 11/2013, de 26 de julio
 - 4.1. Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa
 - 4.2. Incentivos a los contratos en prácticas
 - 4.3. Información entre organismos
5. Contrato para la formación y el aprendizaje
6. Bonificación en la cotización a la Seguridad Social por las prácticas curriculares externas de los estudiantes universitarios y de formación profesional

Reflexiones finales

INTRODUCCIÓN

Corresponde comentar uno de los tres ejes del extensísimo¹ *Real Decreto-Ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia* (BOE del 5)², concretamente el que se refiere al fomento de la empleabilidad y la ocupación, y en particular me centraré en el complejo entramado que ha supuesto la creación de un Sistema Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ).

Los otros dos ejes hacen referencia, uno, al fomento de la competitividad y el funcionamiento eficiente de los mercados, y el otro, a mejorar el acceso a la financiación, avanzándose además algunas medidas de la reforma fiscal de 2015³.

Se observa, en lo que se ha dado en llamar transversalidad de materias, que se siguen incorporando en un mismo texto legal medidas de diferentes asuntos, lo que resulta poco coherente y despista la atención de quienes deben aplicar la norma. Esta vez al menos, la denominación elegida para encabezar el decreto-ley no es demasiado concreta, empleándose términos genéricos tales como «crecimiento», «competitividad» o «eficiencia». Sin embargo, se omite cualquier referencia a la «empleabilidad» o a la «ocupación», haciendo pasar desapercibidas tales materias, si no fuera por la enorme repercusión que han levantado las nuevas medidas sobre bonificaciones a jóvenes trabajadores, incluidos en el referido sistema al que aludía al principio.

En este sentido, pensaba que con la gran cantidad de errores que sufrió la publicación original de este decreto-ley –lo que ha obligado a la publicación de un buen número de corrección de errores a una semana de la publicación inicial–⁴, hubiera estado bien que se incluyera también este error de no hacer referencia en el título de la norma, ni siquiera a la creación del menciona-

¹ Con 172 páginas incluidos los anexos, se trata de una de las normas más extensas de la legislatura, que incide prácticamente en los mismos objetivos que muchas de las anteriores a las que se hará referencia en estas páginas, como la competitividad o la empleabilidad de los más jóvenes.

² Convalidado por Resolución de 10 de julio de la Presidencia del Congreso de los Diputados (BOE de 19 de julio).

³ El conocido como «macrodecreto» económico fue contestado por la mayoría de los grupos de la oposición cuando fue convalidado el día 10 de julio de 2014, y presentado para su tramitación como proyecto de ley, porque modifica de una sola vez 26 leyes de 9 ministerios, socavando de ese modo la labor de las Cortes, según se afirmó por los grupos de la oposición, al impedir un debate sectorializado.

⁴ El BOE de 10 de julio de 2014 publicó una corrección de errores del Real Decreto-Ley 8/2014 realmente llamativa por su extensión –nada menos que 6 páginas de letra apretada, con 69 correcciones–, de hecho el autor al trabajar en su redacción original, se sorprendió del número de incoherencias que provocaban tales errores, que probablemente obedecen a las prisas en la publicación de una norma tan voluminosa y variada en su contenido, no en balde se trata de medidas calificadas como de urgentes por venir reguladas en un decreto-ley.

do SNGJ, pero como era de esperar –lo llamativo hubiera sido el cambio de título–, se ha respetado su redacción primitiva.

El caso es que cuando parecía que ya existían suficientes medidas para incentivar la empleabilidad de los jóvenes menores de 30 años⁵, el Consejo de Ministros del viernes día 4 de julio entendió que no era suficiente, centrando sus ayudas de modo especial en el colectivo de jóvenes no ocupados ni integrados en los sistemas de educación o formación entre 16 y 25 años, o hasta 30 años en el caso de personas con discapacidad. Para ello, se ha considerado la necesidad de establecer una nueva acción a favor del empleo de los más jóvenes, esta vez con el nombre de *Sistema Nacional de Garantía Juvenil*, que debe entenderse como una aportación más junto a la *Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016*⁶, cuyas dos principales prioridades son la de favorecer la inserción de los jóvenes en el ámbito laboral y mejorar su situación dentro del mercado de trabajo y, además, servir de cauce de participación a todas las instituciones públicas y privadas, a las empresas y a todo tipo de organizaciones que quieran colaborar en alcanzar sus objetivos⁷.

La estrategia se enmarca en el Programa Nacional de Reformas y es coherente con las recomendaciones e iniciativas que, sobre esta materia, ha realizado la Unión Europea (UE), en particular con los objetivos y planteamientos de la llamada «Garantía Juvenil» recientemente propuesta por la Comisión Europea⁸.

Las razones que han llevado a la adopción de la creación del SNGJ se basan fundamentalmente en la fácil constatación de la situación real de nuestros jóvenes. Por un lado, según datos de la EPA en el año 2013, de un total de 4.111.900 jóvenes de 16 a 24 años que se contabilizaban en España, 951.100 se encontraban en situación de desempleo y 845.500 eran jóvenes no ocupados que tampoco estaban recibiendo educación o formación, según las cifras de la EPA revisada. Por otro lado, según datos de Eurostat, en 2013 España presentaba una de las tasas de jóvenes de entre 15 y 25 años más altas de la UE entre los que pertenecen a ese inquietante grupo

⁵ Básicamente a través 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](#).

⁶ En la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS), se puede consultar la información: <http://www.empleo.gob.es/es/garantiajuvenil/home.html> (consultada en fecha 19 de julio de 2014).

⁷ Las instituciones públicas y privadas que lo deseen pueden adherirse a la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven y obtener el sello que las reconoce como comprometidas con el empleo joven.

⁸ Los objetivos de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 pasan por la mejora de la empleabilidad de los jóvenes, aumentar la calidad y estabilidad del empleo, promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral y fomentar el espíritu emprendedor. Los ejes sobre los que se vertebra la estrategia son: incentivar la contratación y la iniciativa empresarial entre los jóvenes, adecuar la educación y la formación que reciben a la realidad del mercado de trabajo y reducir la tasa de abandono escolar temprano. Para hacerlo posible, la estrategia contiene 100 medidas encaminadas a favorecer la inserción laboral de los jóvenes, ya sea por cuenta ajena o a través del emprendimiento, que se clasifican en función de su impacto y su desarrollo temporal (Fátima Bññez García, Ministra de Empleo y Seguridad Social, en la presentación de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016. Puede consultarse en la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

de «ninis», que ni estudian ni trabajan, seis puntos por encima de la media y solo por detrás de Bulgaria, Italia, Grecia y Chipre⁹.

Se trata de cifras y datos que no deben pasar desapercibidos, porque de seguirse por este camino, no solo seguirá produciéndose una desconexión entre el ámbito educativo y laboral, sino que si se agudiza puede producir una espiral de situaciones de exclusión social. Lógicas parecen, pues, las medidas adoptadas, al menos en cuanto a la franja juvenil objeto de mayor atención.

El nuevo sistema no ha nacido de la noche a la mañana, pues el Gobierno envió a la Comisión Europea en diciembre de 2013 el Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil en España¹⁰, que establece el marco necesario para dicha implantación y responde a las directrices contenidas en la Recomendación del Consejo Europeo de 22 de abril de 2013 sobre el establecimiento de la garantía¹¹.

Se trata de que ningún joven que ha terminado sus estudios o está en el paro, se encuentre desocupado, proporcionándole, al menos, la oportunidad de participar en acciones formativas o, en su caso, facilitarle la terminación de su educación.

Además, como se verá al referirme al SNGJ, se da a entender que no se trata de unas ayudas circunstanciales, sino que parecen tener cierta estabilidad en su aplicación. Sobre todo si la financiación procede del nuevo marco financiero 2014-2020 de los Fondos Estructurales y de Inversión de la UE, en virtud de la cual España dispone de 1.887 millones de euros para la cofinanciación de gastos realizados en atención directa a jóvenes no ocupados y que no cursen estudios ni formación, a través de la Iniciativa de Empleo Juvenil y el Fondo Social Europeo.

En ese sentido no se trata de un sistema nacido de la improvisación, sino que forma parte de un plan¹² con un programa de trabajo, que tuvo su punto partida en el primer semestre de 2014, en los siguientes aspectos: la adaptación de los Servicios Públicos de Empleo; la aprobación del Programa Operativo de Empleo Juvenil; el desarrollo del procedimiento administrativo de apli-

⁹ Datos que figuran en el Preámbulo del Real Decreto-Ley 8/2014.

¹⁰ El contenido del Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil figura en un folleto que se encuentra en la página web de Ministerio de Empleo y Seguridad Social, como [plannacionaldegarantia juvenil_es.pdf](#). Conviene recordar, a este respecto, que la Garantía Juvenil es una iniciativa europea que pretende facilitar el acceso de los jóvenes menores de 25 años al mercado de trabajo. En el caso concreto de España se vincula en la estrategia de Emprendimiento Joven aprobada en febrero de 2013 por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. La Recomendación sobre la Garantía Juvenil establece que los jóvenes menores de 25 años puedan recibir una oferta de empleo, de educación o formación tras haber finalizado sus estudios o quedar desempleados.

¹¹ La Recomendación del Consejo Europeo de 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil, define la garantía como una recomendación a los Estados para que velen porque todos los jóvenes menores de 25 años reciban una oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas en un plazo de 4 meses tras quedar desempleados o acabar la educación formal.

¹² El Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil en España, de diciembre de 2013.

cación de la Garantía Juvenil; la prioridad de los jóvenes «ninis» en el Plan Anual de Políticas de Empleo; acuerdos para el intercambio de información y diseño del sistema de información y la base de datos única, así como la presentación de proyectos piloto. La siguiente fase prevista para el segundo semestre de 2014 se propusieron los siguientes objetivos: la puesta en funcionamiento del sistema de información y la base de datos única de la Garantía Juvenil; un desarrollo progresivo de la aplicación de la Garantía Juvenil a los jóvenes que lo soliciten; la aplicación de las medidas de la Garantía Juvenil a los jóvenes que los soliciten, así como el lanzamiento de programas de aprendizaje mutuo.

Y, finalmente, una tercera fase a partir de 2015, que supone la consolidación del Sistema de Garantía Juvenil conforme a la recomendación del Consejo; el seguimiento y evaluación de las medidas puestas en marcha; la contribución al proceso de aprendizaje sobre la Garantía Juvenil y, por fin, la evaluación de los proyectos piloto.

En este sentido, se puede afirmar sin ninguna duda que este SNGJ constituye la estrella de las nuevas medidas en materia de ocupación y empleabilidad. Es una novedad que tiene autonomía propia en el Real Decreto-Ley 8/2014, salvo en las inevitables referencias al nuevo sistema que se dejará ver en algunas de las normas modificadas, lo que en cierta forma se agradece por quienes estamos acostumbrados a peregrinar por este proceloso mundo de la normativa laboral. A este respecto quiero apuntar el acierto desde hace algún tiempo por la inclusión en la página web del BOE de una sección sobre «legislación consolidada», que permite la consulta de cualquier norma, actualizada al día, lo que ofrece algo más de tranquilidad en lo que a la vigencia se refiere. Asunto este reiteradamente reclamado por la doctrina y por quienes aplican el derecho de una forma más directa.

Así pues, a continuación nos asomaremos a la regulación del nuevo SNGJ, que constituye la primera y fundamental parte del presente análisis, para finalizar con otras cuestiones en materia de empleabilidad y de contratación que el Real Decreto-Ley 8/2014 ha incorporado o modificado en la normativa y que por su importancia ocuparán la segunda parte del estudio, finalizando como siempre, con unas reflexiones acerca de la oportunidad de la creación del nuevo sistema así como de los cambios operados por el citado decreto-ley.

I. EL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL

El SNGJ se regula en el capítulo I del título IV del Real Decreto-Ley 8/2014, que establece las bases y directrices de funcionamiento, como son el objeto y sus principios, así como determinados aspectos sobre la inscripción en el fichero del SNGJ, y la atención a sus usuarios, que deberá ser en todo caso de forma telemática, a la vista de la familiaridad de los jóvenes con el uso de las nuevas tecnologías en internet y otros elementos de comunicación electrónica¹³.

¹³ En este sentido, se ha habilitado un servicio de atención telefónica (060) y el correo electrónico info.garantiajuvenil@meyss.es para que los jóvenes y empresarios puedan recibir toda la información de la Garantía Juvenil.

Para situarnos un poco, antes de entrar de lleno en las características del SNGJ, es oportuno advertir que este sistema contempla dos vertientes: la primera hace referencia a las medidas y acciones que se dirigen a los jóvenes para facilitar su incorporación al mundo laboral, en las que pueden intervenir no solo las Administraciones y organismos públicos, también las empresas¹⁴, y la segunda, más conocida y directa, en lo que a contratación de jóvenes se refiere, que requiere al igual que en la primera que el joven que no tiene trabajo ni se encuentra integrado en el sistema educativo, se incluya en el sistema para que se le pueda contratar por las empresas en condiciones favorables¹⁵. Esta segunda vertiente del nuevo sistema es la que ha tenido mayor repercusión mediática, al establecerse una importante bonificación de 300 euros durante 6 meses, en las condiciones y circunstancias que se verán en su momento.

Sin embargo, no me resisto a adelantar algo en esta normativa que verdaderamente me parecía novedoso, según figura en el preámbulo del decreto-ley. Me refiero a la posibilidad de aplicar las bonificaciones, no solo sin que estas sean incompatibles con cualquier otro incentivo, algo que ya se venía aplicando en algunas bonificaciones, sino sobre la posibilidad de que, en el supuesto de que entre todos los incentivos excedan incluso del 100% de la cotización, a favor de la empresa o del autónomo por un trabajador contratado, tal excedente se podrá aplicar para reducir la cotización de otro trabajador de la empresa. En cambio, en las anteriores contrataciones, por ejemplo en algunas que prevé la importante [Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo](#), el límite es el 100%, sin que lo que sobrepase pueda aplicarse a otro trabajador o se reintegre a favor de la empresa. Esto es algo que se anuncia como novedad en el preámbulo del Real Decreto-Ley 8/2014¹⁶, sin embargo, no aparece expresamente en la redacción del articulado. Quizá se deba a que pudiera haberse tenido en cuenta, pero en la redacción final no se incluyó tal medida¹⁷.

Debe advertirse que el nuevo sistema es complejo regulándose minuciosamente todos sus aspectos, con objeto de que el destino de las bonificaciones se encuentren en todo momento controladas, por tratarse de fondos estructurales y de inversión financiados por la UE de los que –insisto–, habrá que rendir cuentas sobre su utilización, no solo al Estado español, sino a la propia Unión.

En cambio, su utilización por los jóvenes usuarios a través de medios informáticos no ofrece problemas reseñables, en particular su inscripción¹⁸, debido a la habitualidad en el uso de los medios informáticos.

¹⁴ Esta primera vertiente está minuciosamente regulada, en los artículos 88 a 106 del Real Decreto-Ley 8/2014.

¹⁵ Esta segunda vertiente se regula en el artículo 107 del Real Decreto-Ley 8/2014.

¹⁶ En el penúltimo párrafo de la página 52.566 del BOE.

¹⁷ Tampoco se hace referencia a ello en la corrección de errores.

¹⁸ La inscripción está disponible en la correspondiente página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: <http://www.empleo.gob.es/es/garantiajuvenil/home.html> (consultada en 19 de julio de 2014).

Al analizar esta iniciativa para la creación de empleo, sorprende la denominación que se ha adoptado: «Sistema Nacional de Garantía Juvenil», más propia de mecanismos consolidados y bien asentados en el ordenamiento jurídico, como el Sistema de la Seguridad Social o el Sistema de Inspección, no tanto el Sistema de la Dependencia, que está demostrando que algo falló en su concepción. Y esta es la impresión que me produce el nuevo sistema: por un lado, la de pretender establecer todo un sistema de nuevo corte, que trata de controlar a los sujetos que componen su ámbito de aplicación, con la intención de evitar cualquier clase de fraude, dada la cantidad de requisitos, exclusiones y demás cortapisas que limitan el acceso a los incentivos. En ese sentido, más que un *sistema*, con todas las connotaciones que lleva consigo, de solidez, estabilidad, permanencia, ... más bien hablaría de un *programa* de garantía juvenil, de carácter eventual y en el que es preciso inscribirse previamente, aportando todos los datos que se piden a fin de poder acceder a las ayudas y beneficiarse de las actuaciones y acciones que les proporciona. Ello, unido a la más que probable existencia temporal de este sistema, seguramente hasta que se reduzcan las altas tasas de paro, permite augurar que puede ser útil en estos tiempos difíciles si se gestiona bien, siendo una incógnita su desarrollo en el futuro.

Pero veamos con un poco más de detalle cómo funciona este sistema y cuáles son las claves en su aplicación.

1. OBJETO, SUJETOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El SNGJ tiene como objeto el establecimiento de «nuevas medidas de apoyo a la contratación para el colectivo de jóvenes no ocupados ni integrados en los sistemas de educación o formación»¹⁹. En palabras de la calle, son medidas que tienen como destinatarios a quienes ni estudian ni trabajan. Un colectivo cada vez más numeroso, en especial en estos tiempos de crisis económica. Por tanto ese es el grupo de jóvenes al que van dirigidas las medidas del nuevo sistema.

La duda que me asalta es cómo puede saberse si efectivamente el joven no se encuentra estudiando o formándose, pues desconozco que exista una base de datos del ministerio que tenga acceso a todos los alumnos de institutos, colegios, escuelas, etc. para conocer si un joven que aspira a acogerse a esta medidas, realmente no está formándose, si bien, esto se soluciona dejando pasar el tiempo previsto por la norma, como se verá al detenernos en los requisitos de acceso al SNGJ.

Por lo que respecta a los sujetos que participan en el SNGJ (ámbito de aplicación), cabe distinguir, por un lado, las entidades que lo pueden impulsar²⁰, como son:

¹⁹ Artículo 87 del Real Decreto-Ley 8/2014.

²⁰ Artículo 88 del Real Decreto-Ley 8/2014.

- «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».

Con objeto de evitar tediosas reiteraciones, que la norma realiza sobre tales sujetos, denominaremos en lo sucesivo a estos tres primeros como los sujetos impulsores del SNGJ, porque son los que ofertan trabajo al joven (la empresa) o bien ofertan incentivos a la empresa (la Administración).

Por otro lado, y como protagonistas y centro del esfuerzo del nuevo sistema, el cuarto sujeto lo componen «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 por ciento, que cumplan con los requisitos (a los que se hará referencia) para beneficiarse de una acción derivada del SNGJ».

Precisamente para este colectivo de jóvenes, la norma garantiza, haciendo gala de su denominación de «Nacional», la puesta en marcha del sistema en todo el territorio nacional y el acceso en igualdad de condiciones, con independencia de sus circunstancias personales y/o sociales, y atendiendo a sus necesidades específicas, con especial dedicación a quienes se encuentren en una situación de desventaja y/o riesgo de exclusión²¹. Para ello debería determinarse con mayor claridad quiénes son esas personas que se encuentran en tales circunstancias o, al menos, indicar la norma que regula tales situaciones de exclusión.

Por tanto, la norma señala quiénes son los actores que pueden participar en este nuevo sistema: por un lado, quienes lo promueven, las empresas (a través de incentivos y la formación de sus trabajadores jóvenes) y, por otro, los que se benefician, los jóvenes (mediante la recepción de actuaciones y acciones formativas, por un lado, y a través de su ocupación en un empleo, por otro).

Para garantizar la integridad de la aplicación y coordinación entre todos los agentes implicados (Administración General del Estado, comunidades autónomas y organismos intermedios del Fondo Social Europeo), está prevista la puesta en marcha de un sistema informático de información y gestión.

²¹ Artículo 89.2 del Real Decreto-Ley 8/2014.

2. TRES OBJETIVOS DEL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL

El objetivo fundamental del SNGJ²² es el de que los jóvenes no ocupados ni integrados en los sistemas de educación o formación puedan recibir una oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas tras acabar la educación formal o quedar desempleados. Y ello, a través de la implantación del SNGJ.

La atención se prestará a los jóvenes que lo soliciten expresamente, con independencia de su inscripción o no como demandantes de empleo, lo que da a entender que funciona independiente al sistema de protección por desempleo, y se vinculará a la realización de un perfil con las características de la persona a atender. A este respecto, para beneficiarse de la atención del SNGJ es necesario estar inscrito en el fichero del mismo, que se crea por el Real Decreto-Ley 8/2014, y al que se hará referencia en el siguiente apartado²³.

El segundo objetivo consiste en el desarrollo de medidas de apoyo o programas, con especial incidencia en:

- La mejora de la intermediación.
- La mejora de la empleabilidad.
- El fomento de la contratación.
- El fomento del emprendimiento.

Creo que en este objetivo se entremezclan conceptos similares, pues no se observa gran diferencia entre la mejora de la empleabilidad y el fomento de la contratación. Quizá podría haberse propuesto algo más escueto, como el fomento de la ocupación y su mejora, pues no se aprecia gran diferencia entre el concepto de ocupabilidad o empleabilidad. Y es que si en ocasiones el incremento de muchas palabras en los objetivos los enriquece, en otras, como en el presente caso, puede desorientar.

Con respecto al fomento del emprendimiento, aunque es una vertiente más que interesante, no se observan medidas efectivas que desarrollen este aspecto en el SNGJ.

Asimismo, se echa de menos que se glose el contenido de cada uno de estos cuatro aspectos, para una mejor comprensión de su significado.

El tercer objetivo que persigue la norma es el de seguir y evaluar todas las acciones y programas de Garantía Juvenil, de modo que se adapten y actualicen las puestas en marcha, garantizando así el uso eficaz y eficiente de los recursos y unos rendimientos positivos de la inversión.

²² Artículo 90.1 del Real Decreto-Ley 8/2014.

²³ Artículo 91 del Real Decreto-Ley 8/2014.

En el fondo, se trata de un control de las actuaciones para que en definitiva se asegure que se cumplan los objetivos propuestos.

Por último, en lo que afecta a la coordinación de actuaciones y seguimiento de la implantación y desarrollo del SNGJ, se llevará a cabo en el ámbito de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales a través de una Comisión Delegada de Seguimiento y Evaluación del SNGJ²⁴, presidida por el titular de la Secretaría de Estado de Empleo del MEYSS y en su defecto el titular de la dirección general que tenga atribuidas las competencias para la administración del Fondo Social Europeo. La comisión se reunirá con una periodicidad, al menos, trimestral.

3. EL FICHERO DEL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL

3.1. Función

El fichero del SNGJ²⁵ es un medio o instrumento «que constituye el sistema oficial de información y seguimiento sobre la implementación de la Garantía Juvenil en España. En consecuencia es la lista única de demanda y el soporte para la inscripción de las personas interesadas en las acciones ejecutadas en el contexto de la Garantía Juvenil». Es un instrumento en el que se contienen todos los datos del joven al que tendrán acceso los organismos públicos o entidades privadas, y servirá para proporcionar la información necesaria para la planificación y gestión del sistema, para garantizar que las acciones alcancen de forma exclusiva a quienes estén inscritos en el fichero, o la de contar con un perfil básico de cada joven registrado²⁶.

²⁴ Sobre los aspectos concretos de coordinación y seguimiento del SNGJ por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales véase el artículo 112 del Real Decreto-Ley 8/2014.

²⁵ El fichero tendrá naturaleza administrativa y estará integrado en el SNGJ (art. 92.1 RDL 8/2014).

²⁶ En el artículo 93 del Real Decreto-Ley 8/2014 figuran hasta siete funciones del fichero, que tienen como misión facilitar la aplicación de la Garantía Juvenil por los órganos competentes y por las entidades que proporcionan ocupación al joven trabajador, que son las siguientes:

- (a) Servir de soporte, en su ámbito de aplicación, para la conservación y acceso, por parte de las entidades a las que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 88, a los datos de las personas usuarias inscritas voluntariamente.
- b) Proporcionar a los órganos competentes la información necesaria para la planificación y gestión del Sistema.
- c) Garantizar que las acciones y medidas desarrolladas al amparo de la Iniciativa de Empleo Juvenil, así como de los Programas Operativos del Fondo Social Europeo que puedan desarrollarse para la instrumentación de la Garantía Juvenil, sean aplicadas de forma exclusiva a los sujetos inscritos en el fichero.
- d) Favorecer el desarrollo de acciones y medidas mediante la disponibilidad de información que permita el análisis de la situación y la evolución de los recursos ejecutados.
- e) Contar con un perfil básico de cada joven registrado, que podrá ser complementado por la comunidad autónoma correspondiente, conforme a la evaluación de los atributos definidos a nivel de cada acción o medida del Catálogo único de actuaciones desarrollado en el Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil.

Con ello se ofrece una radiografía de la situación exacta del joven y de las diversas actuaciones que se hayan realizado así como las que se les hayan ofrecido²⁷.

f) Facilitar a los sujetos contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 88 como entes que desarrollarán la atención a los usuarios beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, la información necesaria para la elaboración de los itinerarios y la comprobación del cumplimiento de los requisitos exigibles de conformidad al contenido de las convocatorias y de las acciones que puedan desarrollar.

g) Permitir el seguimiento y la evaluación de las actuaciones efectuadas en el marco de la Garantía Juvenil».

²⁷ Las características del fichero de datos de carácter personal, sobre aspectos tales como su finalidad o usos previstos «Fichero del SNGJ», figuran en el artículo 111.1 del Real Decreto-Ley 8/2014, y son las siguientes:

«a) Finalidad del fichero: gestionar el proceso de alta en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

b) Usos previstos: otorgar, mantener, suspender o revocar el alta, así como el seguimiento de todo el proceso.

c) Personas o colectivos de los que se obtienen los datos o que resulten obligados a suministrarlos:

– Origen de los datos: El propio interesado.

– Colectivos o categorías de interesados: Solicitantes y beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

– Procedencia de los datos: La información se obtiene a partir de las solicitudes de los interesados.

d) Procedimiento de recogida de los datos: El interesado accede a la aplicación informática mediante identificación electrónica o mediante formulario en los supuestos contemplados.

e) Estructura básica del fichero y descripción de los datos recogidos:

– Datos de carácter identificativo: Nombre y apellidos, DNI, fecha de nacimiento, dirección de domicilio/contacto, fecha empadronamiento, teléfono, correo electrónico.

– Datos de características personales: datos de familia, sexo, nacionalidad, y estado civil.

– Circunstancias sociales: características de alojamiento, permiso de conducir y propiedad de vehículo.

– Académicos y profesionales: Formación y titulaciones, historial del estudiante, experiencia profesional.

– Detalles de empleo: Historial del trabajador, puestos de trabajo, situación del beneficiario respecto del Sistema de la Seguridad Social en los últimos 24 meses.

– Otros tipos de datos. Discapacidad SÍ/NO y grado.

f) Sistema de tratamiento: Parcialmente automatizado.

g) Cesiones de datos previstas: entidades colaboradoras de las acciones que forman parte del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, a la Dirección General de la Policía y a la Tesorería General de la Seguridad Social para la comprobación de la veracidad de la información.

h) Transferencias internacionales previstas a terceros países: No se prevén.

i) Órgano responsable del fichero: La Dirección General del Ministerio de Empleo y Seguridad Social que tenga atribuidas las competencias para la administración del Fondo Social Europeo.

j) Órgano ante el que pueden ejercitarse los derechos de rectificación, cancelación y oposición: Dirección General del Ministerio de Empleo y Seguridad Social que tenga atribuidas las competencias para la administración del Fondo Social Europeo.

k) Medidas de seguridad: nivel básico».

3.2. Órgano responsable

El órgano encargado de la organización y gestión del fichero será la Dirección General del MEYSS que tenga atribuidas las competencias para la administración del Fondo Social Europeo²⁸. Además corresponden a ese órgano directivo las decisiones, resoluciones o acuerdos relativos a las materias competencia del fichero²⁹.

No existe inconveniente en que las comunidades autónomas puedan crear, en el ámbito de sus competencias, ficheros específicos para facilitar la inscripción y el tratamiento de la información, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en el propio fichero del SNGJ. De ese modo, si se hace adecuadamente, puede ser un medio de descongestionar la entrada de solicitudes de inscripción en el sistema.

3.3. Datos de la inscripción en el fichero y soporte

Hasta ocho son los datos³⁰ que deben figurar en el fichero del SNGJ³¹:

- a) Autorización de cesión y consulta de datos personales, por parte de las personas y entidades impulsoras del SNGJ (ya se ha dicho que son los sujetos que participan en el SNGJ, salvo los propios jóvenes).
- b) Datos personales: conjunto de información identificativa de los solicitantes como persona física e información legal de residencia.
- c) Otros datos personales: incluye los aspectos sociales y económicos del colectivo usuario que son relevantes desde el punto de vista de la Garantía Juvenil.
- d) Formación: comprende toda la formación recibida, ya sea enseñanza académica reglada o no, así como formación en idiomas, carnés, certificados de profesionalidad, etc.

²⁸ Ese mismo órgano será el responsable de adoptar las medidas que garanticen la confidencialidad, seguridad e integridad de los datos contenidos en el fichero.

²⁹ Contra las resoluciones del órgano responsable del fichero podrá interponerse recurso de alzada ante la Secretaría de Estado de Empleo, en la forma y los plazos previstos en el artículo 107 y siguientes de la *Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común*.

³⁰ Están obligados a facilitar tales datos:

- a) Las Administraciones públicas afectadas, que facilitarán información respecto a las actuaciones llevadas a cabo en el marco de la Garantía Juvenil.
- b) Las entidades que intervienen en la implantación del sistema, que facilitarán información respecto a las actuaciones llevadas a cabo en el marco de la Garantía Juvenil.
- c) El propio colectivo de usuarios del sistema.

³¹ Artículo 95.1 del Real Decreto-Ley 8/2014.

- e) Experiencia laboral: información sobre experiencia en el desempeño de trabajos, con descripción de puesto, empresa, duración, etc.
- f) Intereses: reflejan las preferencias o inquietudes profesionales de los usuarios.
- g) *Declaración responsable* de las personas usuarias inscritas por la que se declara la certeza de los datos facilitados y se suscribe un compromiso de participación activa para lograr la mayor efectividad del sistema.
- h) Las actuaciones o medidas ofrecidas, con indicación del grado de desarrollo alcanzado en el proceso de atención.

No puede dejar de verse un breve comentario sobre los requisitos que requiere la inscripción en el fichero. Y es que verdaderamente el contenido que debe proporcionarse de todos estos datos es amplio, y en algunos casos, como por ejemplo los intereses, la experiencia laboral o la formación, requeriría una mayor concreción, por eso se establece que la Dirección General del MEYSS que tenga atribuidas competencias para la Administración del Fondo Social Europeo delimite o concrete el contenido de cada uno de aquellos datos³², para lo que sería idónea la publicación de alguna resolución que simplifique y concrete la incorporación de datos en la inscripción de los usuarios.

Una manifestación de la dificultad de controlar los datos que debe proporcionar el interesado es el requisito de la «declaración responsable» –la anterior declaración jurada–, sobre la certeza de los datos facilitados. Da la sensación de que, a falta de un mayor control, por ejemplo en el caso de la falta de formación o de la no realización por el joven de estudios en la actualidad, algo como decía difícil de comprobar, se le exige al interesado que de alguna manera se responsabilice del contenido de los datos facilitados.

3.3.1. Soporte electrónico

El fichero se utilizará en soporte electrónico por los organismos competentes y por las entidades que proporcionan la ocupación al joven trabajador³³. Ello les permitirá disponer de la información para llevar a cabo las actuaciones en el ámbito del SNGJ, pudiendo realizar asimismo su consulta por medios electrónicos, siendo obligatorio este medio para las comunicaciones de los citados organismos competentes y entidades con el fichero³⁴, mediante una pestaña de acceso disponible para las empresas registradas, con el fin de consultar si el joven que quieren contratar está registrado en el Sistema de Garantía Juvenil y, por tanto, pueden aplicarse la bonificación por su contratación.

³² Artículo 95.2 del Real Decreto-Ley 8/2014.

³³ Se refiere a los impulsores a que los que se alude en las letras a), b) y c) del artículo 88 del Real Decreto-Ley 8/2014.

³⁴ Artículo 94 del Real Decreto-Ley 8/2014.

Se ve claro que la idea es la de abandonar la documentación en papel, para sustituirla por la gestión electrónica, más funcional y rápida, siempre y cuando no se produzca alguna avería en la correspondiente aplicación o se caiga el sistema informático.

4. LA INSCRIPCIÓN EN EL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL

Es necesario que el joven se inscriba en el SNGJ, para que pueda beneficiarse de una acción derivada del marco de la Garantía Juvenil, y ello con el objetivo de que las entidades que tengan acceso al fichero (entidades impulsoras del SNGJ) puedan identificar a los jóvenes interesados que reúnan los requisitos³⁵, así como sus características personales, educativas, formativas, de experiencia laboral, entre otras, que resultan relevantes para la posterior atención³⁶.

Las personas que estén inscritas en el fichero pasarán a constituir una lista única de demanda a disposición de los sujetos anteriores³⁷ y el soporte para la inscripción de las personas interesadas en ser atendidas.

4.1. Requisitos

Son diversos los requisitos exigidos para inscribirse en el SNGJ, que dependiendo de las circunstancias personales, son los siguientes³⁸:

a) Personales:

- 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 %, en el momento de solicitar la inscripción en el fichero del SNGJ.
- 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.
- Estar empadronado en cualquier localidad del territorio español.

³⁵ Requisitos que se establezcan en el propio Real Decreto-Ley 8/2014 y que serán objeto de atención en el siguiente apartado.

³⁶ Artículo 96 del Real Decreto-Ley 8/2014.

³⁷ En el artículo 99 del Real Decreto-Ley 8/2014, figuran las características de la citada lista única de demanda.

³⁸ Artículo 97 del Real Decreto-Ley 8/2014.

b) Otros requisitos:

- No haber trabajado en los 30 días naturales anteriores a la fecha de presentación de la solicitud³⁹.
- 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.
- 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.
- Presentar una declaración expresa de tener interés en participar en el SNGJ, adquiriendo un compromiso de participación activa en las actuaciones que se desarrollen en el marco de la Garantía Juvenil.

Por lo que respecta a la acreditación de no haber trabajado (dado de alta en la Seguridad Social se entiende, para su más rápida comprobación) en los últimos 30 días, no existe problema, pues no hay más que consultar la base de datos de la Seguridad Social para comprobar que cumple con este requisito, salvo que formara parte el joven de la economía sumergida. Y en cualquier caso, es un periodo muy breve, fácilmente salvable, esperando unos días para cumplirlo.

Sin embargo, insisto, en que no debe resultar fácil acreditar otros requisitos exigidos, como los de las letras e) y f), pues el joven en condiciones normales puede acreditar mediante un certificado que ha realizado tales o cuales estudios o que ha recibido una formación determinada mediante un certificado del correspondiente centro educativo, pero no veo claro cómo puede demostrar que no ha recibido las mencionadas acciones educativas o formativas. Además, aún resulta más difícil de acreditar que no ha realizado el límite de horas. En cualquier caso, bien vale el proverbio de que «el tiempo lo cura todo», ya sea el transcurso de 90 días naturales de haber recibido acciones educativas o de 30 en el supuesto de acciones formativas.

Y otra cosa, me pregunto qué debe entenderse por «acciones educativas», ¿un curso académico de secundaria o de universidad?, ¿un curso de educación proporcionado por algún organismo público o entidad privada?

Las mismas preguntas cabrían del significado de las «acciones formativas», en relación con el nivel formativo considerado como tal.

Sobre la declaración expresa de «compromiso de participación activa» en las actuaciones que se desarrollen en el marco de Garantía Juvenil, recuerda mucho a ese otro «compromiso de

³⁹ Debemos entender que se refiere a la solicitud de la inscripción en el SNGJ.

actividad», exigido como requisito para el acceso a las prestaciones contributivas de desempleo en el artículo 207 c) de la **Ley General de la Seguridad Social**. A veces me he preguntado el objeto de tal declaración, más parece un formalismo que un auténtico compromiso. Sin embargo, el éxito dependerá, en parte, de la forma de plantear este compromiso.

4.2. Procedimiento

Sin ser excesivamente prolijos en el detalle procedimental, sí es conveniente señalar cuáles son los pasos que establece el Real Decreto-Ley 8/2014 para la inscripción del joven en el SNGJ⁴⁰, en el que impera el uso de los medios informáticos, que para quienes son sus destinatarios ordinariamente son los más rápidos y efectivos, si acaso se atiende a algunos supuestos especiales en el caso de personas con riesgo de exclusión o con discapacidad⁴¹.

4.2.1. Ordinario

Con carácter general, la inscripción en el fichero del SNGJ se debe iniciar a instancia de la persona interesada (joven que reúna los requisitos), mediante su identificación o su representación a través de los mecanismos existentes, de forma telemática a través de la sede electrónica del MEYSS⁴².

Como se exige como único procedimiento el uso de tales medios, la norma prevé que en el caso de aquellas personas que no dispongan de alguno de los citados sistemas de identificación, podrán dirigirse a las oficinas de la juventud y solicitar un sistema de identificación electrónica consistente en usuario y contraseña⁴³, que recibirán posteriormente y les dará acceso al sistema.

⁴⁰ El procedimiento se regula en el artículo 98 del Real Decreto-Ley 8/2014.

⁴¹ A este respecto, señala el artículo 113 del Real Decreto-Ley 8/2014, en lo que se refiere al procedimiento, que se aplicarán en primer término los procedimientos regulados en el capítulo I del título IV de la citada norma, y en su caso, en sus normas de desarrollo, y subsidiariamente, por la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, la **Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos**, y demás normas complementarias.

En todo caso –sigue diciendo–, en los procedimientos para los que no se establezca expresamente lo contrario y que tengan por objeto la inscripción en el SNGJ, una vez transcurrido el plazo de seis meses sin haberse comunicado o notificado esta, el sujeto interesado podrá considerar desestimada su solicitud por silencio administrativo, sin perjuicio de la subsistencia de la obligación de resolver.

⁴² La identificación electrónica se podrá realizar mediante DNI electrónico, certificado electrónico reconocido u otros medios que se establezcan normativamente y que se habilitarán para su empleo por parte de las personas usuarias.

⁴³ Para ello deberán completar el formulario habilitado a tal efecto por la Dirección General del MEYSS que tenga atribuidas las competencias para la administración del Fondo Social Europeo, que podrá ser empleado para la inscripción en el fichero y para realizar los demás trámites.

La aplicación ya se encontraba activa desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/2014, y resulta de manejo sencillo, con una entrada de acceso a empresas y otra a los jóvenes, mediante el DNI electrónico, certificado digital o el acceso a través de usuario y contraseña.

4.2.2. *Supuestos especiales*

Para el caso de personas en riesgo de exclusión social⁴⁴, y/o discapacidad reconocida igual o superior al 33 %, se podrá solicitar la inscripción de forma presencial en lugar de telemática mediante la presentación de un formulario habilitado por el MEYSS en las oficinas de registro de la Administración General del Estado y de las comunidades autónomas⁴⁵ así como de las entidades establecidas en el artículo 38.4 de la [Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común](#)⁴⁶.

4.2.3. *Resolución y recurso*

Comprobado que el solicitante reúne los requisitos básicos de la Garantía Juvenil se resolverá la solicitud con la inscripción en el fichero habilitado, siendo comunicado al interesado⁴⁷.

En el caso de que no se acrediten los requisitos, se desestimarà la solicitud, comunicándose dicha circunstancia al interesado⁴⁸.

Se trata de un formulario breve, en la dirección web: http://www.empleo.gob.es/es/garantiajuvenil/document/formulario_usuario_app.pdf (consultada el 9 de julio de 2014), en el que se debe aportar el nombre y apellidos del joven, su documento identificativo (DNI o NIE), móvil, y correo electrónico y debe dirigirse al director general del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas.

⁴⁴ Exclusión social que deberá ser debidamente acreditada mediante certificado de los servicios sociales que correspondan.

⁴⁵ Se trata de un formulario de solicitud de inscripción detallado en el que se incluyen todos los datos del interesado, incluida la discapacidad reconocida igual o mayor al 33 % o la situación de riesgo de exclusión social (estos dos últimos datos deberán acreditarse documentalmente). En página web: http://www.empleo.gob.es/es/garantiajuvenil/document/formulario_inscripcion.pdf (consultada el 9 de julio de 2014).

En este sentido, es oportuno señalar que la norma prevé que las comunidades autónomas podrán implantar, en el ámbito de sus competencias, mecanismos específicos para la inscripción. En todo caso se establecen como requisitos para la inscripción los establecidos por el propio artículo 97 del Real Decreto-Ley 8/2014. Y ello, sin perjuicio de que los datos registrados sean custodiados en un único sistema informático, en el que se depositará la información generada y que permitirá la integración con el resto de sistemas. Para ello se encomienda al MEYSS el mecanismo para dar cumplimiento a lo anterior (art. 98.4 RDL 8/2014).

⁴⁶ Artículo 98.3 del Real Decreto-Ley 8/2014.

⁴⁷ Artículo 98.5 del Real Decreto-Ley 8/2014.

⁴⁸ En el caso de que no reúnan los requisitos exigidos, se requerirá a la persona interesada para que proceda a su subsanación. Finalmente, se resolverá a cerca de la inscripción en el fichero habilitado.

La inscripción en el fichero pone fin al procedimiento de inscripción en el SNGJ.

Contra las resoluciones del órgano responsable del fichero podrá interponerse recurso de alzada ante la Secretaría de Estado de Empleo⁴⁹.

4.2.4. *Modificación de los datos y baja en el sistema*

Cualquier incidencia o modificación que tenga que ver con los requisitos de acceso al SNGJ, deberá comunicarse en el plazo de 15 días desde que se produzca.

Además, el usuario inscrito en el sistema puede, en cualquier momento, solicitar la baja en el sistema a través del formulario previsto en la aplicación informática vinculada al SNGJ o en los formularios habilitados para los supuestos especiales. Asimismo, las comunidades autónomas que hayan establecido ficheros propios deberán implantar mecanismos para que los usuarios puedan tramitar su baja en el sistema⁵⁰.

La baja en el sistema se producirá de oficio⁵¹ cuando un usuario inscrito cumpla 25 años, o 30 años en el caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, y haya sido atendido previamente con alguna de las medidas implementadas por parte de los sujetos impulsores del SNGJ. Sin embargo no serán dados de baja mientras estén recibiendo algunas de las medidas o acciones previstas de atención del SNGJ⁵².

En el caso de que hayan rechazado alguna de las medidas implementadas en el marco de este sistema causarán baja automática en el mismo al alcanzar la edad prevista.

No obstante, aquellos usuarios inscritos que, habiendo superado la edad prevista en el primer párrafo, no hayan sido atendidos previamente permanecerán en el sistema sin causar baja de oficio.

Es decir, que los usuarios que estando inscritos (lógicamente antes de cumplir las edades que les permiten inscribirse) no hayan obtenido ninguna atención –entendiendo por atención, cualquiera de las previstas en el art. 106 RDL 8/2014–, una vez cumplidas las edades que les darían de baja de oficio, permanecerán en el sistema, lo que quiere decir que mantendrán la posibilidad de recibir atención, entiendo que será al menos una vez⁵³. Lo que supone una excepción a la regla general de baja de oficio por superar el límite de edad.

⁴⁹ Recurso que deberá interponerse en la forma y los plazos previstos en el artículo 107 y siguientes de la [Ley 30/1992, de 26 de noviembre](#).

⁵⁰ Apartados 1, 2, y 3 del artículo 101 del Real Decreto-Ley 8/2014.

⁵¹ Los supuestos de baja de oficio en el SNGJ figuran en el artículo 101.4 del Real Decreto-Ley 8/2014.

⁵² Se refiere a las medidas que figuran en el artículo 106 del Real Decreto-Ley 8/2014.

⁵³ Esta posibilidad requeriría una explicación o al menos un desarrollo sobre la situación en que queda quien sobrepasa la edad prevista para encontrarse inscrito en el SNGJ.

5. MEDIDAS DE ATENCIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL

De las dos vertientes del SNGJ (medidas de atención y medidas de apoyo a la contratación) que tienen como protagonista al joven, quizá la menos llamativa del SNGJ es la que se refiere a la atención que proporciona, cuyo objeto consiste en que los inscritos en el mismo, incluidos en la lista única de demanda, puedan beneficiarse de algunas de las medidas o acciones previstas, de acuerdo con los objetivos que se marca la norma, de intermediación, empleabilidad o de apoyo a la contratación y al autoempleo⁵⁴.

Son medidas y acciones de vital importancia, porque de su buen funcionamiento depende en gran medida la capacitación del trabajador ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia. Ese proceso de atención será realizado por parte de los sujetos que impulsan el SNGJ.

5.1. Medidas y acciones

Si anteriormente decía que echaba de menos un desarrollo de los objetivos concretos del SNGJ, el artículo 106 del Real Decreto-Ley 8/2014 los desarrolla, incluyendo algunas medidas, acciones o actuaciones que permiten que se cumpla el correspondiente objetivo; son las siguientes:

- a) Objetivo de intermediación: desarrollo de actuaciones o medidas que contribuyan a la mejora de la activación temprana y del perfeccionamiento de los procesos de intermediación y movilidad laboral⁵⁵.
- b) Objetivo de empleabilidad: desarrollo de aquellas actuaciones o medidas que contribuyan a la mejora de las aptitudes y competencias profesionales⁵⁶.
- c) Objetivo de apoyo a la contratación: desarrollo de aquellas actuaciones o medidas que incentiven la inserción laboral de los sujetos mayores de 16 años⁵⁷.

⁵⁴ Tales medidas figuran en el artículo 106 del Real Decreto-Ley 8/2014.

⁵⁵ Tales actuaciones podrán consistir en actuaciones de orientación profesional, información laboral y acompañamiento en la búsqueda de empleo, actuaciones con agencias de colocación, programas de movilidad y programas de intermediación educación-empleo, o cualesquiera otras de carácter similar.

⁵⁶ Podrán consistir en actuaciones o medidas como la formación con compromiso de contratación, formación especialmente en idiomas y en tecnologías de la información y la comunicación, prácticas no laborales en empresas, impulso de la formación profesional dual, formación para la obtención de certificados de profesionalidad, evaluación y acreditación de las competencias profesionales, desarrollo de Escuelas Taller y Casas de Oficios y programas mixtos de empleo-formación. Además, se podrán desarrollar programas de segunda oportunidad, dirigidos a aquellos jóvenes que abandonaron de forma prematura los estudios, o cualesquiera otras de carácter similar.

⁵⁷ Actuaciones que podrán consistir en incentivos en la cotización a la Seguridad Social, fomento de los contratos formativos previstos en la normativa vigente, ayudas al empleo para la contratación con un periodo mínimo de perma-

- d) Objetivo de apoyo al emprendimiento: desarrollo de aquellas actuaciones o medidas que apoyen el espíritu emprendedor⁵⁸.

Además, como no podía ser de otra manera, se tendrá en cuenta de forma transversal el acceso a los programas formativos y al empleo de jóvenes con discapacidad y/o en riesgo de exclusión social, ya sea a través del empleo ordinario o del empleo protegido. En todo caso, se incorporará la perspectiva de género en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las actuaciones⁵⁹.

5.2. Beneficiarios

Para ser beneficiario de las anteriores medidas o acciones será necesario, además de la inscripción e inclusión en la lista única de demanda, el cumplimiento de los requisitos específicos exigidos en las convocatorias o en las acciones que desarrolle cualquiera de los sujetos impulsores del SNGJ⁶⁰ así como el mantenimiento de los siguientes requisitos con carácter previo a recibir cualquier tipo de atención⁶¹:

- a) No haber trabajado en los 30 días naturales anteriores al momento de recibir la actuación.
- b) No haber recibido acciones educativas que conlleven más de 40 horas mensuales en los 90 días naturales anteriores al momento de recibir la actuación.
- c) No haber recibido acciones formativas que conlleven más de 40 horas mensuales en los 30 días naturales anteriores al momento de recibir la actuación.

nencia, fomento de la Economía Social, formación y fomento del empleo para el colectivo de jóvenes investigadores, o cualesquiera otras de carácter similar.

⁵⁸ Mediante el fomento de la responsabilidad, innovación y emprendimiento, poniendo a su disposición más servicios de apoyo a la creación de empresas, en especial, con una cooperación más estrecha entre los servicios de empleo, las entidades de apoyo a las empresas y los proveedores de financiación. Se podrán desarrollar actuaciones o medidas consistentes en incentivos en la cotización a la Seguridad Social, ayudas al autoempleo, capitalización de la prestación por desempleo, fomento de la cultura emprendedora, medidas para favorecer el autoempleo y el emprendimiento colectivo en el marco de la Economía Social, asesoramiento al autoempleo y creación de empresas y formación para el emprendimiento o cualesquiera otras de carácter similar.

⁵⁹ Artículo 106, último párrafo, del Real Decreto-Ley 8/2014.

⁶⁰ Se refiere a los sujetos incluidos en los apartados a), b) y c) del artículo 88 del Real Decreto-Ley 8/2014.

⁶¹ Artículo 105.1 del Real Decreto-Ley 8/2014.

Estos dos últimos requisitos [letras b) y c)] no se exigen en el caso de las medidas anteriormente analizadas que tienen como objetivo el apoyo a la contratación y al autoempleo⁶² así como de los incentivos previstos en aquellas contrataciones que prevén los artículos 107, 108 y 109 del Real Decreto-Ley 8/2014, en los que intervenga un joven incluido en el SNGJ.

Todo este aparente galimatías de requisitos que se encuentran en el Real Decreto-Ley 8/2014 referentes al SNGJ podrían explicarse de una forma más sencilla.

En síntesis, parece que existen como tres escalones de bajada en la exigencia de los requisitos, a medida que se va adentrando el joven en el SNGJ.

El primero consiste en el cumplimiento de todos los requisitos exigidos para inscribirse en el nuevo sistema; a continuación, una vez dentro, y para ser beneficiario de las anteriores medidas y actuaciones se exigirán menos requisitos, concretamente los tres anteriores [a), b) y c)], además de los específicos exigidos en las convocatorias o actuaciones y acciones; y, por último, cuando se trata de una medida de apoyo al empleo que signifique la contratación del joven, por supuesto, una vez ha cumplido los requisitos de inscripción iniciales en el SNGJ, se flexibilizan los requisitos sobre limitación por haber recibido educación o formación en las condiciones citadas, exigiéndose tan solo no haber trabajado en los 30 días naturales anteriores al momento de recibir la actuación. Es razonable que si existen expectativas de ocupar a un joven, deban flexibilizarse los requisitos a fin de darle la oportunidad de ocupar un puesto de trabajo.

Pero tampoco vería inconveniente en prescindir del requisito de no haber trabajado en los últimos 30 días naturales, si se le da la oportunidad de encontrar trabajo al joven, salvo naturalmente que alguna empresa quisiera aprovecharse de las ventajas que supone la incorporación al SNGJ y lo instrumentalizara en fraude de ley para la contratación de jóvenes.

5.3. Proceso de atención

El desarrollo del proceso de atención a partir de la lista única de demanda será realizado, en el ámbito de sus competencias, por parte de los sujetos impulsores del SNGJ⁶³. Para ello, la norma establece los criterios de atención a los jóvenes, así como el concepto de quién debe considerarse como atendido, y las condiciones de mantenimiento de la atención.

a) Criterios en la atención

Para la ordenación de la lista única de demanda, así como para llevar a cabo el proceso de atención, se tendrán en cuenta criterios como la edad, la experiencia laboral previa, la permanencia en el desempleo o el nivel de cualificación, priorizando a aquellas personas jóvenes que no

⁶² Tales medidas se contemplan en los apartados c) y d) del artículo 106 del Real Decreto-Ley 8/2014.

⁶³ En el artículo 105.2 del Real Decreto-Ley 8/2014.

hayan recibido previamente atención por parte del sistema y a aquellos que estén más próximos a cumplir la edad máxima prevista en el sistema⁶⁴.

Se recuerda que las personas inscritas podrán acceder mediante identificación electrónica a los contenidos específicos que se habiliten al objeto de atenderles, utilizando para ello los medios existentes para dicha identificación, incluido el empleo de usuario y contraseña obtenidos⁶⁵.

b) Sujeto atendido y rechazo de la atención

La norma descende hasta el mínimo detalle, incluso al concepto de quién se considera atendido, explicando que se considerará como tal⁶⁶ todo sujeto que, cumpliendo los requisitos antes descritos (apdo. 1 art. 105 RDL 8/2014), haya aceptado ser beneficiario y reciba cualquiera de las actuaciones que se desarrollen.

En el supuesto de rechazo a la propuesta de actuación ofertada, los sujetos impulsores del SNGJ evaluarán la situación y determinarán la conveniencia de ofrecer otras actuaciones a aquellos sujetos que, habiendo sido contemplados como beneficiarios, sin embargo, no cumplen con el requisito de participación activa.

Esto es algo que no acabo de comprender. Lo lógico es que si se rechazan las actuaciones, y no se cumple con el requisito de la participación activa, decaiga cualquier otro tipo de acción o actuación, precisamente por no cumplir con ese requisito indispensable para avanzar en la formación del trabajador para el empleo o el autoempleo.

c) Mantenimiento de la atención

La norma permite que los usuarios atendidos puedan ser beneficiarios nuevamente del SNGJ en el supuesto de que cumplan con los requisitos y manifiesten su interés por recibir atención.

Finalmente aquellos usuarios que estén siendo atendidos con alguna de las medidas o acciones previstas seguirán siendo beneficiarios y las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, seguirán recibiendo los incentivos⁶⁷ aun habiendo superado la edad establecida para estar incluido en el SNGJ, los 25 años o los 30 años en caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 %⁶⁸.

⁶⁴ En el artículo 105.3 del Real Decreto-Ley 8/2014.

⁶⁵ En el artículo 105.4 del Real Decreto-Ley 8/2014.

⁶⁶ Artículo 105.5 del Real Decreto-Ley 8/2014.

⁶⁷ La corrección de errores específica que se refiere a los incentivos contemplados en los artículos 107, 108 y 109 del Real Decreto-Ley 8/2014.

⁶⁸ Artículo 105 apartados 6 y 7 (en corrección de errores) del Real Decreto-Ley 8/2014.

6. MEDIDAS DE APOYO A LA CONTRATACIÓN

Entramos en la segunda vertiente del nuevo sistema, que supone la posibilidad de encontrar un trabajo para los jóvenes, y una nueva medida de reducir costes para los empresarios.

Sin duda, dentro del SNGJ, las novedades que más interesan a los empresarios son aquellas que hacen referencia a los incentivos que se otorgan por la contratación de los jóvenes. Esas medidas se contienen en el artículo 107 del Real Decreto-Ley 8/2014, con la expresiva denominación de «bonificaciones por la contratación de personas beneficiarias del SNGJ».

Se trata de un contrato indefinido específico⁶⁹, con las características que se indican a continuación.

6.1. Sujetos

Pueden acogerse a estas medidas tanto las empresas como los trabajadores autónomos que contraten de forma indefinida, incluida la modalidad fija discontinua, a una persona beneficiaria del SNGJ, con los requisitos ya conocidos para estar incluida en el sistema (que sea mayor de 16 años y menor de 25, y en el caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 % menores de 30 años).

Tales medidas serán 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](#).

Conviene tener en cuenta que en lo no establecido en el artículo 107 del Real Decreto-Ley 8/2014 (regulador de esta medida) serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección I del capítulo I de la [Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo](#), salvo lo establecido en las materias que afectan a la jornada parcial y a las exclusiones, que se contienen, respectivamente, en los artículos 2.7 y 6.2, de la citada norma⁷⁰.

6.2. Peculiaridades de la bonificación

La medida consiste en una bonificación mensual en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por un importe de 300 euros, durante 6 meses, en el caso de jornada a tiempo completo, con las siguientes peculiaridades:

⁶⁹ En el momento de redactar estas líneas todavía no se ha incluido el modelo de contrato en la web del SPEE.

⁷⁰ Artículo 107.8 del Real Decreto-Ley 8/2014.

a) Parcialidad de la jornada.

En el caso de que la contratación sea a tiempo parcial⁷¹, la jornada deberá ser como mínimo del 50 % de la correspondiente a la de un trabajador a tiempo completo comparable⁷², aplicándose la bonificación para este supuesto de la siguiente manera:

- Cuando la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a un 75 % de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable, 225 euros mensuales. Hablaríamos del tramo comprendido entre el 75 y el 99 %⁷³ de la jornada completa del trabajador.
- Cuando la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a un 50 % de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable, 150 euros mensuales. En este caso, la bonificación comprendería el tramo comprendido entre el 50 y el 74 %⁷⁴ de la jornada completa del trabajador.

b) Naturaleza de la contingencia sobre la que se aplica la bonificación.

No se indica si la bonificación comprende a las contingencias comunes o a las profesionales, porque se trata de una reducción lineal, es decir, que de la cotización total incluidas ambas contingencias que corresponden a la cotización de la empresa, se restarán 300 euros.

c) Inicio.

La bonificación se aplicará a todas aquellas contrataciones que se efectúen desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/2014, hasta el 30 de junio de 2016.

d) Una bonificación por trabajador.

Las bonificaciones solo podrán aplicarse una vez por cada uno de los beneficiarios del SNGJ que contraten, con independencia del periodo de bonificación disfrutado por la empresa por cada trabajador. En consecuencia, la exclusión no es por empresa sino por trabajador, pudiendo aplicar esta modalidad de contrato por cada trabajador que reúna los requisitos, y por supuesto que se encuentre incluido en el SNGJ.

⁷¹ En estos supuestos no opera –como se ha indicado antes–, lo dispuesto sobre contratación a tiempo parcial, del artículo 2.7 de la [Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo](#).

⁷² A estos efectos se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable lo establecido en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET), según el cual, «se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal».

⁷³ No se descarta la posibilidad de que el porcentaje de jornada incluya decimales, en cuyo caso, cabría que esa bonificación de 225 euros alcanzara hasta el 99,99 % de la jornada completa, algo que no sería planteable en la práctica, pues por una centésima de porcentaje, la empresa perdería 75 euros.

⁷⁴ El mismo comentario cabría hacer de la nota anterior, pero en lugar del 99 % hablaríamos del 74,99 %.

e) Compatibilidad.

La bonificación es compatible con todo tipo de incentivos siempre que el importe mensual a cotizar por la empresa o el trabajador autónomo no sea negativo. Lo que permite compatibilizarlas con otras medidas que incluyan bonificaciones con el límite del 100% de las cotizaciones empresariales. Incluso con las medidas de empleo y de emprendimiento que van también dirigidas a los jóvenes menores de 30 años según 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](#), y con la tarifa plana⁷⁵, siempre que se cumplan los requisitos de ambos incentivos.

Por tanto, como señala el preámbulo del Real Decreto-Ley 8/2014, 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.

En este sentido, una duda genera la normativa por apreciarse una contradicción, en el sentido de que el preámbulo dice más aún, a parte de la compatibilidad al 100%, al señalar que «... 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». Sin embargo, esta última posibilidad no figura en el artículo 107 del Real Decreto-Ley 8/2014, y se contradice al establecer «que el importe mensual a cotizar por la empresa o el trabajador autónomo no sea negativo», lo que parece impedir su aplicación a otro trabajador.

f) Exclusiones.

Además de las exclusiones del artículo 6.1 del [Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo](#), no se aplicarán las bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social en los supuestos de contrataciones de trabajadores cuya actividad determine la inclusión en cualquiera de los sistemas especiales del Régimen General de la Seguridad Social.

g) Requisito de estar al corriente.

El requisito de encontrarse al corriente en las obligaciones tributarias para poder acogerse a las bonificaciones se acreditará mediante la expedición del correspondiente certificado por vía telemática por el órgano competente para ello⁷⁶.

A los efectos de considerar cumplido este requisito a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/2014, se considerará que los certificados emitidos por vía telemática

⁷⁵ Debe entenderse el [Real Decreto-Ley 3/2014](#).

⁷⁶ El mencionado certificado tendrá una 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.

por el órgano competente para ello tendrán un plazo de validez de 6 meses desde su emisión y con ellos quedará acreditado el cumplimiento de la citada obligación durante dicho plazo.

h) Control.

A efectos del control de las bonificaciones, la Tesorería General de la Seguridad Social facilitará mensualmente al Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) el número de trabajadores objeto de la bonificación de cuotas con sus respectivas bases de cotización y las deducciones que se apliquen.

Con igual periodicidad, la Dirección General del SPEE facilitará a la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la información sobre el número de contratos bonificados para controlar la adecuada aplicación de las bonificaciones previstas en este artículo.

6.3. Duración de la bonificación, incremento del nivel de empleo

La duración de la bonificación será de 6 meses, estando obligados la empresa o el trabajador autónomo a mantener al trabajador al menos 6 meses desde el inicio de la relación laboral. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de la bonificación.

Además, las empresas o trabajadores autónomos están obligados a incrementar con la nueva contratación tanto el nivel de empleo indefinido como el nivel de empleo total⁷⁷, y mantener el nuevo nivel alcanzado con la contratación durante todo el periodo de disfrute de la bonificación.

El MEYSS se encargará de examinar 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 requisito⁷⁸.

Por último, el impacto y los resultados alcanzados por la aplicación de la bonificación de los incentivos a la contratación serán objeto de evaluación en el marco del SNGJ y del Fondo Social Europeo por parte del MEYSS⁷⁹.

⁷⁷ Para calcular dicho incremento, señala el artículo 107.1 del Real Decreto-Ley 8/2014, se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores que hayan prestado servicios en los 30 días naturales anteriores a la celebración del contrato.

⁷⁸ 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.

⁷⁹ Artículo 110 del Real Decreto-Ley 8/2014.

II. CAMBIOS LABORALES POR REAL DECRETO-LEY 8/2014

Junto a la creación del SNGJ, considero imprescindible al menos un breve comentario a las modificaciones que ha sufrido la normativa laboral y de empleo, como consecuencia de la publicación del Real Decreto-Ley 8/2014. Entre los cambios más significativos se encuentra el referente al nuevo modelo de políticas activas de empleo; las agencias de colocación y ETT, cuya nota común es la introducción de elementos flexibilizadores, como la sustitución de la autorización administrativa por una «declaración de responsabilidad», en el caso de las agencias de colocación, y otras novedades como los cambios en la [Ley 11/2013](#); en los contratos de formación y aprendizaje, y la nueva bonificación por la realización de prácticas externas universitarias o de formación profesional.

1. UN NUEVO MODELO DE POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

El Real Decreto-Ley 8/2014 modifica algunas normas, como la [Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo](#), para adaptarla al nuevo modelo de políticas activas de empleo y a la Estrategia Española de Activación para el Empleo. Ese cambio⁸⁰ parte desde un modelo de financiación y gestión articulado en torno a instrumentos jurídicos pensados para programas establecidos centralizadamente, a un nuevo modelo, acorde con las competencias de las comunidades autónomas. Como consecuencia de este cambio de modelo, se está elaborando, con las comunidades autónomas y los interlocutores sociales, una nueva Estrategia Española de Activación para el Empleo para el periodo 2014-2016, que supone la modificación de [Ley 56/2003](#), en tres aspectos⁸¹:

- El primero supone la reorganización y sistematización de las actuaciones de políticas activas.
- El segundo requiere cambiar la terminología de las «medidas» y «acciones» de políticas activas, distinguiéndose ahora entre «servicios» y «programas».
- Finalmente, se da forma y contenido a la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo que se contiene en la ley pero todavía sin desarrollar.

2. AGENCIAS DE COLOCACIÓN

También se producen cambios en la [Ley 56/2003](#) para adaptar la normativa reguladora sobre agencias de colocación a la [Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado](#),

⁸⁰ Se trata de un cambio auspiciado por la IV Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, celebrada el 11 de abril de 2013, en la que las comunidades autónomas y el MEYSS acordaron las líneas de actuación que iban a seguir las políticas activas de empleo en España a partir de 2013, y que ya se han tenido en cuenta para la elaboración de los Planes Anuales de Política de Empleo de 2013 y 2014.

⁸¹ Según señala el preámbulo del Real Decreto-Ley 8/2014.

mediante la supresión de la autorización administrativa previa para el ejercicio de la actividad como agencia de colocación, siendo sustituida por la presentación, con carácter previo, de una declaración responsable⁸², que tendrá validez en todo el territorio nacional desde el momento de su presentación⁸³. Ello obliga necesariamente a modificar la tipificación de la infracción, pues en lugar de sancionar «la no obtención de la correspondiente autorización administrativa o continuar actuando en la intermediación y colocación tras la finalización de la autorización», ahora se tipifica como infracción la no presentación «con carácter previo a la actuación como agencia de colocación, de una declaración responsable»⁸⁴.

La denominada «declaración responsable» viene a ser una comunicación escrita de que se va a iniciar la actividad, que se presentará ante el SPEE en el supuesto de que la agencia pretenda realizar su actividad desde centros de trabajo establecidos en dos o más comunidades autónomas. En cambio, se utilizarán exclusivamente medios electrónicos o por el equivalente de la comunidad autónoma, en el caso de que la agencia pretenda desarrollar su actividad desde centros de trabajo establecidos únicamente en el territorio de esa comunidad.

Con respecto al momento en que podrán iniciar la actividad las agencias de colocación, esta podrá iniciarse desde el día de la presentación de la declaración responsable, sin perjuicio de las facultades de comprobación, control e inspección que tengan atribuidas las Administraciones competentes⁸⁵.

⁸² Esta fórmula de la «declaración responsable», en sustitución de la autorización administrativa, parece que ha gustado al redactor de la norma, pues aparece en diversos lugares del Real Decreto-Ley 8/2014, no solo en materia laboral, sino en otras áreas de la actividad, así, en materia de apertura de establecimientos comerciales (art. 6 [Ley 7/1996, de 15 de enero, de Ordenación del Comercio Minorista](#), en la redacción del art. 6 RDL 8/2014); en materia de distribución de los gases licuados del petróleo (GLP), se eliminaron los regímenes de autorización para el ejercicio de la actividad de operador al por mayor de GLP y de comercializador al por menor de GLP a granel, sustituyéndose por una comunicación de inicio de actividad, acompañada de una *declaración responsable* de que se cumplen los requisitos exigidos para su ejercicio (Ley 34/1998, de 7 de octubre, del Sector de Hidrocarburos, modificada por la Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio); en materia de operación de aeronaves civiles pilotadas por control remoto, junto a la comunicación previa, el operador deberá presentar una *declaración responsable* en la que manifieste, bajo su responsabilidad, que cumple con cada uno de los requisitos exigibles conforme a lo previsto para la realización de las actividades u operaciones comunicadas (art. 50.6 RDL 8/2014).

⁸³ En ese mismo sentido, se modifica el artículo 16 del ET por el artículo 118 del Real Decreto-Ley 8/2014, sobre ingreso al trabajo suprimiendo los apartados 2 (sobre autorización de agencias de colocación) y 3 (sobre ETT que actúan como agencias de colocación).

⁸⁴ Artículo 16.1 del [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social](#), modificado por el artículo 119.Uno del Real Decreto-Ley 8/2014. Otras consecuencias se pueden derivar, como son la de no actualizar el valor de la garantía financiera, en los términos legalmente previstos, en lugar de exigir que se haya obtenido una autorización administrativa, del artículo 18.3 a) de la citada norma modificada por el artículo 119.Dos del Real Decreto-Ley 8/2014.

⁸⁵ Artículo 21 bis de la Ley 56/2003, en la redacción del artículo 117.Dos del Real Decreto-Ley 8/2014.

No se distingue la hora del día de la presentación a efectos de su presentación en plazo, es decir, que en una interpretación amplia y flexible, se podría iniciar la actividad a las 8:00 horas de la mañana, y presentar la declaración responsable ante el SPEE por escrito o ante el servicio correspondiente de la comunidad autónoma a las 13:00 horas.

Finalmente, en materia de derecho transitorio, cabe señalar que aquellas agencias de colocación que tuvieran autorización vigente a 5 de julio de 2014, fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/2014, podrán desarrollar su actividad en todo el territorio nacional sin necesidad de presentar declaración responsable⁸⁶. Es lógico, precisamente, la declaración responsable nace con la idea de simplificar los mayores trámites que supone la solicitud de la autorización y en aplicación del adagio «quien puede lo más puede lo menos», no tendría sentido exigir la declaración responsable estando vigente la autorización administrativa.

3. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Se modifica la [Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal](#), para adaptarla a los principios de la citada [Ley 20/2013](#), que establece, por un lado, como principio básico el de eficacia nacional de la autorización (sin limitación territorial de actuación), de forma que, una vez concedida, la autorización mantiene su vigencia mientras la empresa cumpla los requisitos legales, sin necesidad de prórrogas o renovaciones. Por otro lado, se amplían las competencias de las ETT, al incluirse también las actividades de formación para la cualificación profesional así como de consultoría y asesoramiento de recursos humanos.

Otras novedades en relación con las ETT son las siguientes:

- 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 ininterrumpido⁸⁷.
- Se reduce de tres meses a un mes el plazo para que la autoridad competente resuelva las solicitudes de autorización.
- Se introduce una regla de proporcionalidad respecto del actual requisito de plantilla mínima (12 trabajadores de estructura por cada 1.000 trabajadores puestos a disposición), fijando además un mínimo de 3 trabajadores, por debajo del cual no podrá constituirse una ETT.

⁸⁶ Disposición transitoria cuarta de la Ley 56/2003. En estos supuestos, será autoridad laboral competente, a todos los efectos establecidos en la ley, la que hubiera concedido la autorización.

⁸⁷ Las autorizaciones anteriores a la entrada en vigor de la modificación (5 de julio de 2014), ya fueran provisionales o definitivas y cualquiera que fuera el ámbito a que estuvieran limitadas, se consideran válidas para operar, sin límite de duración, en todo el territorio nacional, sin necesidad de presentar declaración responsable.

Por último, el Real Decreto-Ley 8/2014 aprovecha para incluir la ampliación de la tarifa plana operada por [Real Decreto-Ley 3/2014](#) a los socios trabajadores de las sociedades laborales.

Así pues, el Real Decreto-Ley 8/2014, solo en materia de ocupación y empleo, contiene multitud de cambios, tanto en la Ley de Empleo, como en la de Empresas de Trabajo Temporal, así como modificaciones en diversas normas laborales que no afectan de forma directa al contenido del nuevo SNGJ.

4. MODIFICACIONES A LA LEY 11/2013, DE 26 DE JULIO

La aparición del Real Decreto-Ley 8/2014, con la creación de todo un sistema dirigido especialmente a los jóvenes, tenía necesariamente que coordinarse con anteriores medidas muy recientes como las contenidas en la [Ley 11/2013, de 26 de julio](#), que contempla medidas también para los jóvenes, si bien más centradas en las bonificaciones y reducciones en la contratación y en el autoempleo. De ahí la necesidad de centrarme en los cambios que ha supuesto el Real Decreto-Ley 8/2014 sobre la citada Ley 11/2013.

4.1. Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa

Se trata de la reducción de las cotizaciones en los contratos a tiempo parcial con vinculación formativa, puestos en marcha a través de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven. Se establece una reducción de la cuota de la empresa a la Seguridad Social por contingencias comunes (75 % de reducción para empresas de más de 250 trabajadores y 100 % para el resto) durante un máximo de 12 meses por la contratación de jóvenes desempleados menores de 30 años sin empleo anterior, con una experiencia laboral inferior a 3 meses o que procedan de otro sector (recualificación profesional), y que compatibilicen empleo con formación.

En estos casos, los incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa, se establece que además de ir dirigidos a jóvenes que cumplan alguno de los siguientes requisitos: a) No tener experiencia laboral o que esta sea inferior a 3 meses; b) Proceder de otro sector de actividad, en los términos que se determinen reglamentariamente; c) Ser desempleado y estar inscrito ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos 12 meses durante los 18 anteriores a la contratación; d) Carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad, se añade otra posibilidad que es la de ser personas beneficiarias del SNGJ en España⁸⁸, sin necesidad de cumplir los anteriores requisitos o alguno de ellos.

⁸⁸ Artículo 9.2 e) de la Ley 11/2013 [letra e) añadida por el art. 108.Uno RDL 8/2014].

En estos casos, en que el trabajador contratado sea un beneficiario del SNGJ, la jornada pactada podrá ser superior al 50%, concretamente –señala el precepto– podrá alcanzar el 75% de la jornada⁸⁹.

4.2. Incentivos a los contratos en prácticas

Como es sabido, las empresas que suscriben un contrato en prácticas con un menor de 30 años tienen derecho a una reducción del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante toda la vigencia del contrato⁹⁰.

Pues bien, en el caso de que el contrato se formalice con personas beneficiarias del SNGJ, se aplicará de forma adicional una bonificación del 50% en el supuesto del contrato en prácticas de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante toda la vigencia del contrato, lo que supone una bonificación total del 100%.

En los supuestos en que, según el [Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas](#), el trabajador estuviese realizando dichas prácticas no laborales en el momento de la concertación del contrato de trabajo en prácticas, la reducción de cuotas es del 75%. En el caso de que el contrato se formalice con personas beneficiarias del SNGJ, se aplicará de forma adicional una bonificación del 25% en el supuesto de las prácticas no laborales, de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante toda la vigencia del contrato.

En este caso la bonificación se aplicará a todas aquellas contrataciones que se efectúen hasta el 30 de junio de 2016⁹¹.

4.3. Información entre organismos

Con respecto al control de las bonificaciones, mediante la facilitación de la Tesorería General de la Seguridad Social al SPEE del número de trabajadores, y de los contratos por cada colectivo de bonificación, y a su vez, del SPEE a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se incluye también el colectivo referente a las personas jóvenes incluidas en el SNGJ⁹².

⁸⁹ Artículo 9.4, párrafo segundo, de la Ley 11/2013, en la redacción del artículo 108.Dos del Real Decreto-Ley 8/2014.

⁹⁰ Tal bonificación se debe a la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven.

⁹¹ Artículo 13.2, último párrafo, de la Ley 11/2013, añadido por el artículo 108.Tres del Real Decreto-Ley 8/2014.

⁹² Apartados 3 y 4 de la disposición adicional primera de la Ley 11/2013, en la redacción del artículo 108.Cuatro del Real Decreto-Ley 8/2014.

5. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Más que una norma de obligado cumplimiento, el artículo 109 del Real Decreto-Ley 8/2014 anuncia que en el plazo de un mes desde la entrada en vigor del propio Real Decreto-Ley 8/2014, el MEYSS 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 y se establecen las bases de la formación profesional dual.

Como es sabido, en la actualidad el contrato presenta una reducción del 100% de las cotizaciones para las empresas de menos de 250 trabajadores y del 75% para las de 250 o más trabajadores. Además, cuenta con una bonificación de hasta el 25% por la actividad formativa, que debe ser como mínimo del 25% el primer año y del 15% el segundo y tercer años.

El cambio tendrá lugar:

- 1.º Para aumentar 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 artículo 8 de la citada orden, siempre y cuando se contrate a un beneficiario de la Garantía Juvenil.
- 2.º Para introducir 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.

Es de esperar que cuando aparezca publicado impreso este número de la Revista ya haya sido modificada la citada orden.

6. BONIFICACIÓN EN LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL POR LAS PRÁCTICAS CURRICULARES EXTERNAS DE LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS Y DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Como es sabido, con fecha 10 de diciembre de 2011 se publicó en el BOE el [Real Decreto 1707/2011, de 18 de noviembre](#), por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, en cuya disposición adicional primera, relativa a la exclusión del ámbito de aplicación de la Seguridad Social, se determinó que los mecanismos de inclusión en la Seguridad Social contemplados en el [Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre](#), no serían de aplicación a los estudiantes universitarios que realizasen las prácticas académicas externas a que se refería ese otro real decreto. Sin embargo, al publicarse el 28 de junio de 2013 la [Sentencia de 21 de mayo de 2013, de la Sala Tercera del Tribunal Supremo](#), se anuló el Real Decreto 1707/2011, de

18 de noviembre, con la consecuencia de que debía aplicarse el citado Real Decreto 1493/2011, lo que supone un mayor coste en Seguridad Social.

Y es que los estudiantes que se acogían a estas prácticas externas, con el Real Decreto 1707/2011, no debían ser incluidos en el sistema de la Seguridad Social, ni siquiera a través del procedimiento establecido para las personas que participan en programas de formación del Real Decreto 1493/2011, tal como especificaba la disposición adicional primera del Real Decreto 1707/2011.

Como no se encontraban los estudiantes incluidos en el sistema de Seguridad Social por esta vía, carecían de protección social, sin perjuicio de la derivada de su seguro escolar al matricularse en la universidad. En su lugar, se estableció a través de los convenios de cooperación educativa con las entidades colaboradoras el régimen de suscripción y pago de seguros, tanto de accidentes como de responsabilidad civil de los estudiantes universitarios que realizan las prácticas externas [art. 7.2 d) RD 1707/2011]⁹³.

Para mitigar tales costes, se establece por la disposición adicional vigésimoquinta del Real Decreto-Ley 8/2014 que las prácticas curriculares externas realizadas por 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 de la Seguridad Social de conformidad con lo previsto en la disposición adicional tercera de la [Ley 27/2011, de 1 de agosto](#), desarrollada por el [Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre](#), por el que se regula los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, tendrán una bonificación del 100% en la cotización a la Seguridad Social a partir del día 1 de agosto de 2014.

En otras palabras, que se seguirá aplicando el Real Decreto 1493/2011, con la misma protección que establece su normativa reguladora, consistiendo la novedad en una bonificación del 100% de la cotización a la Seguridad Social.

Estando revisando este trabajo, se publicó el [Real Decreto 592/2014, de 11 de julio](#), por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios.

Se trata de un real decreto casi calcado al anterior –el anulado RD 1707/2011–, tanto en su título como en su contenido. Incluso en su régimen de cobertura, pues se vuelven a reestablecer de forma idéntica los convenios de cooperación educativa con las entidades colaboradoras, el ré-

⁹³ La previsión relativa a la adaptación del seguro escolar del artículo 9 del [Real Decreto 1497/1981, de 19 de junio](#), quedó sin efecto, al derogarse el citado Real Decreto por la disposición derogatoria única del Real Decreto 1707/2011, sin embargo, al quedar nulo este decreto, se restableció su vigencia. No obstante, el reciente [Real Decreto 592/2014, de 11 de julio](#), ha derogado definitivamente el Real Decreto 1497/1981.

gimen de suscripción y pago de seguros, tanto de accidentes como de responsabilidad civil de los estudiantes universitarios que realizan las prácticas externas [art. 7.2 d) [RD 592/2014](#)].

Parece con ello, que se vuelve a la anterior exclusión del ámbito de aplicación de la Seguridad Social, en virtud del citado artículo. Sin embargo, dos argumentos me llevan a pensar que, efectivamente, en esta ocasión se mantendrá también el mecanismo de inclusión en la Seguridad Social del Real Decreto 1493/2011:

El primero es que en el nuevo [Real Decreto 592/2014](#) se observa –en una de las pocas diferencias con el RD 1707/2011– que desaparece la disposición adicional segunda de este, en la que se decía que los mecanismos de inclusión en la Seguridad Social contemplados en el Real Decreto 1493/2011 no serían de aplicación a los estudiantes universitarios que realicen las prácticas académicas externas a que se refería el propio Real Decreto 1707/2011. Luego *sensu contrario* debemos entender que en el nuevo real decreto, serán de aplicación las normas de Seguridad Social que regula el Real Decreto 1493//2011.

El segundo argumento, ya se ha señalado indirectamente, al establecerse por la disposición adicional vigésimoquinta del Real Decreto-Ley 8/2014, una bonificación del 100% de la cotización a la Seguridad Social en aplicación del Real Decreto 1493/2011, en aquellas prácticas curriculares externas realizadas por los estudiantes universitarios y de formación profesional.

Llegados a este punto, parece desprenderse, del reciente aluvión normativo, una convergencia entre el sistema de seguros en virtud de convenios de cooperación y el sistema de la Seguridad Social.

La consecuencia es que, sin perjuicio de que las prácticas externas realizadas por los estudiantes universitarios cuenten, a efecto de futuras prestaciones de Seguridad Social derivadas de contingencias comunes (eso sí exentas de cotización), persiste la obligación de suscribir los citados convenios de cooperación educativa con las entidades colaboradoras.

En suma, parece establecerse una curiosa compatibilidad obligatoria de la cobertura de la Seguridad Social con el régimen de suscripción y pago de seguros, tanto de accidentes como de responsabilidad civil de los estudiantes universitarios que realizan las prácticas externas.

REFLEXIONES FINALES

A decir verdad, tenía pensado realizar unos comentarios finales sobre la regulación del nuevo SNGJ, ya que su funcionamiento práctico no es todavía posible, pues habrá que esperar algún tiempo para conocer los resultados. Esos comentarios los he vertido a lo largo del análisis en los puntos que me parecían de interés, por lo que tan solo queda por señalar aquellos aspectos que, a mi entender, resultan de mayor relevancia.

Así, mi primera impresión es que el nuevo sistema, tal como está concebido, es adecuado por las siguientes razones:

Primero, porque no ofrece solo bonificaciones a los empresarios y formación a los trabajadores que carecen de ella a través de diversas actuaciones en forma aislada, sino que con ello se organiza todo un sistema en el que se intercomunican las partes implicadas en una especie de «red social», que será el Portal de Garantía Juvenil, a través del denominado punto de encuentro entre los jóvenes, las Administraciones públicas, los empresarios y las entidades que participan en la gestión, en el que cada uno asume el papel que tiene encomendado. Destaca el enorme control que se ejerce sobre los jóvenes que decidan inscribirse, no solo por la Administración –en este caso del MEYSS, y en su caso, por las comunidades autónomas–, sino por la amplia información a disposición de las empresas sobre los jóvenes para su eventual contratación en condiciones más ventajosas, a través de este sistema.

Segundo, porque no se trata de una ocurrencia más, sino de todo un modo de concebir la triple relación: educación - formación - trabajo, de una forma integrada, con independencia de las actuaciones que en su caso se encuentren bajo el arco protector de la protección por desempleo. En ese sentido, es un sistema complementario a los otros grandes sistemas que conocemos como el de la Seguridad Social o el de la Sanidad, con la particularidad de que se centra en los más jóvenes.

Tercero, pese al pomposo calificativo de sistema con que se le denomina, sin duda para realzar su importancia, creo que hubiera bastado con otro título más modesto tal como programa, plan u otro similar, bien es verdad que esto es algo accesorio, lo que importa es que funcione, y cumpla con el objetivo trazado que se ha intentado comentar a través de estas líneas.

Por último, con respecto a las otras cuestiones de índole laboral, el Real Decreto-Ley 8/2014, siguiendo una inveterada costumbre, nos obsequia con una pléyade de modificaciones, que responde a decisiones si no improvisadas, al menos incluidas en la norma aprovechando que pasaba el «macrodecreto», ya que ni siquiera se puede uno figurar, por su título, que contuviera normativa laboral en el mismo. Y eso que todas las modificaciones en esta materia son, a mi entender, positivas, en aspectos tales como la supresión de autorizaciones en la creación de agencias de colocación, las mejoras en las ETT, o la incorporación de diversas bonificaciones. Por eso no entiendo las razones que han llevado a esconder su contenido laboral, si no es porque alargaría en demasía el título del decreto-ley.

A la vista de lo anterior, hubiera sido deseable –soy consciente de que no descubro nada nuevo–, una norma separada que tratara únicamente del SNGJ, que tuviera una denominación acorde con la trascendencia de su contenido, nada menos que la creación de un nuevo sistema.

Así pues, bienvenido sea el SNGJ y hago votos para que este nuevo instrumento de actuación y de apoyo a la contratación laboral de los jóvenes sea realmente efectivo y un éxito por el bien de todos.