

# NOTAS SOBRE EL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL IMPLANTADO POR EL REAL DECRETO-LEY 8/2014, DE 4 DE JULIO

---

EDUARDO E. TALÉNS VISCONTI  
BECARIO DE INVESTIGACIÓN “ATRACCIÓN DE TALENT” EN EL DEPARTAMENTO DE  
DERECHO DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE  
VALENCIA

1. El pasado 4 de julio de 2014 el Gobierno aprobó un Real Decreto-Ley para establecer una serie de medidas de diversa índole. Tal y como viene acostumbrándonos en esta legislatura ha venido a proclamar un texto compuesto por un batiburrillo de materias desconectadas entre si y con una gran disparidad. En concreto, este RDL 8/2014, de 4 de julio, de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, combina reformas tan heterogéneas como: el modelo y las formas de financiación de las empresas españolas, modificaciones en el ámbito del comercio minorista y en la unidad de mercado, amplias incorporaciones sobre el régimen legal de la aviación y del sector portuario, agregaciones a la normativa del sector de los hidrocarburos y en la eficiencia energética, una serie de medidas de carácter fiscal y algunas prevenciones en aras de facilitar la empleabilidad y la ocupación. Como se habrá podido apreciar, la miscelánea de materias contenidas en este RDL 8/2014, de 4 de julio, es excelsa y atañe al diferentes

disciplinas jurídicas, en esencia, relacionadas con el Derecho Mercantil, Administrativo, Tributario o Laboral. En suma, la Exposición de Motivos de este RDL lo extracta como “un paquete de medidas respetuosas con el objetivo de saneamiento fiscal, que impulsen el crecimiento y la competitividad presente y futura de la economía y la financiación empresarial” y lo sistematiza en 3 ejes: 1) fomentar la competitividad de la empresas y la eficiencia de los mercados; 2) mejorar el acceso de la empresas a la financiación; 3) fomentar la empleabilidad y la ocupación (que se centra principalmente en los jóvenes). Este modo de proceder no es nuevo pues en los últimos tiempos el Gobierno nos tiene acostumbrados a esta singular manera de legislar, en concreto, podríamos citar el RDL 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, que posteriormente pasó a Ley 11/2013, de 26 de julio, con el mismo nombre. En este último supuesto, las medidas relacionadas con el ámbito laboral se centraron en la creación de empleo, pero también se aprovechó para introducir diversas reformas fiscales, de pago a proveedores y otras relacionadas con los sectores ferroviarios y de hidrocarburos. Pero, este último RDL de 4 de julio de 2014 es, si cabe, bastante más denso, y abarca como acabamos de ver una serie más amplia de materias, donde de todas ellas, en este breve “excursus” se va a dar conocimiento solamente de una en concreto, relacionada principalmente con el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (aunque estrechamente conectada también con el Derecho Administrativo). En este sentido, en las siguientes líneas se tratará de dar noticia de la instauración de un Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

2. Entre todas las medidas relacionadas con el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social que han sido abordadas por el presente RDL 8/2014, de 4 de julio, se erige la implantación de un Sistema Nacional de Garantía Juvenil (en adelante SNGJ). El resto de medidas laborales dispuestas por este RDL, pese a que también son de gran importancia no dejan de ser modificaciones o reformas sobre concretos preceptos de otra serie de normas, mientras que el referido SNGJ supone una regulación “ex novo” de un sistema que, no vano, proviene de un mandato del Consejo Europeo que compelió en 2013 a los Estados miembros a que presentaran un Plan Nacional de Implantación de Garantía Juvenil para poder tener acceso a los fondos europeos de la Iniciativa de Empleo Juvenil. España mandó a la Comisión Europea el referido Plan en diciembre de 2013. Finalmente, es en el RDL 8/2014, de 4 de julio, es donde se establecen las bases de este SNGJ que se presenta como una posible solución para corregir el elevado desempleo juvenil en España,

que por desgracia, asoma con 6 puntos porcentuales por encima de la media de Unión Europea en lo que se refiere a la tasa de jóvenes entre 15-25 años que ni estudian ni trabajan (los coloquialmente denominados como “ninis”). Tal y como se expresa por la propia Exposición de Motivos del RDL 8/2014, el SNGJ tiene como finalidad principal que el colectivo de jóvenes no ocupados ni integrados en los sistemas de educación o formación y que sean mayores de 16 años y menores de 25 (o menores de 30 años en el caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento), puedan recibir una oferta de empleo, una educación continua, una formación de aprendiz o periodo de prácticas tras acabar la educación formal o tras quedar desempleados.

3. El SNGJ extendiendo su ordenación a lo largo en el Título IV, Capítulo I del RDL 8/2014, de 4 de julio (en sus arts. 87 y ss.). En primer lugar, los sujetos que van a poder participar de este Sistema los podríamos dividirlos en dos partes:

a) De un lado tenemos a las Administración General del Estado, así como las administraciones de las Comunidades Autónomas y demás entidades de Derecho Público (donde se incorporan también las Administraciones Locales). Éstas primeras serán las encargadas de gestionar el fichero que contendrá los datos de los jóvenes inscritos. También van a participar del SNGJ los sujetos y entidades que actúen en el ámbito privado. Todos estos sujetos son los que deberán desarrollar en el ámbito de sus competencias programas educativos, formativos y laborales para los jóvenes que cumplan los requisitos para beneficiarse de este Sistema.

b) Del otro lado, nos encontraríamos como participantes de este SNGJ a los jóvenes que se encuentren entre las edades 16 y 25 años (o 30 para los casos de discapacitados del 33 por ciento o más).

El objetivo que se persigue la implantación de este SNGJ es el de posibilitar que los jóvenes que tengan entre 16 y 25 años de edad y que se encuentren desempleados y no estén integrados en un sistema educativo o formativo puedan recibir una oferta de empleo, recibir educación o participar de unas prácticas formativas. Por lo tanto, no podrán participar de este Sistema, como es lógico, las jóvenes que se encuentren desempeñando ya alguna actividad laboral, pero además, tampoco aquellos que se encuentren estudiando, bien sea en la Educación Secundaria Obligatoria, el Bachillerato, algún ciclo formativo o cualquier carrera universitaria. Por ende, a simple vista parece

que el objetivo que se persigue con este SNGJ es reintegrar a un ambiente laboral o educativo a los jóvenes que se hubieran “bajado” de la senda profesional o estudiantil. De este modo, mediante el SNGJ se pretende: a) mejorar la intermediación; b) mejorar la empleabilidad de los usuarios; c) fomentar la contratación de estos jóvenes; d) fomentar su carácter emprendedor. Veamos estas funciones o metas del SNGJ más en detenimiento.

a) Para dar cumplimiento a las actuaciones de intermediación laboral se ofrecerán acciones de orientación laboral, información y acompañamiento en la búsqueda de empleo, actuaciones con agencias de colocación o programas de movilidad o intermediación educación-empleo, así como otras de carácter similar. El RDL 8/2014 ofrece una serie de posibilidades que en ningún caso suponen un “numerus clausus” de medidas, pudiendo ser perfectamente ampliadas por la imaginación del órgano gestor del SNGJ en cuanto comience a rodar y a funcionar. Pero, lo que podemos extraer de este primer bloque de acciones sería que se tratarían de medidas que irían encaminadas al conocimiento del mercado laboral. Por lo tanto, bajo mi punto de vista, serían todas aquellas actividades que supongan técnicas de confección de currículum vitae, de afrontar entrevistas de trabajo, de dar conocimiento sobre páginas de intermediación o colocación y aprender su manejo etc.

b) Para mejorar la empleabilidad de los jóvenes se desarrollarán medidas de formación con compromiso de contratación, de formación en idiomas y en tecnologías de la información y la comunicación, el impulso de prácticas no laborales en empresas, promoción de la formación profesional dual, la obtención de certificados de profesionalidad, desarrollo de Escuelas-Taller y Casas de Oficios, programas mixtos de empleo-formación, así como programas de segunda oportunidad para jóvenes que hubieran abandonado prematuramente los estudios. En fin, el SNGJ trataría mediante estas medidas mejorar las competencias de aquellos jóvenes que no las posean, ya sea mediante formaciones de carácter general como serían los programas de segunda oportunidad o el estudio de idiomas o del manejo de las nuevas herramientas tecnológicas, como formaciones de carácter específico para un puesto de trabajo, como lo serían las prácticas en empresas, la obtención de un certificado que habilite para el desarrollo de una concreta profesión o el estudio y desarrollo de prácticas profesionales en Escuelas Taller y Casas de Oficios.

c) Para apoyar la contratación de estos jóvenes se van a proponer incentivos a los empresarios. En concreto el art. 107 del este RDL regula una serie de

bonificaciones para las empresas que contraten a personas beneficiarias del SNGJ. El estímulo desarrollado por el Gobierno consiste en una bonificación de 300 euros mensuales en la aportación de la empresa al Sistema de la Seguridad Social que se prorrogará durante 6 meses. Asimismo, para hacer más atractivo el incentivo, se permite su compatibilidad con cualquier otra clase de bonificación, siempre y cuando el importe mensual a cotizar por la suma de todos los alicientes no sea negativo. En especial, me gustaría resaltar su compatibilidad con cualquiera de las bonificaciones o reducciones contempladas para la contratación de jóvenes desempleados menores de 30 años instauradas por la Ley 11/2013, de 26 de julio. La empresa deberá mantener al joven contratado al menos durante estos 6 meses que dura la bonificación, puesto que de no ser así deberá proceder a su reintegro (entendiendo que deberá reintegrar la totalidad de la bonificación y no el prorrateo por los meses de duración del contrato). Obviamente, la situación deseable es que el joven empleado persista como empleado en la empresa por más de 6 meses, de ahí que no se prevea una contratación temporal, sino que el contrato a celebrar con el beneficiario del SNGJ deberá de ser por tiempo indefinido (incluida la modalidad fija discontinua). Pero, pese a que el contrato sea por tiempo indefinido, la jornada podrá pactarse a tiempo completo a tiempo parcial (como mínimo, del 50% sobre un trabajador a tiempo completo comparable). En todo caso, si se realizar un contrato con jornada a tiempo parcial se prevé una reducción paulatina de la bonificación. De este modo, si la jornada a tiempo parcial es al menos equivalente al 75% a la de un trabajador a tiempo completo comparable será de 225 mensuales, y si lo es al menos del 50% será de 150 euros mensuales. En este sentido, entiendo que cualquier fracción inferior al 50% no sería permisible (a efectos de recibir la bonificación); cualquier fracción entre el 50% y el 74% será bonificada con 150 euros mensuales y cualquier fracción entre el 75% y el 99% supondrá un montante de 225 euros, mientras que solamente el contrato indefinido (incluido el fijo discontinuo) a tiempo completo obtendrá la bonificación máxima de 300 euros mensuales durante 6 meses. Esta escala es, por tanto, una tímida apuesta por la contratación a tiempo completo, que debe ser acogida con buenos ojos, aunque quizá hubiera sido deseable prolongar la permanencia en la empresa más allá de los 6 meses.

La empresa no sólo deberá mantener al joven procedente del SNGJ como mínimo 6 meses, sino que además deberá mantener el nivel de plantilla adquirido con esta nueva incorporación. El objetivo de esta previsión parece claro: evitar la sustitución de trabajadores por mano de obra barata. No parecería sensato que desde el Gobierno se permitiese insertar laboralmente a una persona a costa o en perjuicio de otro trabajador, que todo sea dicho,

probablemente costaría más dinero a las arcas del Estado por vía de una posible prestación por desempleo que la un joven con poca o nula experiencia laboral. En todo caso, sí que se permitirá el descenso del nivel de empleo en la empresa cuando sean debidos a despidos por causas objetivas y disciplinarias que no hayan sido declarados improcedentes. Tampoco será factible que, una vez finalizado el plazo de la bonificación, se despidan al trabajador y volverlo a contratar posteriormente ya que el art. 107 del RDL solo permite una aplicar una vez la bonificación por cada uno de los beneficiarios del SNGJ. Por el contrario, si que cabrían tantas bonificaciones como contratos con diferentes beneficiarios se firmen. Podría pensarse quizá en actuaciones fraudulentas tales como aguantar a un joven contratado durante el mínimo legal (6 meses) y despedirlo para contratar a otro beneficiario del SNGJ por otros 6 meses y enlazar así varias bonificaciones con diferentes jóvenes. Se estaría así manteniendo el empleo, pero sin embargo, esta práctica estaría vedada implícitamente por el art. 107.1 del RDL porque se en éste se dispone que con cada nuevo contrato se tendrá que aumentar tanto el nivel de empleo por tiempo indefinido como el nivel de empleo total, y con el modo de proceder acabado de exponer no se estaría incrementando el nivel de empleo de la empresa. Por lo tanto, la sustitución de contratos entre beneficiarios tampoco parece una opción viable para la empresa (si quiere resultar bonificada).

Junto con todas las consideraciones particulares esgrimidas con anterioridad, el empresario también deberá de estar al corriente de sus obligaciones tributarias. La forma de acreditar este extremo será con el debido certificado que, desde el momento en que sea enviado de forma telemática por el órgano competente tendrá una validez de 6 meses, y a todos los efectos se considerará cumplido si en el momento de alta del joven empleado este certificado es positivo. Por lo tanto, si en la fecha del alta la empresa tiene un descubierto con sus obligaciones tributarias no pasaría nada a los solos efectos de recibir la bonificación que aquí se está comentando, sino que serviría con que esté al corriente de las mismas con prueba en el certificado presentado, cuya vigencia, como se ha expresado es de 6 meses desde que se hubiera expedido.

Junto con la bonificación específica contemplada por el propio art. 197 del RDL 8/2014 con los requisitos y exigencias vistos con anterioridad, también se incluyen expresamente a los jóvenes beneficiarios del SNGJ entre las bonificaciones de otra serie de modalidades contractuales. En concreto, se ha incorporado en el art. 9.2 de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendimiento y de estímulo del crecimiento y de la creación de

empleo un apartado e) que reza lo siguiente: “ser personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil”. Esta incorporación significa que con una persona beneficiaria del SNGJ se va a poder celebrar un contrato a tiempo parcial con vinculación formativa y obtener con ello la correspondiente bonificación, consistente en una reducción del 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social del trabajador contratado durante 12 meses, con posibilidad de ampliación por otros 12 (para empresas con 250 trabajadores o más se prevé una reducción 75%, en lugar del 100%). Asimismo, también se modifica la duración de la jornada prevista para estos contratos a tiempo parcial con vinculación formativa cuando la persona contratada sea una persona beneficiaria del SNGJ. En este sentido, como se supone que esta modalidad contractual lleva aparejada formación académica, se prevé que la jornada de trabajo no podrá ser superior al 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. Ahora bien, si el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa ha sido celebrado con una persona inscrita en el fichero del SNGJ, la jornada se puede elevar hasta el tope del 75% respecto a la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. No se alcanza a comprender la razón de este incremento, ya que si se analizan el resto de causas de este contrato (no tener experiencia laboral o que esta sea inferior a 3 meses; proceder de otro sector de actividad; ser desempleado de larga duración con 12 meses de inscripción en el paro dentro de los 18 meses anteriores a la contratación; carecer de título oficial de enseñanza obligatoria o de formación profesional o certificado de profesionalidad), algunas podrían encajar con los requisitos de inscripción en el SNGJ. Es cierto que la edad máxima para celebrar un contrato a tiempo parcial con vinculación formativa es de 30 años, pero también lo es que una persona inscribible en el SNGJ podría caer perfectamente entre los sujetos con los que se podría celebrar este último contrato. Por lo tanto, el incremento de la jornada de trabajo parece que es una forma indirecta de fomentar que los jóvenes entre 16 y 25 años opten por la inscripción en el SNGJ.

La Ley 11/2013, de 26 de julio también dispuso una serie de incentivos para la contratación en prácticas (regulada por el art. 11.1 ET). En este sentido, junto con otras modificaciones, se convino una reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondientes al trabajador en prácticas, en caso de que éste se celebre con una persona menor de 30 años. Si la persona contratada en prácticas proviniera de la realización de prácticas no laborales en la misma empresa el porcentaje se aumentó al 75%. En este sentido, el legislador optó por bonificar más la continuidad en la empresa de un estudiante que estuviera

realizando prácticas no laborales. El RDL 8/2014, de 4 de julio, aumenta estos porcentajes si los contratados en prácticas provienen del SNGJ. Se incorpora de este modo un tercer párrafo a este art. 13.2 de la Ley 11/2013 que supone una bonificación adicional del 50% para los casos del primer párrafo de este art. 13.2 y del 25% para el segundo, es decir, se prevé una bonificación del 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante toda la vigencia del contrato en prácticas cuando la persona contratada sea beneficiaria del SNGJ. Esta bonificación el 100% opera tanto para contratados en prácticas por primera vez en la empresa, como para aquellos que provengan de unas prácticas no laborales. En este sentido, al aplicar una bonificación adicional del 50% al primer caso y un 25% al segundo, el Gobierno ha equiparado ambas posibilidades. En todo caso, cabe precisar en este momento que el contrato en prácticas sólo le podrá celebrar con personas que, aunque sean beneficiarias del SNGJ estén en posesión de un título universitario, de formación profesional de grado medio o superior o equivalentes. Por lo tanto, no todos los jóvenes inscritos en el SNGJ van a poder resultar contratados en prácticas. Este incremento de la bonificación de los contratos en prácticas vuelve a ser una primacía que el Gobierno concede por las personas inscritas en el SNGJ, y también una clara apuesta por la contratación en prácticas de población cada vez más joven. En este sentido, con la Ley 11/2013, de 26 de julio se primó la contratación en prácticas de jóvenes menores de 30 años respecto de personas que superen ese umbral. Ahora, se vuelve a bonificar por encima de éstos a la contratación de menores de 25 años que, eso así, en este caso deben de estar efectivamente inscritos en el SNGJ (por lo que junto con la edad, deben de reunir otra serie de requisitos). En todo caso, estas mayores bonificaciones para los contratos en prácticas (también para el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa) solamente se contemplan para contrataciones que se efectúen hasta el 30 de junio de 2016. El hecho de que

También se ordena al Ministerio de Empleo y Seguridad Social en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este RDL que modifique de la Orden ESS/25118/2013, de 26 de diciembre, para aumentar las cuantías máximas de las bonificaciones dirigidas a financiar las acciones de formación del contrato para la formación y el aprendizaje, así como una bonificación adicional para financiar los costes de tutorización de cada trabajador. Esta ampliación de bonificaciones se dará, como es de esperar, cuando el referido contrato sea celebrado con una persona beneficiaria del SNGJ.

d) La última de las medidas a desarrollar a favor de los jóvenes inscritos en el SNGJ es la del fomento del emprendimiento. En este sentido se preverá

apoyar el espíritu emprendedor, fomentando la responsabilidad, innovación y emprendimiento por medio de una cooperación más estrecha entre los servicios de empleo, las entidades de apoyo a las empresas y los proveedores de financiación. Entrarían en este apartado incentivos a la creación de nuevas empresas vía reducciones o bonificaciones a las cotizaciones a la Seguridad Social de los autónomos. También subvenciones o ayudas al autoempleo, y en concreto, al emprendimiento colectivo en el marco de la Economía Social. Asimismo, mayores posibilidades de capitalización de la posible prestación por desempleo. Todos estos jóvenes ya se pueden beneficiar de ventajas fiscales demás bonificaciones a las cotizaciones a la seguridad social por su apuesta por el autoempleo, en concreto, la Ley 11/2013, de 26 de julio, estableció incentivos en esta dirección. Ya existen también posibilidades de capitalizar la renta de la prestación por desempleo. Pero, lo que se prevé en este punto, es que el órgano gestor del SNGJ desarrolle una serie de incentivos y mejoras especiales para aquellas personas que hayan sido debidamente inscritas en este Sistema.

4. Otra de las particularidades de este Sistema radica en que éste no va a alcanzar de oficio a los sujetos que pudieran reunir los requisitos, es decir, que no se aplica a todos los jóvenes censados o a aquellos que estén inscritos como desempleados, sino que solamente va a desarrollarse para aquellas personas que voluntariamente lo soliciten. Por lo tanto, serán los propios jóvenes interesados en entrar a formar parte de este SNGJ los que deberán de solicitar su ingreso y si cumplen los requisitos exigidos por la normativa (a los que más tarde se hará referencia) obtendrán un perfil y podrán beneficiarse de las actuaciones y de los programas integrados por el SNGJ.

Por ende, se postula como un requisito necesario de participación en el SNGJ la inscripción en un fichero administrativo, el cual ha sido creado por el propio RDL 8/2014. Se trata de un fichero de naturaleza administrativa, es decir, un archivo de carácter público cuya gestión no puede quedar en manos privadas. Tan es así, que contra la resolución de denegación de registro por parte del órgano responsable del fichero se podrá plantear recurso de alzada ante la Secretaría de Estado de Empleo, que podrá ser planteada en el plazo de un mes desde la resolución agotándose así la vía administrativa (art. 115 Ley 30/1992, de 26 de noviembre).

Las funciones de este fichero administrativo se contienen en el art. 93 del RDL 8/2014. Este último establece 7 funciones que sirven para llevar a buen puerto los fines y objetivos perseguidos por el SNGJ. En este sentido, el

fichero de carácter público creado por este RDL va a servir: 1) para que las entidades públicas encargadas de su gestión puedan conservar y acceder a los datos de las personas que de forma voluntaria han decidido inscribirse en el mismo; 2) para gestionar y planificar el Sistema con base a la información contenida en ellos; 3) como forma de garantizar que las acciones y medidas desarrolladas con base al Fondo Social Europeo se aplican exclusivamente a las personas inscritas en el fichero, que son las que, de otro lado además de querer beneficiarse del Sistema cumplen con los requisitos legales, con ello los esfuerzos se condensan en las personas a las que van dirigidos; 4) 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; 5) contar con un perfil básico de cada joven registrado. Este perfil básico podrá completarse por las CCAA; 6) favorecer 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 acciones que se puedan desarrollar; 7) Permitir un seguimiento y evaluación de todas las actuaciones realizadas en el marco del SNGJ.

Los datos inscribibles en el citado fichero se encuentran regulados en los arts. 95 y 111 del RDL 8/2104 y vienen a coincidir, en esencia, con la información clásica que se suele mostrar en un currículum vitae. En este sentido, se deberán inscribir los datos personales (nombre, DNI, fecha de nacimiento, lugar de residencia y contacto), la formación recibida (estudios, idiomas, posesión carnés etc.) y la experiencia laboral (con los detalles del empleo, es decir, la empresa, actividades desarrolladas, duración etc.). Pero, junto con informaciones sobre el CV del solicitante, éste también deberá expresar en la solicitud sus intereses e inquietudes profesionales y personales así como firmar una declaración mediante la cual exprese la certeza de los datos facilitados y su compromiso de participar de forma activa en los itinerarios o medidas que se desarrollen y lleven a cabo desde el SNGJ. Se incorporará también una cláusula de autorización para la consulta de estos datos personales por organismos públicos y privados interesados. Una vez realizada el alta en el fichero también se deberán anotar con carácter sobrevenido y de forma progresiva las medidas o actuaciones que han sido ofrecidas al joven inscrito y el grado de desarrollo alcanzado. Éstas vendrían a ser como una ampliación del currículum vitae del beneficiario. En todo caso, el contenido concreto de los datos inscribibles en el fichero puede ser delimitado por la Dirección General del Ministerio de Empleo y Seguridad Social competente, pero siempre se deberá actuar conforme a la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de septiembre, de Protección de Datos de Carácter

General (se deberá notificar la constitución del fichero a la Agencia de Protección de Datos, para su inscripción en el Registro General de Protección de Datos.

5. Los requisitos que deben de reunir los jóvenes para que puedan resultar inscritos en el fichero administrativo y por ende, participar del Sistema son los siguientes.

1) Ser de nacionalidad Española o de algún País de la UE, del Espacio Económico Europeo (incluida Suiza). También podrán inscribirse otra serie de extranjeros que estén en España con un permiso de trabajo, si bien, en todos los supuestos el sujeto debe de estar empadronado en alguna localidad española.

2) Tener más de 16 años y menos de 25 (salvo con discapacidad de más del 33% que se incrementa la edad a 30 años). El requisito de la edad se exige que se cumpla en el momento de la solicitud de inscripción. En este sentido, desde el techo mínimo se exige tener cumplidos los 16 años, es decir, la edad legal mínima general para poder trabajar. Desde el techo máximo se exige tener menos de 25 años, sin que esta última edad quede incluida dentro de los jóvenes inscribibles en el fichero. Por lo tanto, una persona que tenga 25 años en el momento de realizar la solicitud ya no podrá resultar inscrito ni ser beneficiario del SNGJ. Tanto es así, que una de las causas de baja en el Sistema es precisamente haber alcanzado la edad de 25 años, que sólo se prorrogará en el caso de que el beneficiario se encontrara disfrutando de alguna actuación del SNGJ en el momento de cumplir 25 años.

3) No haber trabajado en los 30 días naturales con anterioridad a la inscripción. Como vemos, en ningún caso se va exigir que el solicitante sea parado de larga duración. En este sentido, puede ser perfectamente que el solicitante haya venido trabajando con regularidad y hubiera perdido el empleo como tarde un mes antes de presentar la solicitud. Tampoco se va a exigir que el joven venga percibiendo una prestación por desempleo, ni que se encuentre inscrito como demandante de empleo en la correspondiente oficina del Servicio Público de Empleo Estatal. Por lo tanto, podemos deducir que no se ha querido esperar a que la situación de desempleo devenga patológica (más de lo que ya es en la actualidad) y parece que el Gobierno pretende atajar el problema de los “ninis” con prontitud.

4) Respecto a las actividades formativas se amplía este lapso temporal de inactividad y se va a exigir que el solicitante no haya recibido acciones educativas de más de 40 horas mensuales en los 90 días anteriores a la solicitud. Por lo tanto, debe haber estado como mínimo 3 meses sin recibir educación reglada. Con el límite de 40 horas mensuales pueden resultar perfectamente inscritos aquellos jóvenes que hubieran realizado en este periodo, por ejemplo, un curso de especialización o de idiomas etc. Por el contrario, como puede fácilmente colegirse, se tratará de jóvenes que no estén estudiando un módulo, ciclo formativo de grado superior, bachiller, grado universitario etc. Puesto que todos estos niveles educativos superan una las 40 horas al mes.

5) Respecto a las acciones formativas, el RDL 8/2014 acoge las horas de las acciones educativas (40 horas al mes) y el lapso temporal del empleo (30 días anteriores a la solicitud). Por acciones formativas debemos entender todas aquellas prácticas no laborales, laborales o contratos para la formación y el aprendizaje. Se trataría, en suma, de todas aquellas actividades de trabajo realizadas como aprendiz o en prácticas. En estos supuestos, el lapso temporal es como el del trabajo ordinario, es decir, el solicitante debe de haber estado por lo menos 30 días sin recibir más de 40 horas a la semana. En estos casos se incorpora el requisito de las 40 horas a la semana como una ficción legal, puesto que recibir 40 horas o menos al mes de formación práctica se considera tan insuficiente que es como si no se hubiera recibido formación.

6) En último término, el solicitante debe de prestar su declaración expresa de tener interés en participar en el SNGJ y en todas las actividades que se desarrollen en su seno.

6. Por lo que respecta al procedimiento de inscripción, cabe decir que es bastante sencillo y se debe de realizar por entero de forma telemática. Para ello, la sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social dispondrá de la información pertinente y de una instancia que será la que deberán rellenar los solicitantes. En principio, esta inscripción telemática se hará con el DNI electrónico o cualquier certificado electrónico reconocido, si bien, para personas que no dispongan de estas herramientas informáticas se podrá cumplimentar rellenando un formulario alternativo mediante el cual se les dispensará un usuario y contraseña con el que poder entrar en la aplicación. En todo caso, para personas con riesgo de exclusión social (cuestión que se deberá acreditar por medio del correspondiente certificado

de los servicios sociales), así como para el caso de personas con un 33% de discapacidad o más, se puede excepcionar esta inscripción telemática, permitiéndoles que lo entreguen en mano mediante un formulario habilitado para tal propósito. Pero salvo estas contadas excepciones, la regla general es el de un procedimiento online, a través de la sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Las Comunidades Autónomas también pueden desarrollar procedimientos de inscripción, aunque en todo caso: 1) nunca podrán alterar los requisitos de inscripción vistos con anterioridad, puesto que estos se toman como base para todo el territorio Español en aras de preservar la igualdad en todos los territorios. Por lo tanto, podríamos convenir que los requisitos de acceso al SNGJ son normas de derecho imperativas, que deben ser cumplidas por todas las personas solicitantes y sobre las que no caben concesiones. En todo caso, si con el paso del tiempo se percibiera que los requisitos son demasiado exigentes o que el éxito del SNGJ no fuera el esperado, sería tarea de nuevo del legislador de repensar estos requisitos, tal y como parece que está sucediendo en la actualidad en la tramitación parlamentaria de la Ley de Mutuas para el caso de la prestación social por cese de actividad de los trabajadores autónomos; 2) los datos recogidos por las CCAA no podrán quedar dispersos a lo largo y ancho del territorio Español, sino que deben quedar custodiados por un único sistema informático, que dependerá de los órganos de la Administración Central. Por lo tanto, las personas inscritas, bien sea a través de la sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, bien sea a través de cualquier CCAA aparecerán en un único fichero común.

La resolución administrativa que acepte o deniegue la inscripción también se realizará a través de la aplicación informática de la página web donde se ha realizado la solicitud. En este sentido, si a la persona solicitante se le hubiere escapado acreditar algún requisito legal la administración le facilitara un plazo para subsanar. La administración resolverá sobre la inscripción también en la misma plataforma electrónica y aceptará la misma en el supuesto de que se reúnan y cumplan todos los requisitos para participar del SNGJ y la desestimaré en caso contrario. El plazo del que dispone la administración para resolver acerca de la inscripción es como máximo de 6 meses, entendiéndose denegada en caso de silencio administrativo. En cualquier caso, debido a la simplicidad de la verificación de los datos todo apunta a que debería de solventarse en un breve lapso de tiempo. De otro lado, esperar 6 meses para resolver parece contraproducente para el beneficiario. Como se ha comentado anteriormente, esta resolución podrá ser objeto de Recurso de

---

alzada en el plazo de un mes desde que se hubiera resuelto y será interpuesto ante la Secretaría de Estado de Empleo (no se contempla por tanto el recurso potestativo de reposición, sino que deberá plantearse directamente uno de alzada, que además, agotará la vía administrativa).

7. Modificaciones de datos y baja del sistema. Como es natural, los requisitos exhibidos no son perennes en el tiempo, más bien al contrario, lo deseable es que los datos académicos vayan mejorando. En este sentido, cada vez que se produzca cualquier incidencia respecto a los requisitos anteriormente comentados los sujetos participantes del Sistema deberán comunicarlo en un plazo de 15 días desde que acontezca.

Por lo que respecta a la baja en el SNGJ se puede producir por 2 vías, una potestativa y otra preceptiva:

La primera de ellas es por la propia voluntad del solicitante. En este sentido, si los jóvenes que reúnan los requisitos son libres para solicitar su inscripción en el SNGJ, también lo van a ser para darse de baja en cualquier momento. El SNGJ no es un Sistema obligatorio para los jóvenes, ni para pertenecer al mismo ni para permanecer en él. De este modo, la baja voluntaria también se deberá solicitar telemáticamente cumplimentando un formulario que se establecerá al efecto (excepto para las personas en riesgo de exclusión social y discapacitados que podrán hacerlo en papel).

La segunda de ellas -la baja preceptiva- se producirá de oficio por el propio órgano gestor del fichero cuando el joven cumpla la edad de 25 años (o 30 si es discapacitado). Por el contrario, los beneficiarios no serán dados de baja al cumplir la citada edad si en ese momento se encontraran a mitad disfrute de alguna concreta medida o acción desarrollada por el SNGJ, ni tampoco cuando éstos no hubieran sido atendidos todavía en ninguna actividad. En este sentido, se ha pretendido que los jóvenes inscritos puedan beneficiarse aunque sea una de las medidas desarrolladas por parte del SNGJ. En todo caso, si el beneficiario del SNGJ hubiera rechazado alguna medida implementada en el marco de este Sistema su baja será oficiada de forma inmediata al alcanzar la edad de 25 años.

Para poder recibir cualquiera de las medidas desarrolladas por el SNGJ, además de estar efectivamente inscritos, deberán cumplir de nuevo con algunos de los requisitos de inscripción, en concreto; no haber trabajado en los 30 días naturales anteriores al momento de recibir la actuación; no haber

recibido acciones educativas de más de 40 horas mensuales en los 90 días anteriores; y no haber recibido acciones formativas de más de 40 horas mensuales en los 30 días anteriores. En todo caso, para estas dos últimas consideraciones sí que se podrán llevar acciones relativas a la contratación o al emprendimiento. Por lo tanto, cuando un joven inscrito hubiera recibido acciones educativas de más 40 horas al mes en los 90 días anteriores o acciones formativas de más de 40 horas al mes en los 30 anteriores, se le vedará para recibir medidas de orientación profesional y de mejora de la empleabilidad, pero podrán beneficiarse de las bonificaciones a las empresas para resultar contratados en prácticas o temporalmente con vinculación formativa o por tiempo indefinido (en las condiciones vistas con anterioridad, vid. “supra”). Por su parte, si el joven inscrito en el SNGJ hubiera trabajado en los 30 días anteriores no podrá recibir ninguna atención o medida por parte del SNGJ. Se trata, en suma, de una medida de ponderar a los jóvenes y concentrar los esfuerzos en quiénes realmente más las necesiten. También serán criterios de ordenación y ponderación dentro del fichero único cuestiones tales como la edad, la experiencia laboral previa, nivel de cualificación o permanencia en situación desempleada. En este sentido, la atención se deberá desarrollar primeramente sobre aquellos inscritos mayores necesidades presenten, y priorizando también a aquellas personas que no hubieran recibido atención por parte del SNGJ y que estén más cerca de los 25 años.

