

RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/41726

05/12/2018

115897

AUTOR/A: DÍAZ PÉREZ, Yolanda (GCUP-ECP-EM)

RESPUESTA:

En relación con la iniciativa de referencia, en primer lugar, cabe indicar que, por Resolución de 27 de julio de 2018, de la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, se publicó el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2018, por el que se aprueba el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2020. El Plan Director incluye un total de 75 medidas (55 operativas y 20 organizativas) para luchar contra el fraude, la precariedad laboral y erradicar las situaciones de abuso. De una manera o de otra, todas ellas se dirigen a revertir los problemas más graves que presenta nuestro mercado de trabajo en este momento.

El Plan Director se ha elaborado de una manera muy participativa. Su contenido se ha elaborado en colaboración con las Comunidades Autónomas y se ha consultado a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. También han realizado aportaciones las organizaciones representativas de trabajadores autónomos y de la economía social y otras organizaciones de carácter social, así como las organizaciones profesionales propias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El objetivo principal del Plan es recuperar derechos laborales y mejorar la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad que rige para los trabajadores temporales y trabajadores con contrato indefinido, recogido en el artículo 15.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se conculca cuando se imponen condiciones de trabajo distintas a unos y otros trabajadores, que abarcan desde condiciones salariales distintas, menor promoción y formación profesional para el trabajo hasta un incremento de la desigualdad con contratos de muy corta duración que conllevan periodos de cotización cortos y discontinuos sin garantía de vida laboral con derecho a una pensión digna.

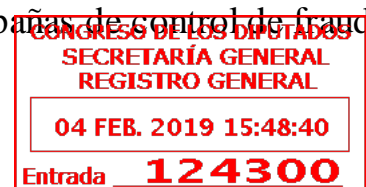


Hay que recordar las siguientes medidas que el Plan Director establece para luchar contra el abuso y el fraude en la utilización de los contratos temporales:

- Medida 1: Disuadir a las empresas, incluidas las empresas de trabajo temporal, que incurran en prácticas fraudulentas en la contratación temporal, utilizando la Inspección de Trabajo los medios y atribuciones que tiene asignados, mediante la propuesta de sanciones económicas y la conversión de los contratos de duración determinada en indefinidos o fijos discontinuos.
- Medida 2: Dar información y asistencia técnica a los trabajadores con ocasión del ejercicio de la función inspectora, con el objeto de facilitar un mejor cumplimiento de las disposiciones laborales y especialmente en materia de contratación.
- Medida 3: Incidir en la realización de acciones con perspectiva de género, en el sector agrario, así como en determinadas grandes empresas con importante volumen de fraude, sobre todo del sector servicios.
- Medida 4: Realizar un seguimiento de las actuaciones previas realizadas, para evitar que las empresas incumplidoras reiteren su comportamiento fraudulento.
- Medida 5: Desarrollar campañas extensivas, con perspectiva de género, incrementando durante el período de vigencia del Plan, el número de empresas investigadas y el número de trabajadores que se beneficien con la conversión en indefinidos de sus contratos.
- Medida 6: Mejorar el control de los contratos para la formación y el aprendizaje, con atención a las actividades formativas y los contratos en prácticas.
- Medida 7: Poner a disposición de los actuantes herramientas que crucen distintas bases de datos para incrementar la eficacia de la actuación inspectora.
- Medida 8: Llevar a cabo una actuación específica para erradicar la fraudulenta contratación temporal de profesores en ciclos coincidentes con el curso escolar, extinguiéndose los contratos en los periodos no lectivos.

Asimismo, dentro de la lucha contra los abusos en la contratación a tiempo parcial, el Plan establece entre otras medidas:

- Medida 9: Mejora en el tratamiento de las bases de datos que permita una mejor selección de las empresas a incluir en las campañas de control de fraude en la contratación a tiempo parcial.





- Medida 10: Cambio de orientación en las campañas realizadas hasta ahora que se basaba fundamentalmente en un cumplimiento voluntario de la legislación, impulsando en adelante la idea de que, en el futuro se va a actuar decididamente sobre la contratación fraudulenta, adoptando medidas sancionadoras contra ellas.

También, hay que destacar la puesta en marcha de dos Planes de Choque, de agosto a diciembre de 2018, de lucha contra el fraude en la contratación temporal y contra la utilización irregular de la contratación a tiempo parcial que se están ejecutando en dos fases.

En la primera fase se procedió, desde la Dirección del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a la detección de posibles situaciones de fraude en materia de contratación temporal y de trabajo a tiempo parcial. Las empresas con posibles situaciones de incumplimientos fueron objeto de una comunicación por parte de la Inspección en el mes de agosto de pasado año 2018 instándoles a revisar su situación y proceder a la regularización de la situación de los trabajadores referenciados en cada comunicación.

En el mes de octubre del pasado año, se inició la segunda fase de ambos planes de choque, consistente en la realización de actuaciones inspectoras en aquellas empresas que, habiendo sido objeto de la correspondiente comunicación, no regularizaron la situación irregular de trabajadores.

Con lo anterior se pone manifiesto que de entre las prioridades y objetivos del Gobierno está la adopción e impulso de las medidas necesarias para reducir la segmentación laboral y la precariedad que esta lleva consigo.

La Ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en su comparecencia ante el Senado, expuso la “hoja de ruta” describiendo los ejes en torno a los cuales va a desarrollarse la actuación del Gobierno en materia laboral.

El primer eje es la reducción de la segmentación del mercado de trabajo español entre trabajadores y trabajadoras temporales e indefinidos, limitando de manera eficiente el número de contratos temporales, a través de las modificaciones necesarias en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

El segundo eje de actuación es trasladar la recuperación económica al empleo de calidad, mejorando las condiciones de trabajo y reduciendo la precariedad. Las prioridades y esfuerzos se centran en tres ámbitos: los salarios, el tiempo de trabajo y la flexibilidad interna.



En lo que se refiere al tiempo de trabajo, la necesidad es equilibrar la flexibilidad en la distribución de la jornada de trabajo desde la perspectiva de la empresa con el derecho de los trabajadores a una jornada previsible que permita su compatibilidad con la vida familiar y personal así como evitar la falta de retribución y cotización de las horas extraordinarias. Para ello se prevé el establecimiento de un registro horario y el reconocimiento expreso del derecho de trabajadoras y trabajadores a la distribución regular o previsible de su jornada de trabajo.

Asimismo y con el objetivo de recuperar el papel del Diálogo social con los interlocutores sociales, se han constituido diferentes mesas en donde se están discutiendo las medidas y propuestas comentadas por lo que habrá que estar al desarrollo de las mismas.

No obstante, hay que hacer alguna observación a las cuestiones 9, 10 y 11, de la pregunta de Su Señoría relativas a si el Gobierno contempla aplicar entre las medidas de fraude la de que los trabajadores que no hayan sido dado de alta, los que hayan sido contratados de manera fraudulenta o aquellos que en un periodo de 30 meses hubiesen estado contratados durante un plazo de 24, adquieran la condición de trabajadores fijos.

Se trata de medidas ya previstas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en sus apartados 2, 3 y 5, y que son objeto de vigilancia en su cumplimiento por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de previstos como infracción en el artículo 7.2 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto y de exigencia, en su aplicación, en caso de incumplimiento, por los órganos jurisdiccionales.

Sin perjuicio de lo anterior, es preciso señalar que existen una serie de incentivos a la contratación indefinida. Así, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, prevé en su artículo 3 un incentivo sobre las cuotas de Seguridad Social, que puede tomar forma de reducción o de bonificación, de 1.500 euros al año durante tres años, o de 1.800 euros si se trata de una mujer, por la conversión en indefinido del contrato para la formación y el aprendizaje. También establece una bonificación por la conversión en indefinido de los contratos en prácticas y los de relevo y sustitución por anticipación de la edad de jubilación, que asciende a 500 euros al año, 700 euros si se trata de una mujer, durante tres años, de acuerdo con el artículo 7 de la norma citada.

Asimismo, en la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, se establecen bonificaciones por la contratación indefinida de diversos colectivos con dificultades de inserción en el mercado de trabajo como los discapacitados, víctimas de violencia de género, doméstica, personas en exclusión social y víctimas del terrorismo.



Para reforzar el compromiso real de este Gobierno con la lucha contra la precariedad y el exceso de temporalidad, como uno de los factores principales que explica la precariedad en las condiciones laborales, hay que referirse a las medidas de la Agenda 2030, entre ellas la de “promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación” y a la Resolución de 7 de diciembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Empleo, que ha publicado el Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021.

El Plan se articula en 6 ejes de actuación, en línea con lo establecido en el artículo 10 de la Ley de Empleo y en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, y es comprensivo de un total de 50 medidas, cuyos objetivos son establecer un marco laboral de calidad en el empleo y la dignidad en el trabajo, así como desarrollar una formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para eliminar sesgos de género, combatir la segregación horizontal y la brecha salarial de género.

Finalmente y al efecto de equiparar la protección social de los trabajadores que suscriben contratos temporales de corta duración con quienes han podido suscribir un contrato de trabajo con una duración más amplia, y de incrementar las cotizaciones en estos contratos como medida disuasoria para el empresario, recientemente, el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, modifica el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, con el objetivo de elevar el incremento en la cotización por la celebración de este tipo de contratos hasta el 40 por ciento.

Esta medida va a tener una incidencia positiva en los ingresos del sistema de la Seguridad Social, ya que implicará una mayor recaudación, a la vez que puede ser desincentivadora para que el empresario recurra a este tipo de contratos; a su vez, este incremento en la cotización va ligado a una mejora de la protección social de estos trabajadores, mediante la introducción de un nuevo artículo 249 bis en la citada norma, para aplicar a los días efectivamente trabajados y cotizados un “coeficiente de temporalidad”, que se corresponde con el incremento en la cotización antes señalado, y que permite al trabajadores reunir un mayor número de días en alta para el acceso a las prestaciones del sistema de la Seguridad Social.

Madrid, 04 de febrero de 2019