



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/26145

16/01/2018

69805

AUTOR/A: CANDELA SERNA, Ignasi (GMX)

RESPUESTA:

En relación con la información interesada, se señala que las cifras de contratos que se citan en la iniciativa de referencia son ciertas, con la excepción del tanto por ciento de contratos firmados en el sector de la hostelería con duración menor de 7 días, que en la iniciativa se expone que es del 83%, pero que según los datos disponibles en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) es del 45,71% para los contratos en dicho sector de 7 o menos días. Esto puede comprobarse en la página web del citado organismo, a través del siguiente enlace, en el volumen dos de datos acumulados de diciembre de 2017 (apartado 11.1A):

http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticos/contratos/datos/2017/diciembre.html

Respecto a los datos aportados se indica que el Gobierno es consciente de la necesidad no sólo de crear más empleo sino también de que este empleo sea de calidad, sin perjuicio de que la contratación estable encadena 48 meses de aumento continuado, su periodo más largo acumulado de la serie histórica. La contratación indefinida a tiempo completo ha registrado una subida en el mes de enero de 2018 del 16,25% respecto al mes de enero de 2017, más del doble del incremento de la contratación temporal, que fue de 6,3%. Según los datos de la Encuesta de Población Activa del cuarto trimestre de 2017, el 73,3% de los trabajadores asalariados tiene un contrato indefinido, frente al 69% que se registraba en el cuarto trimestre de 2007.

En cuanto a las medidas y si la situación descrita guarda algún tipo de relación con la reforma del año 2012, cabe señalar que la misma no introdujo modificación alguna en materia de contratación de duración determinada, cuyo marco regulador se recoge en el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), más allá de recuperar la vigencia del artículo 15.5, sobre limitación en la concatenación de contratos temporales.

Por otro lado, nunca ha existido en el derecho español una limitación o duración mínima en los contratos de duración determinada ex artículo 15, dado que su razón de ser se vincula a la concurrencia de una causa o razón objetiva de la que se sigue la posibilidad de concertarlo. En suma, los mecanismos de lucha o reacción se encuentran en el propio artículo



mencionado cuando habla en su apartado 3 de que “se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley”.

Además, existen mecanismos que penalizan la contratación de corta duración al prever un mayor coste social. Así los contratos temporales de duración inferior a 7 días deben aplicar un incremento del 36% de la cuota empresarial por contingencias comunes de acuerdo con lo previsto en el artículo 151 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Así mismo, y como fórmulas adicionales de limitación del uso abusivo de la contratación temporal se establece que la negociación colectiva fijará los requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal, teniendo en cuenta que son los convenios colectivos los que, establecida la causa legal de contratación, pueden identificar los puestos, actividades o tareas susceptibles de cobertura mediante esta modalidad de contratación.

Así, se está desarrollando la Mesa de Empleo de Calidad entre el Gobierno y los Agentes Sociales donde se están discutiendo diferentes propuestas con el objetivo de reducir la temporalidad e incrementar la calidad en el empleo.

En este sentido se propondrá a los interlocutores sociales en la Mesa de Calidad en el Empleo endurecer la penalización a las empresas que realicen contratos temporales sin causa. En concreto, se va a proponer que se impongan tantas sanciones como contratos temporales sin causa haya celebrado una empresa, corrigiendo así el sistema actual centrado en la infracción, que no contempla íntegramente el número de trabajadores afectados.

Junto con las anteriores se han propuesto medidas como:

- La reducción del número de tipos de contratos: uno indefinido; otro adecuado a la necesidad temporal de mano de obra; y otro formativo, con el objetivo de que el referente de contratación en España sea el modelo de contrato indefinido y para que los contratos temporales sigan siendo causales.
- El incremento de la indemnización por extinción del contrato temporal con un sistema de protección creciente: de 12 días de salario por año de servicio para el primero; de 16 para el segundo, y de 20 para el tercero.
- El refuerzo del principio de causalidad en la contratación temporal en el marco de la negociación colectiva.

En definitiva, se trata de que las políticas laborales y de empleo han de orientarse claramente hacia la contratación indefinida y estable y hacia una contratación temporal que se ajuste a las causas que determine la Ley.

Madrid, 08 de marzo de 2018

