



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/27842

01/02/2018

72600

AUTOR/A: DEL CAMPO ESTAÚN, Sergio (GCS)

RESPUESTA:

El Real Decreto 1441/2010, de 5 de noviembre, sobre traspaso de funciones y servicios a la Comunidad Autónoma del País Vasco en materia de ejecución de la legislación laboral en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación profesional para el empleo, que realiza el Servicio Público de Empleo Estatal, dispone en el Apartado B) 2. de su Anexo que “se traspasan todas las funciones de ejecución en materia de fomento y apoyo al empleo y aquellas que, en relación con los programas de políticas activas de empleo establecidos en la legislación laboral, viene desarrollando en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco el Servicio Público de Empleo Estatal”. Por tanto, será esta Comunidad Autónoma la que desarrolle en su territorio los programas de políticas activas de empleo.

En relación con los desempleados de larga duración, la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales celebrada el 18 de abril de 2016 aprobó por unanimidad el Programa de Acción Conjunto para la Mejora de la Atención a las Personas Paradas de Larga Duración. Dicho programa se aprobó en Consejo de Ministros, en su reunión del 2 de diciembre de 2016.

El Programa de Acción Conjunto para la Mejora de la Atención a las Personas Paradas de Larga Duración se suma, y en modo alguno sustituye, a la atención que a través del servicio de orientación se presta a todos los demandantes de empleo y que ya se financia con cargo a los fondos previstos para sufragar dicho servicio.

Respecto al reforzamiento de la Cartera Común de Servicios, se señala que el Servicio Público de Empleo Estatal -SEPE-, en colaboración con los distintos Servicios Públicos de Empleo, ha trabajado en el desarrollo del Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprobó la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo. Los protocolos específicos que contendrán los contenidos y requisitos comunes de la prestación de cada servicio, se incluirán en una orden ministerial. Además, se ha constituido el grupo de trabajo para su seguimiento institucional con la participación de los interlocutores sociales y las Comunidades Autónomas.



Respecto al nuevo sistema de cheques de formación, por parte de las Comunidades Autónomas, concretamente por el País Vasco, cabe indicar que en el artículo 6.5 b) de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, se establece que los servicios públicos de empleo competentes podrán, como alternativa a la financiación de las convocatorias a través de subvenciones, proporcionar un «cheque formación» a los trabajadores desempleados que, de acuerdo con su perfil, les acredite para realizar acciones formativas concretas dirigidas a mejorar su empleabilidad.

El desarrollo reglamentario de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, se ha efectuado por el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, en su Disposición Transitoria tercera, dispone que “Sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional segunda de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, las comunidades autónomas, previa consulta a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, podrán poner en marcha en el ámbito de actuación de sus competencias el cheque formación, dando cuenta de lo actuado a la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales”.

Asimismo en su artículo 26.2 se establece que “la implantación del cheque formación en los respectivos ámbitos competenciales será progresiva y requerirá la consulta previa con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como la delimitación de los sectores en los que se aplicará”.

Por tanto, en el momento actual, las Comunidades Autónomas que quieran poner en marcha este cheque formación podrán hacerlo, siempre y cuando realicen la consulta a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, delimiten los sectores en que se aplicará e informen a la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales. Esta facultad es lo suficientemente amplia y abierta para que éstas puedan dirigir este instrumento de mejora de la cualificación a aquellos colectivos de trabajadores que consideren más apropiados o prioritarios en su ámbito territorial.

En relación con la puesta en marcha del complemento salarial para jóvenes, hay que indicar que los jóvenes españoles fueron uno de los colectivos más castigados por la crisis y, por ello, el empleo juvenil se ha convertido, desde el año 2012, en uno de los principales retos.

Actualmente, hay más de 1.076.603 los jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil -SNGJ- (más del 95% de los potenciales beneficiarios) de los cuales 445.216 han encontrado un trabajo, por cuenta propia o ajena, lo que supone una tasa de empleabilidad del 41,35%.

Y la evolución del empleo juvenil es positiva:

- Hoy, hay 2.577.200 ocupados menores de 30 años y 931.700 ocupados menores de 25 años.
- La tasa de paro juvenil ha caído 19,5 puntos porcentuales entre el primer trimestre de 2013 y el cuarto trimestre de 2017.
- La contratación indefinida de menores de 25 se sitúa en el 20,12% interanual para 2017 y en el 20,96% en lo que va de 2018.





El pasado 14 de octubre de 2017 en el marco del Diálogo Social, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y los interlocutores sociales (UGT, CCOO, CEO y CEPYME) aprobaron un paquete de medidas dirigidas a mejorar la empleabilidad e incentivar la contratación de los jóvenes con mayores dificultades para encontrar un empleo, entre las que se encuentra un Bono Garantía Juvenil que consiste, por un lado, en una ayuda económica de acompañamiento de 430 euros/mensuales dirigida a jóvenes con niveles formativos bajos beneficiarios del SNGJ por la celebración de un contrato de formación y aprendizaje y, por otro lado, en una bonificación específica por la conversión a indefinidos de estos contratos para la formación y aprendizaje.

En el diseño de esta medida también ha participado la Comisión Europea y en breve serán informadas las Comunidades Autónomas en el marco de la Comisión Delegada de Seguimiento y Evaluación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Además, el objetivo es que este paquete de medidas, aprobado por los interlocutores sociales UGT, CCOO, CEOE y CEPYME, sea consensuado también con todos los partidos políticos.

Por último, cabe señalar que 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, tal y como señaló la Ministra Fátima Báñez durante su comparecencia el día 25 de enero ante la Comisión de Empleo y Seguridad Social del Congreso, 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, que no establece sino una infracción única.

La Ministra ha explicado que esta medida, junto a las demás acordadas por el Gobierno y los agentes sociales, deben formar un “paquete potente que permita mandar un mensaje claro e inequívoco”: las políticas laborales y de empleo deben orientarse claramente hacia la contratación indefinida y estable y hacia una contratación temporal que se ajuste a las causas que determine la ley.

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 primer año; 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.

Madrid, 28 de mayo de 2018