



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/776

11/07/2019

2656

AUTOR/A: MONTESINOS DE MIGUEL, Macarena (GP)

RESPUESTA:

En relación con la iniciativa parlamentaria de referencia, se indica que por Resolución de 7 de diciembre de 2018, de la Secretaria de Estado de Empleo, se publicó 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 (BOE 8 de diciembre de 2018).

El Plan engloba cincuenta medidas divididas en seis ejes, diseñadas bajo una perspectiva integral y sistémica que permiten su combinación y ajuste a cada perfil y a las necesidades existentes en cuanto a inserción. A través de los ejes se definen, en línea con los objetivos establecidos, los ámbitos de actuación considerados prioritarios en los próximos tres años: recuperar la calidad en el empleo, luchar contra la brecha de género y reducir el desempleo juvenil.

Los seis ejes, en línea con lo establecido en el artículo 10 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, y la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, aprobada por el Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, son:

- Eje 1: Orientación.
- Eje 2: Formación.
- Eje 3: Oportunidades de empleo.
- Eje 4: Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
- Eje 5: Emprendimiento.



- Eje 6: Mejora del marco institucional.

Los objetivos de este Plan de Empleo dirigido a las personas jóvenes son:

- Establecer un marco laboral de calidad en el empleo y la dignidad en el trabajo.
- Hacer protagonistas a las personas jóvenes de su proceso de inserción laboral y cualificación.
- Incrementar la cualificación y la inserción laboral de las personas jóvenes dotándolas de más competencias profesionales, superando la brecha tecnológica y la segregación, tanto en la selección de itinerarios formativos como en el mercado laboral.
- Favorecer el desarrollo de un nuevo modelo económico basado en la sostenibilidad social, la productividad y el valor añadido.
- Prestar una atención adecuada e individualizada dotando a los Servicios Públicos de Empleo de los medios y recursos.
- Eliminar la segregación horizontal y la brecha salarial de género, para lo cual es necesario desarrollar una formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para eliminar sesgos de género.
- Combatir el efecto desánimo de las personas jóvenes que no buscan empleo porque creen que no lo van a encontrar.
- Prestar especial atención a colectivos especialmente vulnerables (migrantes, parados larga duración, abandono escolar, personas con discapacidad, etc.).

Por otro lado, por Resolución de 8 de abril de 2019, de la Secretaria de Estado de Empleo, se publicó el Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de abril de 2019, por el que se aprueba el Plan Reincorpora-t, Plan trienal para prevenir y reducir el desempleo de larga duración 2019-2021 (BOE 9 de abril de 2018).

El Plan engloba un total de 63 medidas diseñadas bajo una perspectiva integral y sistémica, que permiten su combinación y ajuste a cada perfil y a las necesidades existentes en cuanto a inserción. A través de los ejes se definen, en línea con los objetivos establecidos, los ámbitos de actuación considerados prioritarios en los próximos 3 años: reducir el paro de larga duración, luchar contra la brecha de género en el empleo y recuperar la calidad del empleo.





Igualmente, el Plan se articula en torno a los seis ejes establecidos en la Ley de Empleo y en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, anteriormente señalados.

En cuanto a los objetivos del Plan Reincorpora-t, dirigido a las personas en situación de desempleo de larga duración y a las especialmente vulnerables ante el empleo, son:

- Reducir significativamente la tasa de paro entre los desempleados de larga duración, con especial atención a los colectivos más vulnerables, en el menor tiempo posible y con la mayor optimización de los recursos puestos a disposición del Plan.
- Priorizar el principio de la “dignidad del trabajo”, estableciendo un marco legal que contribuya a la creación de “empleo decente” y que haga posible el desarrollo de una “vida laboral” completa, con la reducción de los periodos de desempleo e inactividad laboral.
- Hacer protagonistas a las personas que son parados de larga duración y aquellas que tienen especiales dificultades para acceder al empleo en su proceso de reincorporación laboral y mantenimiento del empleo.
- Actualizar las competencias profesionales y tecnológicas para el empleo.
- Contribuir a favorecer el desarrollo de un nuevo modelo económico basado en la sostenibilidad social y ambiental, la productividad y el valor añadido, que favorezca el crecimiento económico y la cohesión social.
- Impulsar la continuidad del acompañamiento en las distintas transiciones de entrada y salida del mercado de trabajo para las personas vulnerables ante el empleo.
- Prestar una atención adecuada e individualizada dotando a los Servicios Públicos de Empleo de los medios y recursos necesarios y favoreciendo la colaboración entre los agentes de la intermediación laboral y los servicios sociales.
- Reducir hasta eliminar la segregación horizontal y vertical y la brecha salarial por razón de género, para lo que es necesario desarrollar una formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para eliminar sesgos de género.



- Atender de manera especializada e individualizada a colectivos especialmente vulnerables (migrantes, mujeres, personas de baja cualificación, personas con discapacidad, etc.).
- Combatir el efecto desánimo de las personas que son parados de larga duración y de las personas inactivas que no buscan empleo porque creen que no lo van a encontrar, interrumpiendo con ello los círculos viciosos de la exclusión, entre los que se encuentra la convicción personal de la propia inempleabilidad.

Por último, conviene resaltar la existencia de una bonificación por la contratación laboral de personas desempleadas de larga duración, regulada en el artículo 8 del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. Esta bonificación consiste en que los empleadores que contraten indefinidamente a personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años. Cuando estos contratos se concierten con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante tres años.

Madrid, 30 de agosto de 2019