



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/14056

26/05/2020

33216

AUTOR/A: ESPINOSA DE LOS MONTEROS DE SIMÓN, Iván (GVOX); CAÑIZARES PACHECO, Inés María (GVOX); GONZÁLEZ COELLO DE PORTUGAL, Víctor (GVOX)

RESPUESTA:

En relación con la iniciativa de referencia se señala lo siguiente:

Tal y como señaló la ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz en su comparecencia del día 21 de abril de 2020 ante la Comisión de Trabajo, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones del Congreso de los Diputados, hay que llamar a todas las fuerzas políticas a un “gran Acuerdo contra la Precariedad”, en un mercado laboral español “dominado por la temporalidad, por las relaciones laborales precarizadas, las rotaciones de contratos y los bajos salarios”.

La Ministra ha incidido en que las personas trabajadoras jóvenes y las mujeres son las principales víctimas de la temporalidad y la precariedad, ha señalado que “tenemos que corregir las debilidades de nuestra estructura productiva y empresarial, acabar con la cultura de la precariedad y disponer de un nuevo marco normativo que tenga como objetivo estratégico la estabilidad en el empleo, la modernización de la empresa en España y la mejora de la productividad”.

Amén de lo anterior, existen previsiones específicas que pasan por la simplificación de las modalidades contractuales, el refuerzo y control del principio de causalidad, así como la derogación de aquellas reformas normativas del año 2012 que inciden de manera directa en un aumento de la precariedad.

Respecto a las medidas específicas para paliar el paro estructural y la temporalidad, cabe destacar la aprobación del Plan de Choque por el Empleo Joven que impulsa las actuaciones de Garantía Juvenil. Así, mediante la 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 (en adelante, el Plan de choque).



Concretamente, este Plan de choque engloba cincuenta medidas diseñadas bajo una perspectiva integral y sistémica que permiten su combinación y ajuste tanto a cada perfil, como a las necesidades de inserción existentes. Estas medidas se dividen en seis Ejes a través de los cuales se definen, de acuerdo con los objetivos establecidos, los ámbitos de actuación considerados prioritarios para los próximos tres años. Esto es, la recuperación de la calidad en el empleo, la lucha contra la brecha de género y la reducción del desempleo juvenil.

Estos seis Ejes, en línea con lo dispuesto 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 en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, aprobada por Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, son los siguientes:

- 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

Resumidamente, los objetivos de este Plan son los que a continuación se exponen:

1. El establecimiento de un marco laboral de calidad en el empleo y la dignidad en el trabajo.
2. Hacer protagonistas a los jóvenes de su proceso de inserción laboral y cualificación.
3. El incremento de su cualificación e inserción laboral, dotándoles de más competencias profesionales y superando la brecha tecnológica y la segregación, tanto en la selección de itinerarios formativos como en el mercado laboral.
4. El favorecimiento del desarrollo de un nuevo modelo económico basado en la sostenibilidad social, la productividad y el valor añadido.
5. La prestación de una atención adecuada e individualizada, proporcionado a los Servicios Públicos de Empleo de los medios y recursos necesarios.
6. La eliminación de la segregación horizontal y la brecha salarial de género. Para ello, es necesario el desarrollo de una formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para eliminar sesgos de género.
7. El combate del efecto desánimo de los jóvenes que no buscan empleo porque creen que no lo van a encontrar.



8. La prestación de una especial atención a colectivos especialmente vulnerables, entre los que se incluirían los migrantes, los parados de larga duración, el abandono escolar, las personas con discapacidad, etc.

Posteriormente, con fecha de 12 de marzo de 2019, se publicó el 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. Mediante el mismo, dando cumplimiento al Plan, en cuyo Eje 6 denominado “Mejora del Marco Institucional”, se recogen diversas medidas dirigidas a la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Empleo y el impulso a su modernización, se modifica el ámbito en el que se llevará a cabo la coordinación y seguimiento del Sistema Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ). Concretamente, dependerá del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

En esta misma línea, se modifica la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, en la que se regula el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Con el fin de facilitar la inserción de los jóvenes en el mercado laboral, el programa de Garantía Juvenil se enmarca entre las medidas encaminadas a la lucha contra la tasa de desempleo juvenil para facilitar la inserción de los jóvenes en el mercado laboral. Esto es prioritario para el Gobierno, tal y como ha quedado patente con la publicación del Plan de Choque.

Respecto a las políticas de reinserción laboral de mayores de 45 años, es preciso señalar que, 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.

Este 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. Se organizan en los siguientes seis Ejes, en línea con lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley de Empleo, y en la Estrategia para el Empleo, ya mencionados más arriba:

- 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



A través de estos ejes se definen, en línea con los objetivos establecidos, los ámbitos de actuación considerados prioritarios en los próximos 3 años. Esto es, la reducción del paro de larga duración, entre los que se encuentran muchos trabajadores mayores de 45 años, la lucha contra la brecha de género en el empleo y la recuperación de la calidad del empleo.

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:

1. La reducción significativa de la tasa de paro entre los desempleados de larga duración, con especial atención a los colectivos más vulnerables, en el menor tiempo posible y mediante la optimización de los recursos disponibles.

2. Dar prioridad al principio de la “dignidad del trabajo”, estableciendo para ello un marco legal que contribuya a la creación de “empleo decente” y posibilite el desarrollo de una “vida laboral” completa en la que se reduzcan los periodos de desempleo e inactividad laboral.

3. Hacer protagonistas a los integrantes de este colectivo en su proceso de reincorporación laboral y en el mantenimiento del empleo.

4. La actualización de las competencias profesionales y tecnológicas para el empleo.

5. Impulsar el desarrollo de un nuevo modelo económico que se base en la sostenibilidad social y ambiental, la productividad y el valor añadido y que favorezca el crecimiento económico y la cohesión social.

6. El fomento de la continuidad del acompañamiento en las distintas transiciones de entrada y salida del mercado de trabajo de las personas vulnerables.

7. La prestación de una atención adecuada e individualizada, dotando a los Servicios Públicos de Empleo de los medios y recursos necesarios, así como favoreciendo la colaboración entre los agentes de la Intermediación Laboral y los Servicios Sociales.

8. La reducción hasta su eliminación de la segregación horizontal y vertical y de la brecha salarial por razón de género, para lo que es necesario el desarrollo de una formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

9. La atención especializada e individualizada de los colectivos especialmente vulnerables (migrantes, mujeres, personas de baja cualificación, personas con discapacidad, etc.).

10. El combate del efecto desánimo de estas personas que no buscan empleo porque creen que no lo van a encontrar, interrumpiendo así los círculos viciosos de la exclusión como la convicción personal de la propia inempleabilidad.

Asimismo, cabe hacer referencia a la 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. Tal y como se establece en este artículo, 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 se incrementan a 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante tres años.

En cuanto a otras medidas contra la temporalidad, 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 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. Del mismo modo, los contratos temporales de fomento del empleo para personas con discapacidad que se transforman en indefinido obtienen la bonificación del contrato indefinido para discapacitados durante toda la vigencia del contrato.

Por último, respecto a si se prevé la reducción de las prestaciones sociales en España, no se tiene constancia alguna de que el Gobierno prevea la reducción de las prestaciones por desempleo, más bien la crisis provocada por el COVID-19 ha puesto de manifiesto lo contrario, una ampliación de la protección por desempleo de los colectivos más vulnerables.

Madrid, 13 de julio de 2020