

RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/17556

01/07/2020

42863

AUTOR/A: GARCÉS SANAGUSTÍN, Mario (GP); ÁLVAREZ FANJUL, Beatriz (GP)

RESPUESTA:

En relación con la información interesada, se señala el Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, adoptó una serie de medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19.

Una de dichas medidas se refiere a la contratación temporal. Como se considera que la situación de emergencia derivada de la crisis sanitaria constituye un factor excepcional, que impide continuar con el trabajo temporal, se decreta una medida de interrupción del cómputo del plazo de duración y vigencia de los contratos temporales para que estos puedan desplegar su eficacia en relación con el plazo por el que se pactaron dentro de su duración máxima legal.

El artículo 5 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, dispone que la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.

De esta manera se consigue garantizar que los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo y de interinidad, puedan alcanzar su duración máxima efectiva, desplegando plenos efectos, en cuanto a la prestación de servicios, la formación que llevan aparejada y la aportación a la actividad empresarial, durante el tiempo inicialmente previsto, de tal forma que la situación de emergencia generada por la crisis sanitaria del COVID-19 no suponga a la empresa una privación de su capacidad real para organizar sus recursos y a los trabajadores una pérdida de derechos en relación con los contratos suscritos.



La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contrato y reducción de jornada previstas en la normativa del COVID 19, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

Por otra parte, se establece como medida de protección un subsidio por circunstancias excepcionales aplicable al colectivo de trabajadores temporales cuyo contrato se extingue porque llega a su fin. La medida se configura sin requisito de carencia precisamente para equiparar su situación, en lo posible, a la de las personas que sí han sido incluidas en un expediente de regulación temporal de empleo y que han podido acceder, aun sin cumplir la carencia establecida, a la correspondiente prestación de desempleo.

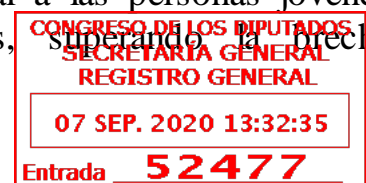
El único requisito que se exige en este caso es la duración mínima establecida del contrato cuyo fin ha llegado, que debe ser de al menos dos meses. Esta duración del contrato temporal permite identificar la existencia de una expectativa profesional y excluye, por tanto, las relaciones contractuales esporádicas.

También se puede mencionar la Resolución de 7 de diciembre de 2018 de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica 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; orientación, formación, oportunidades de empleo, igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, emprendimiento y mejora del marco institucional, y 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 objetivos de este Plan de Empleo dirigido a las personas jóvenes son:

1. Establecer un marco laboral de calidad en el empleo y la dignidad en el trabajo.
2. Hacer protagonistas a las personas jóvenes de su proceso de inserción laboral y cualificación.
3. Incrementar la cualificación y la inserción laboral a 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.

4. Favorecer el desarrollo de un nuevo modelo económico basado en la sostenibilidad social, la productividad y el valor añadido.
5. Prestar una atención adecuada e individualizada dotando a los Servicios Públicos de Empleo de los medios y recursos.
6. 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.
7. Combatir el efecto desánimo de las personas jóvenes que no buscan empleo porque creen que no lo van a encontrar.
8. Se prestará 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 Secretaría 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.

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; orientación, formación, oportunidades de empleo, igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y mejora del marco institucional, 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, entre los que se encuentran muchos trabajadores mayores de 45 años, luchar contra la brecha de género en el empleo y recuperar 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. 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.



2. 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.
3. Hacer protagonistas a las personas PLD (paradas de larga duración) y aquellas que tienen especiales dificultades para acceder al empleo en su proceso de reincorporación laboral y mantenimiento del empleo.
4. Actualizar las competencias profesionales y tecnológicas para el empleo.
5. 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.
6. Impulsar la continuidad del acompañamiento en las distintas transiciones de entrada y salida del mercado de trabajo para las personas vulnerables ante el empleo.
7. 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.
8. 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.
9. Atender de manera especializada e individualizada a colectivos especialmente vulnerables (migrantes, mujeres, personas de baja cualificación, personas con discapacidad, etc.).
10. Combatir el efecto desánimo de las personas PLD 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.

También, como medida que intenta paliar la temporalidad y el paro estructural, habría que mencionar la bonificación por la contratación laboral de personas desempleadas de larga duración regulada en el artículo 8 del Real Decreto Ley 8/2019.



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.

En cuanto a otras medidas contra la temporalidad, cabe indicar 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 bonificación, de 1.500 euros/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/año, 700 euros si se trata de una mujer, durante tres años, de acuerdo con el artículo 7 de la norma citada.

Asimismo, 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.

Madrid, 07 de septiembre de 2020