

RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/27591

26/01/2018

72156

AUTOR/A: VIDAL SÁEZ, Aina (GCUP-ECP-EM)

RESPUESTA:

En relación con la información interesada, se señala que el crecimiento económico y la creación de empleo se encuentran entre las principales prioridades de la acción del Gobierno. Los buenos resultados obtenidos en los últimos años y las buenas previsiones en estos dos ámbitos justifican el mantenimiento de las principales orientaciones de política económica seguidas desde 2012 y el acierto de las reformas laborales de 2010 y 2012.

Desde febrero del año 2013 -nivel más bajo del empleo- hasta diciembre de 2017 se ha recuperado el 70% de los 3.342.304 empleos que se destruyeron durante la crisis. En 2017, de acuerdo con la última Encuesta de Población Activa (EPA), se crearon en España 611.000 nuevos empleos.

Por otra parte, cabe informar que el día 29 de diciembre del 2017 alcanzó el Gobierno un acuerdo con los interlocutores sociales sobre incremento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y en virtud del cual dada la mejoría de las condiciones generales de la economía, en el marco de lo establecido en el artículo 27.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, con el objetivo de contribuir a trasladar plenamente a los ciudadanos los efectos positivos de la recuperación de la actividad económica y de favorecer de forma equilibrada la mejora de la competitividad de la economía española y el proceso de creación de empleo, se acordó un incremento del 4 por ciento del SMI para el año 2018 y sucesivos incrementos para el 2019 y 2020 hasta alcanzar los 850 euros mensuales, siempre que la economía registre un crecimiento del Producto Interior Bruto (PIB) real del 2,5% o superior y un incremento de la afiliación media a la Seguridad Social superior a las cuatrocientas cincuenta mil personas.

Se valora positivamente la vinculación de las subidas salariales con los incrementos de la productividad, pero no sólo desde el Gobierno sino también por parte de los agentes sociales, quienes así ya lo pusieron de manifiesto en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 (BOE 20.6.15), al expresar que los negociadores de los convenios colectivos han de tener en cuenta que los porcentajes de incremento salarial durante ese período han de modularse “dentro de los límites derivados del incremento de la productividad”.



Respecto a las medidas para reducir la brecha salarial, y aun cuando existen “dificultades y brechas” en el empleo de la mujer, hay que destacar el hecho de que cada vez hay más mujeres en puestos de relevancia y una reducción de la brecha salarial en el año 2016 en 2,5 puntos. De hecho hoy hay más mujeres que nunca trabajando en España y la brecha salarial está en mínimos históricos (14%), incluso por debajo de la media europea (16%).

No obstante, el Gobierno tiene como objetivo corregir y luchar con medios reales y efectivos contra la existencia de diferencias retributivas entre hombres y mujeres.

En este sentido, la Ministra de Empleo y Seguridad Social ha apelado a la necesidad de seguir trabajando en las Mesas de Diálogo Social y tal y como anunció, el pasado 2 de febrero se analizó en el marco del Diálogo Social -en la Mesa por la Calidad en el Empleo- el establecimiento de medidas de refuerzo de la transparencia retributiva para seguir reduciendo la brecha salarial de género.

Estas medidas, en línea con las establecidas en la Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo del año 2014, son las siguientes:

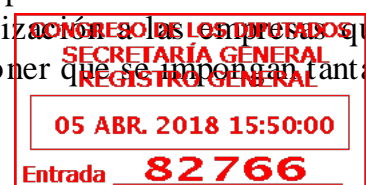
- El establecimiento de un derecho a la información retributiva de los trabajadores de los diferentes niveles salariales desglosados por sexos, junto con un derecho de información periódica de sus representantes legales.
- La obligación de realización de auditorías salariales por parte de las empresas de más de 250 trabajadores como parte de los Planes de Igualdad.
- La modificación del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en un doble sentido para garantizar el acceso, difusión y conocimiento de los Planes de Igualdad.

Respecto a la “recuperación de la causalidad en la contratación y el despido”, cabe recordar que la causalidad en la contratación y en el despido nunca ha dejado de existir.

De un lado, la contratación temporal sigue estando sujeta a las causas previstas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, sin cuya concurrencia no es posible concertar contratos de tal naturaleza, y de otro, lejos de descausalizar las causas de despido la reforma lo que introdujo fueron certezas y garantías respecto de su definición.

No obstante, 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.

A este respecto, tal y como señaló la Ministra de Empleo y Seguridad Social durante su comparecencia el día 25 de enero de 2018 ante la Comisión de Empleo y Seguridad Social (Diario de Sesiones 416 del Congreso de los Diputados) 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.

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 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.

Madrid, 05 de abril de 2018