



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/4812

26/02/2024

13355

AUTOR/A: AIZCORBE TORRA, Juan José (GVOX); DE MEER MÉNDEZ, Rocío (GVOX); GARCÍA GOMIS, David (GVOX)

RESPUESTA:

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021, y conforme con lo establecido por la Decisión de Ejecución del Consejo relativa a la aprobación de la evaluación del Plan de Recuperación y Resiliencia de España (Council Implementing Decision–CID), de 13 de julio de 2021, en su Componente 23, Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo, incluye las medidas correspondientes al ámbito de políticas de empleo. La inversión inicial del Componente 23 es de 2.363 millones de euros.

Las inversiones del componente se distribuyen entre las siguientes iniciativas: Empleo Joven (C23.I1), Empleo Mujer y transversalidad de género en las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo (C23.I2), Adquisición de nuevas competencias para la transformación digital, verde y productiva (C23.I3), Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad (C23.I4), Gobernanza e impulso a las políticas de apoyo a la activación para el empleo (C23.I5), Plan integral de impulso a la Economía Social para la generación de un tejido económico inclusivo y sostenible (C23.I6) y Fomento del crecimiento inclusivo mediante la vinculación de las políticas de inclusión social al Ingreso Mínimo Vital (C23.I7). Se destacan, a continuación, algunas de las iniciativas más importantes de cada una de las líneas de inversión.

Dentro de la inversión en Empleo Joven se incluyen tres programas para personas jóvenes entre 16 y 29 años:

- El Programa Empleo Joven-Tándem, que sigue el modelo de las escuelas taller si bien aplicado a proyectos de interés público y social que lleven a cabo órganos y organismos de la Administración General del Estado (AGE) y supongan la formación en ocupaciones relativas a la transición ecológica y la economía



verde, la digitalización de servicios, la cohesión social, la lucha contra la despoblación y el desarrollo local rural (gestión del patrimonio, actividad turística) y sostenible que refuercen la cohesión territorial.

- El Programa Primera experiencia profesional en las Administraciones Públicas, establece un plan de primeras experiencias en el empleo en el seno de los servicios prestados por las Administraciones Públicas, del que se beneficiarán personas jóvenes desempleadas cuya etapa formativa se haya completado y acreditado en lo que a conocimientos se refiere. Se priorizará la cobertura de puestos en tareas relacionadas con, entre otras, la transición ecológica y la economía verde, la cohesión social, y el desarrollo local rural. También se valorará positivamente el desarrollo del programa en las provincias afectadas por el reto demográfico, para favorecer la fijación de la población joven.
- El Programa Investigo, en el que se impulsará un plan para personas jóvenes investigadoras y tecnólogas en organismos públicos de investigación, universidades públicas, centros tecnológicos entre otros.

En lo relativo a Empleo Mujer y transversalidad de género en las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo, que abarca tres programas, se incluye la iniciativa de Apoyo a mujeres en los ámbitos rurales y urbano. Se pondrán en marcha planes específicos para mejorar la capacitación de las mujeres de las áreas rurales y urbanas, a través primero de su sensibilización para que incremente su participación en las actividades económicas de su zona, lo que conllevará ofrecer oportunidades de formación, así como el asesoramiento en ámbitos como emprendimiento y economía social que se ligue a los productos endógenos (dimensión local y verde), aprovechamiento forestal y agrario, actividades comerciales online y apoyo a la dependencia.

Dentro de las políticas de Adquisición de nuevas competencias para la transformación digital, verde y productiva, se enmarcan proyectos destinados al refuerzo de la formación y empleabilidad de las personas trabajadoras en diversos ámbitos, desde la recualificación profesional en sectores turísticos hasta la financiación de acciones formativas que incluyan compromisos de contratación de personas trabajadoras desempleadas.

La inversión en Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad, implica dos líneas de actividad: por una parte, a colectivos especialmente vulnerables, y por otra, el fomento del emprendimiento y microempresas. Es en esta inversión en donde se establece, dentro de las actuaciones para colectivos especialmente vulnerables, la promoción de proyectos integrados para fomentar la contratación de personas paradas de larga duración, o de apoyo a la autonomía de las personas con discapacidad, entre otros, considerando además los proyectos de empleo para el reequilibrio territorial y la equidad de los colectivos especialmente vulnerables. En la línea de Emprendimiento y microempresas,





se llevarán a cabo nuevos proyectos territoriales que aborden el reto demográfico y faciliten la transformación productiva, en particular hacia una economía verde y digital. Entre estos proyectos se incluirían los de capacitación agraria y empleo que fije población en el ámbito rural y sus pequeños municipios, dinamizadores del desarrollo local sostenible, iniciativas de economía social para la acción cultural y artística, Iniciativas de Transición Ecológicas, Iniciativas de Desarrollo Local, Turismo Rural y Patrimonio histórico-artístico, entre otros.

Dentro del ámbito de la Gobernanza e impulso a las políticas de apoyo a la activación para el empleo se actúa en dos líneas fundamentales:

- La implantación de una Red de Centros Públicos de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo como soporte especializado del Sistema Nacional de Empleo (SNE). Asimismo, las actividades de la Red se llevarán a cabo a través de Planes de trabajo anuales y específicos para cada centro, donde se determinará el alcance y las características de los trabajos a desarrollar.
- Gobernanza del impulso al Plan Nacional de Políticas Activas de Empleo y Formación permanente del Sistema Nacional de Empleo.

El Plan integral de impulso a la Economía Social para la generación de un tejido económico inclusivo y sostenible se llevará a cabo mediante una inversión que consiste en la ejecución de un conjunto de acciones que impulsen y consoliden el desarrollo de las entidades de la Economía Social en España que, como modelo empresarial socialmente responsable, contribuya a un desarrollo más sostenible e inclusivo, al desarrollo local y al arraigo de la población mediante la generación de empleo estable y de calidad. Se llevarán a cabo preferentemente en áreas vinculadas con la inclusión de colectivos vulnerables con el cuidado de personas mayores y dependientes; con la sostenibilidad, como la generación de energías renovables; o con la digitalización, como la capacitación digital en el medio rural y en el sector agroalimentario. Este impulso a la Economía Social se materializa en el Proyecto Estratégico para la Recuperación y Transformación Económica (PERTE) de Economía Social y de los Cuidados.

A través del Fomento del crecimiento inclusivo mediante la vinculación de las políticas de inclusión social al Ingreso Mínimo Vital, se busca la implantación de un nuevo modelo de inclusión que reduzca la desigualdad de la renta y las tasas de pobreza extrema y moderada.

El Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo y Economía Social, ha defendido reiteradamente la conveniencia de subir el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), con el objetivo de alcanzar el 60% del salario medio en 2023, de acuerdo con las recomendaciones de la Carta Social Europea.



El Ministerio de Trabajo y Economía Social hacía público, el pasado 12 de enero, el acuerdo alcanzado con las organizaciones sindicales Comisiones Obreras (CC.OO) y Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España (UGT) para la subida del SMI hasta los 1.134 euros mensuales en 14 pagas; supone un incremento del 5% con respecto al SMI de 2023, y del 54% desde 2018. Esta subida beneficiará a 2,5 millones de personas.

Por otro lado, debe destacarse que el primer gran objetivo del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, es el de completar la transición de las relaciones laborales hacia un modelo más justo y garantista. Un cambio de paradigma que ayude a desterrar el desasosiego que la precariedad ha provocado en varias generaciones de trabajadoras y trabajadores de este país.

Este cambio se busca a través de la arquitectura jurídica, pero también en las prácticas y la propia cultura de las relaciones laborales, para actuar sobre los problemas de los que adolece el mercado de trabajo español desde hace décadas, entre ellos, la existencia de un modelo desigual e injusto, porque la temporalidad se distribuye de forma desequilibrada según la edad o el género, de tal forma que son sobre todo las mujeres y las personas más jóvenes las que sufren los mayores niveles de precariedad, tanto en términos de contrato como de salarios, y en general, son los colectivos que tienen más dificultades para incorporarse plenamente al mercado de trabajo, lo que se refleja en brechas de diferente tipo.

También cabe hacer mención a que se ha llevado a cabo la implementación de la nueva Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Dentro de las reformas e inversiones propuestas en el componente 23 se incluye la Reforma 5 “Modernización de políticas activas de empleo”. Una de las actuaciones contempladas para la implementación de esta Reforma es la modificación del Texto Refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, para potenciar los instrumentos de actuación y de coordinación del Sistema Nacional de Empleo, centrándose en la revisión de la Estrategia Española de Activación para el Empleo y sus Ejes y de los Planes Anuales de Política de Empleo; la reforma de las Políticas Activas de Empleo; la revisión de la Gobernanza del Sistema, con el reforzamiento de la dimensión local de la política de empleo; así como la adecuación a los requerimientos de implementación de las distintas actuaciones previstas en el Plan Nacional de Políticas Activas de Empleo.

La temporalidad, por otra parte, ha sido una de las notas características del empleo público en España, con particular incidencia en las Administraciones Públicas autonómicas y locales, que afecta además a distintos sectores y no solo a los considerados esenciales (sanidad, educación y justicia).



Diferentes factores han contribuido a esta situación. Por una parte, el impacto de la crisis económica de 2008 y la adopción de medidas restrictivas o de austeridad que condujeron a la consecuente reducción de la tasa de reposición de efectivos, junto con la necesidad de garantizar la continuidad en la prestación de los servicios públicos básicos y, por otra, deficiencias tanto en la planificación como en la gestión de recursos humanos en las Administraciones Públicas.

En este contexto, el Gobierno de España, mediante la adopción de medidas legislativas a nivel básico estatal, está implementando un nuevo modelo de empleo público, con el objetivo de atajar la elevada temporalidad en el empleo público:

- La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (que trae causa de la convalidación del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio)
- y el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado.

Este nuevo modelo parte del compromiso por apostar por un empleo profesional, estable y de calidad.

Ambas normas forman parte de los compromisos asumidos por el Gobierno de España en el marco del PRTR, en los siguientes componentes:

- 11: “Modernización de las Administraciones Públicas”.
- 23: “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”.
- 18: “Renovación y ampliación de las capacidades del Sistema Nacional de Salud”.
- 21: “Modernización y digitalización del sistema educativo”.

La recuperación del crecimiento económico y la creación de empleo para la reconstrucción económica sólida, inclusiva y resiliente tras la crisis de la COVID-19 son pilares de la modernización de la economía española y, por lo tanto, estar a la altura para responder a los retos de la próxima década.

En ambos casos se ha alcanzado el objetivo, gracias al esfuerzo de diálogo y negociación, tanto con las organizaciones sindicales (reflejado en Acuerdo sobre el Plan de Choque para reducir la temporalidad en las Administraciones Públicas, suscrito el 5 de julio entre el Gobierno de España y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios -CSIF-) como con las Comunidades Autónomas y la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), en el caso



del empleo público, en especial en el marco de la Conferencia Sectorial de Administración Pública y de la Comisión de Coordinación del Empleo Público – órgano técnico de colaboración y cooperación en materia de función pública.

El énfasis de las reformas incide en tres dimensiones, todas con el objetivo de adoptar medidas para remediar la elevada temporalidad existente:

- Delimitar y objetivar los supuestos de temporalidad.
- Clarificar la duración temporal de los supuestos y modalidades.
- Articular medidas eficaces para prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad.

Para ello se regula un nuevo régimen jurídico de personal funcionario interino o personal laboral temporal, objetivando las causas de su nombramiento por necesidades de carácter estrictamente coyuntural, y delimitando los supuestos de finalización de la relación de servicios. En adición, se establece un nuevo régimen de responsabilidades, a modo de mecanismo proporcionado, eficaz y disuasorio para el cumplimiento del deber de evitar abusos en la temporalidad del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Por otro lado, y con el fin de ir reduciendo las elevadas bolsas de temporalidad existentes, se autoriza el último proceso de estabilización de empleo temporal, con la novedad de incorporar compensaciones para los empleados públicos que cesen en sus interinidades por no haber superado los procesos de estabilización.

La reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 22 de febrero de 2024, hace referencia a tres asuntos acumulados remitidos por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid relativos a las relaciones de servicio de carácter laboral de la Administración de la Comunidad de Madrid y a la situación del personal laboral indefinido no fijo, que se trata de una categoría muy concreta.

Con un primer análisis de la misma queda claro que la sentencia no efectúa un mandato directo a Gobiernos o Parlamentos, sino que deja en manos de los tribunales nacionales la interpretación del derecho interno, en lo que se conoce como “interpretación conforme” del derecho de la Unión, que ha de realizarse “en el marco de sus competencias”, de forma que “el juez nacional al aplicar como referencia el contenido de una directiva, tiene sus límites en los principios generales del derecho, en particular los de seguridad jurídica e irretroactividad”.

Igualmente, “... cabe recordar que el TJUE ha declarado que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco no es, desde el punto de vista de su contenido, incondicional y suficientemente precisa para que un particular pueda invocarla ante un tribunal nacional”.



La reforma normativa llevada a cabo en el año 2021, del artículo 10 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, así como de la Disposición Adicional décimo séptima, junto con las previsiones incluidas en el artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (tanto en su apartado Tres, con la flexibilización de la tasa de reposición de efectivos para aquellas convocatorias de carácter ordinario que sean precisas para alcanzar el objetivo de que la tasa de temporalidad estructural se sitúe en el 8%, como en el apartado Cinco, relativo a las limitaciones a la contratación temporal), e igualmente las medidas de agilización de los procesos selectivos abordadas en los últimos años para mejorar la calidad del empleo público, están teniendo un impacto considerable y suponen una mejora cualitativa del empleo público.

Madrid, 05 de abril de 2024