Instrucción 5/2022, del director general de Labora, Servicio Valenciano de Empleo y Formación, sobre el desarrollo, aplicación y ejecución de la Resolución de 22 de diciembre de 2021, del conseller de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se aprueban las bases reguladoras y se convocan, mediante tramitación anticipada, las subvenciones destinadas a la financiación de las inversiones del componente 23 (Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo), inversión 4 "Nuevos Proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad", línea de inversión "Colectivos Vulnerables", dentro del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia para personas desempleadas de larga duración, mayores de 45 años (CID 346).

En el resuelvo Octavo, punto 3 de la Resolución del conseller de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, citada en el encabezamiento de la presente Instrucción, se establece lo siguiente:

"- Se entenderá que una persona finaliza con éxito su itinerario individualizado y personalizado de empleo cuando realice todas las acciones diseñadas en el mismo, con una participación del 70%, siempre que el 30% no realizado esté adecuadamente justificado. Se establece un máximo de 3 ausencias al mes sin justificación.

- También se dará por finalizado cuando no haya completado todas las acciones del itinerario porque la persona participante se haya insertado y quede debidamente acreditado."

Las entidades beneficiarias han manifestado sus dudas acerca de cómo debe entenderse el hecho de que una persona participante haya sido "insertada", ya que se puede dar el caso en que una persona pueda optar a un contrato de trabajo con una duración mínima (v. gr., por horas o días o pocas semanas).

Cierto es que la Resolución de 22 de diciembre de 2021 no contiene mención expresa ni de lo que se entiende por persona "insertada", ni de la duración mínima que debería tener el contrato laboral para la inserción. No obstante, debe tenerse en cuenta que la Resolución citada y, en concreto, la ejecución de los itinerarios previstos en ella, tienen como propósito el logro de los hitos y objetivos establecidos en el PRTR (en el contexto del MRR) y que con estos instrumentos jurídicos se intenta obtener el objetivo de que, al menos, un número concreto de personas hayan finalizado su itinerario.

Tales itinerarios suponen la realización total de 280 horas en orientación y acompañamiento, y en formación, en un periodo de 8 meses para el itinerario (resuelvo Noveno).

Teniendo en cuenta tal contexto o tales circunstancias, la excepción que supone abandonar un itinerario iniciado a causa de una inserción laboral y que se considere que ese itinerario se debe tener por finalizado a efectos del cobro del módulo, debe implicar una alternativa aceptable(para la persona participante) que compense la no realización del citado itinerario, es decir, el no acceso a unos conocimientos, habilidades y competencias profesionales importantes de cara a la búsqueda de un empleo estable y mínimamente prolongado, y que justifique el abandono del programa o proyecto con un itinerario sin finalizar y que, además, se genere un derecho al cobro del módulo por la entidad beneficiaria como si realmente el itinerario hubiese sido finalizado satisfactoriamente.

CSV:PVTFLIT5:HD7RCLJC:PGUI1RJF **URL de validació:**https://www.tramita.gva.es/csv-front/index.faces?cadena=PVTFLIT5:HD7RCLJC:PGUI1RJF

Es improbable que un contrato de muy poca duración (unas pocas semanas, o días, u horas) tenga un peso específico suficiente para justificar el abandono de unos itinerarios tan ambiciosos y que conllevan el abono de un módulo como el establecido en la Resolución de convocatoria. Por todo ello, y teniendo en cuenta que se han generado dudas sobre lo que debe considerarse como inserción a efectos de la Resolución de convocatoria, se hace necesario que se dicte la presente Instrucción.

Una interpretación racional y proporcional (en relación con el contenido y duración del itinerario que se abandona por la inserción, incluso antes de haber participado en el 70% del mismo, como exige la Resolución) del precepto, debe abocar a que el contrato de trabajo que justifica el abandono del itinerario por la persona participante y el abono a la entidad del módulo, deba tener una duración mínima que dote de contenido a la inserción laboral.

El artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, sobre la duración del contrato de trabajo, establece que el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido y establece unos supuestos concretos y específicos para que se pueda dar un contrato de duración determinada. Es decir, que la inserción laboral de la persona participante, de acuerdo con las políticas de empleo, debería ser indefinida. En todo caso, y debiendo evitar situaciones desproporcionadas o desequilibradas como las hipótesis relatadas con anterioridad, debe llevarse a cabo una interpretación acorde con el concepto de inserción laboral que se desprende de lo establecido en las normas laborales de aplicación general.

Así, el E.T establece que el contrato de duración determinada se puede celebrar solo en dos supuestos: por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. Para el primer caso se establece una duración máxima del contrato de 90 días en el año natural. Para el segundo, fuera del caso de sustitución de una persona con derecho a reserva de puesto, cuando se trate de una sustitución para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, se establece una duración máxima de 3 meses (o plazo inferior recogido en convenio colectivo). Además, se especifica que si se incumple lo establecido en ese artículo (el 15) las personas contratadas adquirirán la condición de fijas.

Por lo tanto, es razonable que la interpretación de lo que es una inserción laboral -a los efectos de la Resolución de 22 de diciembre de 2021, evitando que puedan darse situaciones paradójicas o desequilibradas en las que se produce el abono de un módulo a una entidad por un itinerario inconcluso debido a una contratación de escasa o escasísima duración-, se establezca tomando como referencia los tiempos que la normativa general entiende como límite para que se produzca una contratación indefinida que, por otra parte, es el objetivo último de la orientación y la formación laboral.

Ello no impide que, en caso de que una persona participante reciba una oferta de empleo por un periodo inferior al referido, pueda ser contratada por un tiempo determinado (incluso a tiempo parcial o mediante contratos sucesivos cuya suma no supere los 3 meses -los 90 días-) siempre y cuando pueda compatibilizar ambas actividades y que los horarios y jornadas laborales no le impidan realizar su itinerario con normalidad.

El resuelvo trigésimo octavo de la referida resolución de 22 de diciembre de 2021, permite dictar a la Dirección General de Labora las instrucciones y adoptar las medidas que considere oportunas para su desarrollo, aplicación y ejecución.

Por todo ello, la Dirección General de Labora, Servicio Valenciano de Empleo y Formación, dicta la siguiente:

INSTRUCCIÓN

Primera. A los efectos de interpretar el contenido material de lo que debe entenderse por una persona participante insertada (laboralmente) en la letra a) del punto 3 del Resuelvo Octavo de la Resolución de 22 de diciembre de 2021, del conseller de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, dicha persona debe haber suscrito, un contrato por tiempo indefinido o por una duración mínima prevista de 3 meses (90 días), de manera continua o no.

Segunda. Las personas participantes podrán ser contratadas por un tiempo determinado que no supere los 3 meses -90 días - (incluso a tiempo parcial o mediante contratos sucesivos) siempre y cuando pueda compatibilizar ambas actividades y que los horarios y jornadas laborales no le impidan realizar su itinerario con normalidad.

Tercera. La presente instrucción deberá difundirse a través de la página web de Labora, a los efectos de recordar la vigencia y aplicabilidad de los preceptos citados como parte de la normativa aplicable a las subvenciones reguladas por la resolución afectada.

El director general de LABORA

Servei Valencià d'Ocupació i Formació

Firmat per Enric Nomdedéu i Biosca el 28/10/2022 09:39:42

GENERALITAT VALENCIANA