



Instrucció 5/2022, del director general de Labora, Servei Valencià d'Ocupació i Formació, sobre el desenvolupament, aplicació i execució de la Resolució de 23 de desembre de 2021, del conseller d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, per la qual s'aproven les bases reguladores i es convoquen, mitjançant tramitació anticipada, les subvencions destinades al finançament de les inversions del component 23 (Noves polítiques públiques per a un mercat de treball dinàmic, resilient i inclusiu), inversió 4 "Nous Projectes territorials per al reequilibri i l'equitat", línia d'inversió "Col·lectius Vulnerables", dins del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència per a persones desocupades amb diversitat funcional (CID 346).

En el resolc Huité, punt 3 de la Resolució del conseller d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, citada en l'encapçalament de la present Instrucció, s'estableix el següent:

"- S'entendrà que una persona finalitza amb èxit el seu itinerari individualitzat i personalitzat d'ocupació quan duga a terme totes les accions dissenyades en aquest, amb una participació del 70%, sempre que el 30% no dut a terme estiga justificat adequadament. S'estableix un màxim de 3 absències al mes sense justificació.

- També es considerarà acabat quan no haja completat totes les accions de l'itinerari perquè la persona participant haja trobat ocupació i quede acreditat degudament."

Les entitats beneficiàries han manifestat els seus dubtes sobre com ha d'entendre's el fet que una persona participant haja sigut "inserida", ja que es pot donar el cas en què una persona pugua optar a un contracte de treball amb una duració mínima (v. gr., per hores o dies o poques setmanes).

És cert que la Resolució de 23 de desembre de 2021 no conté esment exprés ni del que s'entén per persona "inserida", ni de la duració mínima que hauria de tindre el contracte laboral per a la inserció. No obstant això, ha de tindre's en compte que la Resolució citada i, en concret, l'execució dels itineraris previstos en ella, tenen com a propòsit l'assoliment de les fites i objectius establits en el PRTR (en el context del MRR) i que amb aquests instruments jurídics s'intenta obtindre l'objectiu que, almenys, un nombre concret de persones hagen finalitzat el seu itinerari.

Tals itineraris suposen la realització total de 280 hores en orientació i acompanyament, i en formació, en un període de 8 mesos per a l'itinerari (resolc Nové).

Tenint en compte tal context o tals circumstàncies, l'excepció que suposa abandonar un itinerari iniciat a causa d'una inserció laboral i que es considere que aqueix itinerari s'ha de tindre per finalitzat a l'efecte del cobrament del mòdul, ha d'implicar una alternativa acceptable (per a la persona participant) que compense la no realització del citat itinerari, és a dir, el no accés a uns coneixements, habilitats i competències professionals importants de cara a la cerca d'una ocupació estable i mínimament prolongat, i que justifique l'abandó del programa o projecte amb un itinerari sense finalitzar i que, a més, es genere un dret al cobrament del mòdul per l'entitat beneficiària com si realment l'itinerari haguera sigut finalitzat satisfactòriament.

És improbable que un contracte de molt poca duració (unes poques setmanes, o dies, o hores) tinga un pes específic suficient per a justificar l'abandó d'uns itineraris tan ambiciosos i que comporten l'abonament d'un mòdul com l'establert en la Resolució de convocatòria. Per tot això, i tenint en compte que s'han generat dubtes sobre el que ha de considerar-se com a inserció a l'efecte de la Resolució de convocatòria, es fa necessari que es dicte la present Instrucció.



Una interpretació racional i proporcional (en relació amb el contingut i duració de l'itinerari que s'abandona per la inserció, fins i tot abans d'haver participat en el 70% d'aquest, com exigeix la Resolució) del precepte, ha d'abocar al fet que el contracte de treball que justifica l'abandó de l'itinerari per la persona participant i l'abonament a l'entitat del mòdul, haja de tindre una duració mínima que dote de contingut a la inserció laboral.

L'article 15 de l'Estatut dels Treballadors (ET), sobre la duració del contracte de treball, estableix que el contracte de treball es presumeix concertat per temps indefinit i estableix uns supòsits concrets i específics perquè es pugua donar un contracte de duració determinada. És a dir, que la inserció laboral de la persona participant, d'acord amb les polítiques d'ocupació, hauria de ser indefinida. En tot cas, i havent d'evitar situacions desproporcionades o desequilibrades com les hipòtesis relacionades amb anterioritat, ha de dur-se a terme una interpretació d'acord amb el concepte d'inserció laboral que es desprén del que s'estableix en les normes laborals d'aplicació general.

Així, l'ET estableix que el contracte de duració determinada es pot celebrar només en dos supòsits: per circumstàncies de la producció o per substitució de persona treballadora. Per al primer cas s'estableix una duració màxima del contracte de 90 dies l'any natural. Per al segon, fora del cas de substitució d'una persona amb dret a reserva de lloc, quan es tracte d'una substitució per a la cobertura temporal d'un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la seua cobertura definitiva mitjançant contracte fix, s'estableix una duració màxima de 3 mesos (o termini inferior recollit en conveni col·lectiu). A més, s'especifica que si s'incompleix el que s'estableix en aqueix article (el 15) les persones contractades adquiriran la condició de fixes.

Per tant, és raonable que la interpretació del que és una inserció laboral -a l'efecte de la Resolució de 23 de desembre de 2021, evitant que puguen donar-se situacions paradoxals o desequilibrades en les quals es produeix l'abonament d'un mòdul a una entitat per un itinerari inconclús a causa d'una contractació d'escassa o escassíssima duració-, s'establisca prenent com a referència els temps que la normativa general entén com a límit perquè es produïska una contractació indefinida que, d'altra banda, és l'objectiu últim de l'orientació i la formació laboral.

Això no impedeix que, en cas que una persona participant reba una oferta d'ocupació per un període inferior al referit, pugua ser contractada per un temps determinat (fins i tot a temps parcial o mitjançant contractes successius la suma dels quals no supere els 3 mesos -90 dies-) sempre que pugua compatibilitzar totes dues activitats i que els horaris i jornades laborals no li impedisquen realitzar el seu itinerari amb normalitat.

El resolc trenta-huité de la referida resolució de 23 de desembre de 2021, permet dictar a la Direcció General de Labora les instruccions i adoptar les mesures que considere oportunes per al seu desenvolupament, aplicació i execució.

Per tot això, la Direcció General de Labora, Servei Valencià d'Ocupació i Formació, dicta la següent:

INSTRUCCIÓ

Primera. A l'efecte d'interpretar el contingut material del que ha d'entendre's per una persona participant inserida (laboralment) en la lletra a) del punt 3 del Resolc Huité de la Resolució de 23 de desembre de 2021, del conseller d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i



Treball, aquesta persona ha d'haver subscrit, un contracte per temps indefinit o per una duració mínima prevista de 3 mesos (90 dies), de manera contínua o no.

Segona. Les persones participants podran ser contractades per un temps determinat que no supere els 3 mesos -90 dies- (fins i tot a temps parcial o mitjançant contractes successius) sempre que pugua compatibilitzar totes dues activitats i que els horaris i jornades laborals no li impedisquen realitzar el seu itinerari amb normalitat.

Tercera. La present instrucció haurà de difondre's a través de la pàgina web de Labora, a l'efecte de recordar la vigència i aplicabilitat dels preceptes citats com a part de la normativa aplicable a les subvencions regulades per la resolució afectada.

El director general de LABORA
Servei Valencià d'Ocupació i Formació