

RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/9278

15/04/2020

21525

AUTOR/A: TOSCANO DE BALBÍN, Carla (GVOX); ESTEBAN CALONJE, Cristina Alicia (GVOX)

RESPUESTA:

En relación a la iniciativa parlamentaria de referencia se informa que el número de parados registrados en el mes de marzo en la provincia de Soria fue 3.930.

Asimismo, hay que indicar que se han adoptado numerosas medidas en el ámbito laboral para hacer frente al coronavirus las cuales están orientadas a un triple objetivo: primero, reforzar la protección de los trabajadores, las familias y los colectivos vulnerables; segundo, apoyar la continuidad en la actividad productiva y el mantenimiento del empleo; y tercero, reforzar la lucha contra la enfermedad. También estas medidas deben proporcionar la necesaria flexibilidad para el ajuste temporal de las empresas con el fin de favorecer el mantenimiento del empleo y reforzar la protección de los trabajadores directamente afectados.

Entre estas medidas cabe destacar las que a continuación se relacionan:

El Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, ha establecido medidas extraordinarias en materia de la protección por desempleo, que estarán vigentes mientras dure esta situación. Además, todas las medidas adoptadas por el SEPE afectan a las situaciones directamente vinculadas al COVID, aunque hayan sucedido antes del 18 de marzo de 2020, fecha de entrada en vigor de la norma.

Dentro de las medidas específicas adoptadas en el marco de los procedimientos de suspensión temporal de contratos y reducciones temporales de jornada (ERTES), se establece la protección del conjunto de los trabajadores que se vean afectados por un ERTE, incluido aquellos que no reúnan los requisitos ordinarios de acceso a la prestación.

Por otra parte, el acceso por parte de las personas trabajadoras afectadas a la prestación por desempleo en estas circunstancias no consume posibles prestaciones futuras.



Asimismo, se establece una protección específica para personas socias trabajadoras de cooperativas, acordándose las mismas medidas que para trabajadores afectados por un ERTE a aquellas personas que tengan la condición de socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas que hayan cotizado por desempleo.

Reposición de prestaciones a trabajadores fijos discontinuos: se otorga una protección específica a los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos, que finalicen su actividad antes de lo previsto en su contrato. Se les repondrá la prestación por desempleo hasta 90 días.

Suspensión de plazos: no se recortan derechos por presentar solicitudes fuera de plazo. Se considerarán en plazo las solicitudes presentadas por cualquier cauce durante el periodo en que estén vigor las medidas específicas para este periodo.

Medidas extraordinarias en materia de subsidios: se han adoptado igualmente medidas destinadas a proteger a los ciudadanos ante el contexto actual, evitando que se vean perjudicados por no poder cumplir determinados requisitos para acceder o continuar percibiendo un subsidio.

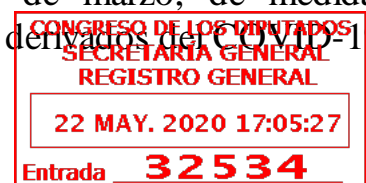
Así:

1. No se tiene que solicitar la prórroga del subsidio, manteniéndose el pago del mismo transcurridos los 6 meses de plazo.
2. No se interrumpirá el pago de los subsidios por desempleo por la falta de presentación de la Declaración Anual de Rentas (DAR) en el caso de personas beneficiarias del subsidio para trabajadores mayores de 52 años.

Prestación extraordinaria por cese de actividad para los autónomos afectados por la declaración del estado de alarma para la gestión de la crisis ocasionada por el COVID-19.

También, con el objetivo de aligerar los costes en los que incurren las empresas, en los casos de fuerza mayor regulados en este real decreto-ley, otra de las novedades incorporadas, es la exoneración a las empresas del pago del 75 % de la aportación empresarial a la Seguridad Social alcanzando dicha exoneración el 100 % de la cuota cuando se trate de empresas de menos de 50 trabajadores, siempre que éstas se comprometan a mantener el empleo. Así, se contribuye a reducir el coste de mantenimiento de las empresas gravemente afectadas por la paralización de la actividad económica con motivo del COVID-19.

Por su parte, el Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, de medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19,





establece en su artículo 2 medidas extraordinarias para la protección del empleo, considerando que la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los [artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo](#), no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

En su artículo 3 *se establecen* medidas extraordinarias de desarrollo del artículo 25 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, para agilizar la tramitación y abono de prestaciones por desempleo, señalando que el procedimiento de reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo, para todas las personas afectadas por procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada basados en las causas previstas en los [artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo](#), se iniciará mediante una solicitud colectiva presentada por la empresa ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, actuando en representación de aquellas y detallando la información que se deberá comunicar a la entidad gestora.

En el artículo 5 se recoge 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](#), lo que 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.

El Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19.

Por su parte, el Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19, persigue, en primer lugar, la adopción de un nuevo paquete de medidas de carácter social dirigidas al apoyo a trabajadores, consumidores, familias y colectivos vulnerables, haciendo especial hincapié en aquellos que más lo necesitan; y, en segundo lugar, la puesta en marcha de un conjunto de medidas de diversa naturaleza con impacto directo en el refuerzo de la actividad económica, así como actuaciones encaminadas a apoyar a empresas y autónomos.

A destacar en el ámbito de la protección por desempleo dos nuevos subsidios:

1. Subsidio para empleadas del hogar afectadas por el cese o reducción de actividad.



El colectivo de las empleadas del hogar es especialmente vulnerable en las circunstancias actuales, dado que no disponen de derecho a la prestación por desempleo. Por ello, se crea un subsidio extraordinario temporal del que se podrán beneficiar ante la falta de actividad, la reducción de las horas trabajadas o la extinción del contrato como consecuencia del COVID-19. La cuantía del subsidio depende de la retribución percibida con anterioridad, así como de la reducción de actividad que se sufra, exigiéndose una prueba acreditativa de dicha reducción al empleador. Este subsidio es compatible con el mantenimiento de otras actividades y la cuantía máxima a recibir será el SMI sin pagas extraordinarias.

2. Subsidio para trabajadores temporales cuyo contrato finalice y que no tuviesen derecho a prestación.

Creación del subsidio por circunstancias excepcionales aplicable al colectivo de trabajadores temporales cuyo contrato se extingue porque llega a su fin 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 es la duración mínima establecida del contrato cuyo fin ha llegado, y 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.

Asimismo, se recoge en este Real Decreto-ley que, con carácter excepcional y extraordinario, debido al impacto económico de las medidas aprobadas para hacer frente a la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, los ingresos derivados de la cotización por formación profesional obtenidos en el ejercicio 2020, podrán destinarse a la financiación de cualquiera de las prestaciones y acciones del sistema de protección por desempleo o para financiar programas que fomenten la contratación de personas desempleadas o les ayuden a recuperar empleo, incluyendo, de esta manera, finalidades más amplias que la mera formación.

En materia de empleo agrario, el Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario, tiene por objeto favorecer la contratación temporal de las personas trabajadoras en el sector agrario mediante el establecimiento de medidas extraordinarias de flexibilización del empleo, de carácter social y laboral, necesarias para asegurar el mantenimiento de la actividad agraria, durante la vigencia del estado de alarma.

Estas medidas afectarán a los contratos laborales de carácter temporal para desarrollar actividades en régimen de ajenidad y dependencia en explotaciones agrarias,



con independencia de la categoría profesional o la ocupación concreta de la persona empleada, cuya firma y finalización estén comprendidas en el periodo del estado de alarma.

Cabe señalar que podrán ser beneficiarias de las medidas de flexibilización de carácter temporal quienes, desde el 9 de abril del 2020, se encuentren en cualquiera de las siguientes situaciones:

- a) Personas en situación de desempleo o cese de actividad.
- b) Personas trabajadoras con contratos temporalmente suspendidos como consecuencia del cierre temporal de la actividad de acuerdo con el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Personas trabajadoras migrantes cuyo permiso de trabajo concluya en el periodo comprendido entre el 14 de marzo de 2020 y el 30 de junio de 2020.
- d) Jóvenes de entre 18 y 21 años nacionales de terceros países, que se encuentren en situación regular.

Asimismo, se establece que podrán beneficiarse de las medidas de flexibilización las personas que tengan los domicilios próximos a los lugares de trabajo.

Recientemente el Consejo de Ministro ha aprobado el Real Decreto-ley 18/2020 de medidas sociales en defensa del empleo, que plasma el texto del Acuerdo Social en Defensa del Empleo, firmado por el presidente del Gobierno y los agentes sociales.

Recoge un conjunto de medidas que ahondan en la protección de los puestos de trabajo ya iniciada en los anteriores reales decretos leyes, aprobados desde el inicio de la incidencia de la crisis sanitaria de la COVID 19. Así, establece una prórroga de los ERTE por fuerza mayor hasta el 30 de junio de 2020 para aquellas empresas que no puedan reanudar su actividad por causas de fuerza mayor. Las empresas que puedan recuperar parcialmente su actividad podrán proceder a la incorporación de personas trabajadoras, afectadas por ERTE, primando los ajustes en términos de reducción de jornada. Las empresas deberán comunicar a la autoridad laboral la renuncia total, en su caso, al ERTE en un plazo de quince días y al SEPE las variaciones en los datos de personas trabajadoras incluidas en esos expedientes.

Ese Real Decreto-ley incluye además la modificación de la Disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, que garantiza el compromiso del mantenimiento del empleo, por parte de las empresas, en un plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de su actividad, entendiéndose por tal la reincorporación al trabajo



efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta sea parcial o sólo afecte a parte de la plantilla.

Madrid, 22 de mayo de 2020