



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/11032

28/04/2020

24668

AUTOR/A: MOVELLÁN LOMBILLA, Diego (GP); ECHÁNIZ SALGADO, José Ignacio (GP); ÁLVAREZ FANJUL, Beatriz (GP); GAGO BUGARÍN, Diego (GP)

RESPUESTA:

En relación con la iniciativa de referencia se indica lo siguiente:

En primer lugar, es preciso señalar que, desde el pasado 14 de marzo se han adoptado diferentes medidas dirigidas a todos los colectivos de trabajadores afectados por la crisis del COVID- 19. Todas estas medidas tienen un triple objetivo. Primero, el refuerzo de la protección de los trabajadores, las familias y los colectivos vulnerables. Segundo, el apoyo a la continuidad en la actividad productiva y el mantenimiento del empleo. El último, el refuerzo de la lucha contra la enfermedad.

Asimismo, estas medidas buscan proporcionar la necesaria flexibilidad para el ajuste temporal de las empresas, favoreciendo el mantenimiento del empleo y reforzando la protección de los trabajadores directamente afectados.

Entre las mismas, se pueden destacar las siguientes:

1. Interrupción del cómputo de la duración de los contratos que, ante la circunstancia del COVID 19, no pueden alcanzar el objeto para el que fueron suscritos.

De esta forma, se consigue garantizar que los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo y de interinidad, puedan alcanzar su duración máxima efectiva, desplegando plenos efectos, en cuanto a prestación de servicios, la formación que llevan aparejada y la aportación a la actividad empresarial durante el tiempo inicialmente previsto. Así, la situación de emergencia generada por la crisis sanitaria del COVID-19 no priva a la empresa de su capacidad real para organizar sus recursos y a los trabajadores una pérdida de derechos en relación con los contratos suscritos.



2. 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 la normativa del COVID 19, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

3. Creación de un subsidio extraordinario temporal para el colectivo de las empleadas del hogar, especialmente vulnerable en las circunstancias actuales, dado que no disponen de derecho a la prestación por desempleo.

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 dependerá 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 Salario Mínimo Interprofesional sin pagas extraordinarias.

4. Creación del subsidio por circunstancias excepcionales aplicable al colectivo de trabajadores temporales cuyo contrato se extingue porque llega a su fin.

Este subsidio se configura sin requisito de carencia 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.

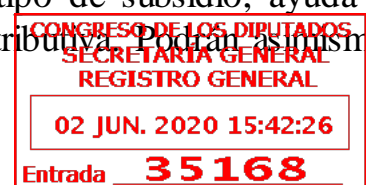
El único requisito exigido es la duración mínima establecida del contrato cuyo fin ha llegado, y que debe ser de, al menos, dos meses. Esta duración del contrato temporal permite identificar la existencia de una expectativa profesional y excluye, por tanto, las relaciones contractuales esporádicas.

5. Establecimiento de una prestación extraordinaria por cese de actividad para los trabajadores autónomos, que cubre la finalización de la actividad provocada por una situación en todo caso involuntaria.

6. Posibilidad de la compatibilización de la prestación por desempleo o demás prestaciones de carácter social o laboral, con el desempeño de tareas agrarias.

Esta medida tiene por objetivo lograr suficiente mano de obra en las poblaciones cercanas a los lugares de cultivo que pueda atender las necesidades laborales en la actual coyuntura.

Así, se consigue que cualquier trabajador que acepte tal contrato temporal no se vea perjudicado, con independencia de que perciba o no algún tipo de subsidio, ayuda o prestación de carácter social o laboral, contributiva o no contributiva. Podrán asimismo





beneficiarse de la compatibilidad aquellos trabajadores cuyos contratos se hayan visto temporalmente suspendidos como consecuencia del cierre temporal de la actividad.

A este respecto, cabe destacar que se permite el acogimiento a este sistema de los trabajadores migrantes cuyos permisos de trabajo concluyan en el periodo comprendido entre la declaración del estado de alarma y el 30 de junio de 2020, así como de jóvenes nacionales de terceros países, que se encuentren en situación regular, entre los 18 y los 21 años.

Con ello, se asegura que mano de obra con suficiente experiencia pueda alargar sus permisos de trabajo, maximizando sus posibilidades de empleo, así como las de recolección y tratamiento para sus empleadores.

7. Adopción de medidas en materia de suspensión temporal de contratos y reducción temporal de la jornada (ERTEs).

Este tipo de medidas persiguen evitar que una situación coyuntural como la actual tenga un impacto negativo de carácter estructural sobre el empleo, buscando la flexibilización y agilización de los procedimientos de regulación de empleo, así como la mejora de la cobertura, tanto para los trabajadores como empresarios. Todo ello contribuye a minorar el impacto negativo sobre el empleo y la actividad económica, dado que se prioriza el mantenimiento del empleo sobre la extinción de los contratos.

En primer lugar, se especifica que las pérdidas de actividad consecuencia del COVID-19 tendrán la consideración de fuerza mayor a los efectos de la suspensión de los contratos o la reducción de la jornada y se agiliza la tramitación de los procedimientos de regulación de empleo, tanto por fuerza mayor, como por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Asimismo, se refuerza la cobertura a los trabajadores afectados, posibilitándoles que tengan acceso a la prestación contributiva por desempleo, aunque carezcan del periodo de cotización necesario para tener acceso a ella. Adicionalmente, se establece que el periodo de la suspensión del contrato o la reducción de la jornada durante el que estén percibiendo dicha prestación no les compute a efectos de consumir los periodos máximos de percepción legalmente establecidos.

Por otra parte, otra de las novedades incorporadas, es la exoneración a las empresas del pago del 75 % de la aportación empresarial a la Seguridad Social y del 100 % de la cuota cuando se trate de empresas de menos de 50 trabajadores, siempre que ambas 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.



De esta manera, además de aliviar los costes en los que incurren las empresas, se incentiva el mantenimiento del capital humano ya formado. Es decir, se recupera a los trabajadores que cuentan con la formación para la actividad en cuestión y que conocen la empresa.

8. En el Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, se refuerza la protección de las trabajadoras y los trabajadores fijos-discontinuos, ampliando la cobertura regulada en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, a aquellas personas trabajadoras que no hayan podido reincorporarse a su actividad en las fechas previstas, como consecuencia del COVID-19 y que, o bien disponiendo de periodos de ocupación cotizada suficiente, no cumplen el requisito de situación legal de desempleo, o bien no pueden acceder a la prestación por desempleo por carecer del periodo de cotización necesario para acceder a dicha prestación.

9. Se establece también que la extinción de la relación laboral durante el período de prueba a instancia de la empresa, producida a partir del día 9 de marzo de 2020, tendrá la consideración de situación legal de desempleo con independencia de la causa por la que se hubiera extinguido la relación laboral anterior.

10. Asimismo, se encontrarán en situación legal de desempleo y en situación asimilada al alta, las personas trabajadoras que hubieran resuelto voluntariamente su última relación laboral a partir del día 1 de marzo de 2020, por tener un compromiso firme de suscripción de un contrato laboral por parte de otra empresa, si esta hubiera desistido del mismo como consecuencia de la crisis derivada del COVID-19.

La situación legal de desempleo se acreditará mediante comunicación escrita por parte de la empresa a la persona trabajadora desistiendo de la suscripción del contrato laboral comprometido como consecuencia de la crisis derivada del COVID 19.

11. Por último, en el Real Decreto-ley 17/2020, de 5 de mayo, se articula el apoyo a los trabajadores del sector cultural que no han quedado amparados por los mecanismos de cobertura establecidos hasta la fecha.

De este modo, se da respuesta al colectivo de artistas en espectáculos públicos encuadrados en el Régimen General de la Seguridad Social, especialmente vulnerables en las circunstancias actuales, dado que por la intermitencia que caracteriza a la actividad artística, no alcanzan a reunir los requisitos para tener derecho a la prestación por desempleo.

Para ello, se habilita un acceso extraordinario a la prestación por desempleo, de la que se podrán beneficiar ante la falta de actividad por el cierre establecido de los locales o instalaciones, ya sean abiertos o cerrados, donde desarrollan sus actividades profesionales, como consecuencia del COVID-19.



12. A ello se suma la reciente aprobación por el Consejo de Ministro del 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 Servicio Público Estatal de Empleo (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.

Asimismo, cabe destacar la aprobación del Plan de Choque por el Empleo Joven que impulsa las actuaciones de Garantía Juvenil. Así, mediante la Resolución de 7 de diciembre de 2018 de la Secretaria de Estado de Empleo, se publicó el Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021 (en adelante, el Plan de choque).

Este Plan de Choque se alinea con la Iniciativa Europea de Garantía Juvenil , contemplando tanto medidas específicas como el Eje 6 “Mejora del marco institucional” como Objetivo 1 la “mejora de la gobernanza del Sistema Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ)”, como otras muchas medidas generalistas contempladas en diversos ejes.

Concretamente, este Plan de choque engloba cincuenta medidas diseñadas bajo una perspectiva integral y sistémica que permiten su combinación y ajuste tanto a cada perfil, como a las necesidades de inserción existentes. Estas medidas se dividen en seis Ejes a través de los cuales se definen, de acuerdo con los objetivos establecidos, los ámbitos de actuación considerados prioritarios para los próximos tres años. Esto es, la recuperación de la calidad en el empleo, la lucha contra la brecha de género y la reducción del desempleo juvenil.



Estos seis Ejes, en línea con lo dispuesto en el artículo 10 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, y en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, aprobada por Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, son los siguientes:

- Eje 1: Orientación
- Eje 2: Formación
- Eje 3: Oportunidades de empleo
- Eje 4: Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo
- Eje 5: Emprendimiento
- Eje 6: Mejora del marco institucional

Resumidamente, los objetivos de este Plan son los que a continuación se exponen:

- El establecimiento de un marco laboral de calidad en el empleo y la dignidad en el trabajo.
- Hacer protagonistas a los jóvenes de su proceso de inserción laboral y cualificación.
- El incremento de su cualificación e inserción laboral, dotándoles de más competencias profesionales y superando la brecha tecnológica y la segregación, tanto en la selección de itinerarios formativos como en el mercado laboral.
- El favorecimiento del desarrollo de un nuevo modelo económico basado en la sostenibilidad social, la productividad y el valor añadido.
- La prestación de una atención adecuada e individualizada, proporcionado a los Servicios Públicos de Empleo de los medios y recursos necesarios.
- La eliminación de la segregación horizontal y la brecha salarial de género. Para ello, es necesario el desarrollo de una formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para eliminar sesgos de género.
- El combate del efecto desánimo de los jóvenes que no buscan empleo porque creen que no lo van a encontrar.



- La prestación de una especial atención a colectivos especialmente vulnerables, entre los que se incluirían los migrantes, los parados de larga duración, el abandono escolar, las personas con discapacidad, etc.

Posteriormente, con fecha de 12 de marzo de 2019, se publicó el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. Mediante el mismo, dando cumplimiento al Plan, en cuyo Eje 6 denominado “Mejora del Marco Institucional”, se recogen diversas medidas dirigidas a la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Empleo y el impulso a su modernización, se modifica el ámbito en el que se llevará a cabo la coordinación y seguimiento del SNGJ. Concretamente, pasará a depender del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

En esta misma línea, se modifica la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, en la que se regula el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Con el fin de facilitar la inserción de los jóvenes en el mercado laboral, el programa de Garantía Juvenil se enmarca entre las medidas encaminadas a la lucha contra la tasa de desempleo juvenil para facilitar la inserción de los jóvenes en el mercado laboral. Esto es prioritario para el Gobierno, tal y como ha quedado patente con la publicación del Plan de Choque.

La expansión del virus Covid 19 en España ha generado una situación excepcional, ante la cual el Gobierno se ha comprometido a actuar con la máxima decisión, adoptando todas las medidas que sean necesarias para proteger a las familias, los trabajadores y los autónomos, particularmente los más vulnerables, así como para preservar el tejido empresarial y económico y el empleo.

Las medidas para afrontar la crisis del COVID-19 se han articulado en torno a tres objetivos fundamentales: el primero y más importante, atender a la emergencia sanitaria; el segundo, tejer una red de seguridad para proteger a ciudadanos y familias, especialmente a los más vulnerables; y el tercero, sostener el tejido productivo y el empleo, prestando especial atención a las Pymes y los autónomos,

Se trata de medidas muy significativas desde el punto de vista cuantitativo que pretenden contener la extensión del virus en el plano sanitario y asegurar que se mantiene el tejido empresarial y se minimiza la destrucción de empleo, partiendo de que la caída de la actividad económica afectará de forma desigual a los distintos sectores económicos.

Por lo que respecta a la financiación ofrecida por el Instituto de Crédito Oficial (ICO), se ha aprobado una línea de avales de hasta 100.000 millones de euros para la cobertura por cuenta del Estado de la financiación otorgada por entidades financieras a



empresas y autónomos, permitiendo así su funcionamiento y protegiendo la actividad y el empleo. Se han activado ya tres tramos de la Línea de Avaes, dotándose los dos primeros de 20.000 millones de euros y el tercero de 24.500 millones de euros. Se puede encontrar toda la información referida a esta Línea en:

<https://www.ico.es/web/ico/linea-avaes>

En el plano económico también se han adoptado otras medidas de provisión de liquidez a las empresas de forma que puedan hacer frente a las dificultades transitorias consecuencia del COVID-19 dirigidas a aliviar el pago de rentas de alquiler de locales de negocio (a través de aplazamiento o renegociación de contratos) y gastos de suministros (a través de la suspensión temporal o la modificación de los mismos); reforzar la canalización de recursos para el crédito comercial, habilitando al Consorcio de Compensación de Seguros para que actúe como reasegurador de los riesgos del seguro de crédito; aplazar la devolución de préstamos concedidos por entidades públicas; compensar a los contratistas con el Estado afectados por la suspensión de los contratos por razón del covid-19, determinados gastos inevitables incurridos durante la suspensión de dichos contratos.

Además, a través de la entidad pública Red.es se ha puesto en marcha el Programa Acelera PYME, con medidas de apoyo para acelerar el proceso de digitalización de las pymes y atenuar los impactos de la COVID-19.

Madrid, 02 de junio de 2020