



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/11452

04/05/2020

25707

AUTOR/A: BORRÁS PABÓN, Mireia (GVOX); AIZCORBE TORRA, Juan José (GVOX); DE MEER MÉNDEZ, Rocío (GVOX); LÓPEZ ÁLVAREZ, María Teresa (GVOX); RUIZ SOLÁS, María de la Cabeza (GVOX)

RESPUESTA:

En relación con la pregunta formulada, se informa que el Gobierno ha aprobado medidas extensas y ambiciosas que están permitiendo mantener el tejido empresarial y proteger el empleo, especialmente en los sectores más vulnerables, como el comercio, la hostelería y el turismo.

En este sentido, se destaca que el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, coordinado con las Comunidades Autónomas, trabaja con toda la cadena de valor para lograr la mejor desescalada posible. Fruto de este diálogo permanente, se han recogido ideas y aportaciones de empresarios hoteleros, de apartamentos turísticos, alojamientos rurales, turoperadores, líneas aéreas, agencias de viajes, campings, campos de golf, guías, empresas de turismo de naturaleza, de ocio nocturno, etc.

Además, está preparando, en coordinación con las Comunidades Autónomas y el sector, un Plan de Relanzamiento del Turismo integrado por cuatro pilares:

- Seguridad sanitaria, a través del desarrollo de protocolos de operativa adaptados a cada subsector que aseguren que el turismo en España es seguro para los visitantes, para los trabajadores y para los territorios que les acogen.
- Apoyo económico, con medidas destinadas a las empresas y la protección de sus trabajadores, a la gestión de sus costes laborales a través de la flexibilización de los Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) y de su financiación, y con medidas también destinadas a los territorios.



- Conocimiento turístico, a través del desarrollo de un observatorio que proporcione los datos necesarios para tomar las decisiones adecuadas en cada momento.
- Posicionamiento del turismo de España como un destino seguro y sostenible, tanto de cara al turismo nacional como internacional, a través de la promoción.

El objetivo de este Plan es permitir la recuperación del sector turístico y continuar la transformación del turismo español hacia un modelo de sostenibilidad socioeconómica, medioambiental y territorial.

Asimismo, el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, a través del Instituto de Turismo de España (TURESPAÑA), está trabajando para que, una vez finalice la crisis actual originada por la pandemia de la COVID-19 se pueda impulsar la promoción de España como destino turístico, ajustándose a las nuevas circunstancias del sector y de la demanda. En esta línea de acción se trabajará de manera coordinada con las Comunidades Autónomas, los organismos de promoción y los clubes de producto.

Este Gobierno trabaja desde el principio para colocar el turismo como prioridad en la agenda de la Unión Europea. En este sentido, cabe destacar que, a iniciativa de España, nueve países han presentado una Declaración Común para pedir al Consejo un Plan de Recuperación del sector que destine fondos suficientes, atienda las necesidades específicas de territorios afectados por la crisis, incluyendo regiones ultraperiféricas e islas, como los archipiélagos de Baleares y Canarias, y, finalmente, incluya criterios homogéneos de movilidad y estándares de seguridad comunes.

Es esencial la recuperación de la movilidad, primero entre los Estados miembros de la Unión Europea y, a continuación, la internacional. En este contexto, el transporte aéreo es clave para el turismo, teniendo en cuenta que la movilidad debe garantizar la seguridad y generar confianza en los viajeros.

Se trabaja para activar el turismo de cara a este verano, si la situación sanitaria y de movilidad lo permiten; y para que los visitantes extranjeros regresen pronto y con las máximas garantías de seguridad sanitaria.

Por ello, la Ministra de Industria, Comercio y Turismo mantuvo una reunión, el pasado 28 de abril, con el Ministro de Economía de Alemania, donde le transmitió claramente que España está dispuesta a recibir a los visitantes alemanes en cuanto sea posible. No obstante, la evolución de la pandemia a nivel internacional y las decisiones sobre la movilidad condicionarán la recuperación del turismo. Este es un factor exógeno del que se ha de ser plenamente consciente.



Por otra parte, se destaca que, el pasado 23 de abril, en la reunión extraordinaria de la Comisión Sectorial de Turismo, se acordó coordinar un protocolo sanitario único frente a la COVID-19, para preparar la reapertura del sector turístico una vez que se suavicen las medidas de confinamiento. La seguridad va a ser fundamental en la nueva normalidad.

Este protocolo homogéneo recogerá los requisitos que cada subsector o actividad turística debe cumplir en materia de higiene y seguridad sanitaria. Se va a trabajar en el ámbito de la concertación de los agentes económicos y sociales para elaborar este protocolo y con la participación del Instituto para la Calidad Turística Española (ICTE).

Por otra parte, cabe señalar que el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) no tiene dentro de sus cometidos realizar estimaciones sobre la tasa de desempleo en los diferentes sectores.

Asimismo, es preciso recordar que la gestión de las políticas activas de empleo corresponde a las Comunidades Autónomas con competencias transferidas en materia de empleo y formación. En este contexto, se les distribuyen anualmente, con cargo a los Presupuestos Generales del Estado y de acuerdo con los criterios aprobados en la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales, los fondos económicos correspondientes asignados a las acciones y medidas de políticas activas de empleo y agrupadas en los distintos bloques.

El principal marco regulador de la política de empleo en España se recoge en el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobada por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre (en adelante, Ley de Empleo). En esta norma se definen las políticas activas de empleo como el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación profesional para el empleo dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo por cuenta ajena o propia de los desempleados, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas, así como al fomento del espíritu empresarial y de la economía social.

La Ley de Empleo establece como instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo, la Estrategia Española de Activación para el Empleo (en adelante, la Estrategia), el Plan Anual de Política de Empleo (en adelante, el PAPE) y el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo. Estos se configuran como el marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo en el conjunto de España y de referencia compartido, a partir del cual los Servicios Públicos de Empleo deben diseñar y gestionar sus propias políticas activas de empleo.



Esto es, tanto la Estrategia como el PAPE constituyen el marco para la determinación de objetivos comunes y la consecución de un conjunto de medios orientados a la eficacia y la eficiencia de las políticas de empleo. Se busca garantizar tanto el principio de unidad en el acceso y la atención a los usuarios en todo el territorio, como la suficiente flexibilidad para permitir su adecuación a las características de los distintos mercados en cada comunidad autónoma.

Así, las Comunidades Autónomas y el SEPE en sus respectivos ámbitos competenciales, diseñan y desarrollan dichas actuaciones en el marco del Sistema Nacional de Empleo, integrando estas actuaciones en el PAPE.

En este contexto de colaboración, las distintas Comunidades Autónomas pueden diseñar políticas de empleo específicas para el sector del turismo.

En esta línea, cabe destacar 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, así como proporcionar una respuesta ponderada ante la situación de emergencia y las limitaciones que ha causado en la actividad de las empresas y en los contratos de trabajo y, en especial, sobre las rentas salariales, a la par que atender al panorama de desescalada y a la reanudación progresiva de la actividad. El último, el refuerzo de la lucha contra la enfermedad.

Estas medidas buscan proporcionar la necesaria flexibilidad para el ajuste temporal de las empresas, favorecer el mantenimiento del empleo y reforzar la protección de los trabajadores directamente afectados, teniendo una especial relevancia las adoptadas en relación con los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE). Entre todas estas medidas, se pueden destacar las siguientes:

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

De singular importancia, 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., así como el Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19, persiguen evitar que una situación coyuntural como la actual tenga un impacto negativo de carácter estructural sobre el empleo. Se busca la flexibilización y agilización de los procedimientos de regulación de empleo, así como la mejora de la cobertura tanto para los trabajadores como para empresarios. De este modo, se contribuye a aminorar 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, 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 de la 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.

Por otra parte, en el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, se continúan aplicando las medidas de suspensión y reducción de jornada en aquellas empresas que las restricciones o pérdidas de actividad sigan imposibilitadas para recuperar la misma. Esta fuerza mayor se extiende al periodo durante el cual estuvieran afectadas que impidan el reinicio de su actividad, mientras duren las mismas y, en principio, hasta el 30 de junio de 2020.

En esta situación de fuerza mayor parcial derivada del COVID-19 se encontrarían aquellas empresas y entidades que cuenten con un expediente de regulación temporal de empleo autorizado en base al artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, desde el momento en el que las causas descritas en dicho precepto, y por razón de las cuales se aplicaron las distintas medidas de flexibilidad en forma de suspensiones o reducciones de jornada, permitan la recuperación parcial de su actividad, hasta el 30 de junio de 2020.



Estas empresas y entidades deberán proceder a reincorporar a los trabajadores afectados, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad. El objetivo es facilitar el tránsito hacia las reducciones de jornada, que suponen un menor impacto económico sobre la persona trabajadora y pueden atender de manera paulatina a la oferta y demanda de productos y servicios de las empresas, en la medida en la que la actividad y estructura de personal lo permitan. Asimismo, se permite garantizar una mejor gestión del tiempo de trabajo, reduciendo los tiempos de exposición de conformidad con la información actualizada por parte de las autoridades públicas sobre la prevalencia del COVID-19.

De esta manera, las empresas pueden recuperar la totalidad o parte de su actividad si los trabajadores vuelven a desempeñar sus tareas con carácter completo o parcial, renunciando o modificando en su aplicación las medidas excepcionales que se adoptaron en el escenario de interrupción de la actividad empresarial o de mayor rigor en el confinamiento. Todo ello, con el único requisito de comunicar, con carácter previo, a la autoridad laboral competente la renuncia total a las mismas, y al SEPE, aquellas variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación de la medida respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas.

También, conjugando el necesario equilibrio entre recuperación de la actividad y sostenibilidad de la capacidad económica de las empresas, se aplican a los expedientes por causa de fuerza mayor exoneraciones en las cuotas. Éstas tendrán un alcance diferente según se trate de fuerza mayor total o parcial y distinguiendo, a los efectos del porcentaje de exoneración, entre el reinicio de la actividad y el mantenimiento parcial de las medidas de suspensión o reducción de jornada. Su objetivo es permitir una transición adecuada que posibilite la recuperación gradual de la actividad empresarial, se desarrolle de forma acompañada con la recuperación de la actividad económica general y cuente con el estímulo necesario.

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.



- En el Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo, 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.

Esto favorece especialmente a la garantía de rentas de los trabajadores del sector turístico.

- En el artículo 13 del Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19, se establecen medidas de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística.

Así, las empresas, excluidas las pertenecientes al sector público, dedicadas a actividades encuadradas en los sectores del turismo, así como los del comercio y hostelería, siempre que se encuentren vinculadas a dicho sector del turismo, generen actividad productiva en los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio e inicien o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de estos trabajadores, podrán aplicar una bonificación en dichos meses del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de Desempleo, FOGASA y Formación Profesional de dichos trabajadores. .

Madrid, 04 de junio de 2020