



## RESPUESTA DEL GOBIERNO

### (184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/12309

07/05/2020

27502

**AUTOR/A: SÁEZ ALONSO-MUÑUMER, Pablo (GVOX); REQUEJO NOVOA, Pedro Jesús (GVOX); JIMÉNEZ REVUELTA, Rodrigo (GVOX); CALVO LISTE, Pablo Juan (GVOX); GONZÁLEZ COELLO DE PORTUGAL, Víctor (GVOX); TRÍAS GIL, Georgina (GVOX)**

### RESPUESTA:

En relación con la pregunta formulada, se informa lo siguiente:

Respecto a la estimación del aumento del desempleo en Castilla y León, tanto en el segundo trimestre del 2020 como hasta el cierre de este año, cabe señalar que este Servicio Público de Empleo Estatal no puede pronunciarse sobre las futuras cifras de desempleo que pueden llegar a registrarse en dicha Comunidad Autónoma.

La Orden de 11 de marzo de 1985 por la que se establecen criterios estadísticos para la medición del paro registrado, establece la definición del paro registrado como las demandas de empleo pendientes de satisfacer el último día del mes, excepto las que se encuentran en determinadas situaciones.

Así, el Servicio Público de Empleo Estatal elabora sus estadísticas de empleo en las que se incluye la información de paro registrado, desagregada por diferentes variables, pero siempre, con base en esta norma, referidas al último día del mes finalizado, no pudiendo, por tanto, este organismo informar sobre cuál será la evolución que tendrán dichos datos en un tiempo futuro.

Respecto al establecimiento de ayudas específicas, las medidas de fomento de empleo que, con carácter general, atienden a los colectivos de trabajadores cuyo acceso al empleo se pretende promover. Ahora bien, dado que aún se desconoce con detalle la situación económica real y su posible evolución en cada área de actividad e incluso en cada territorio, es aún pronto para poder informar al respecto, sin perjuicio de las medidas que más adelante pudieran ser adoptadas, con un más amplio, mejor y concreto conocimiento de las necesidades económicas del país.



En este ámbito de las políticas activas de empleo, es preciso recordar que la gestión de las políticas activas de empleo corresponde a las comunidades autónomas con competencias transferidas en estas materias, a las que anualmente se distribuyen, de acuerdo con los criterios aprobados en la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales, los fondos económicos correspondientes para su gestión, asignados a las acciones y medidas de políticas activas de empleo.

Con carácter general, respecto del establecimiento de acciones y medidas de políticas activas de empleo, el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, establece como instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo la Estrategia Española de Activación para el Empleo y el Plan Anual de Política de Empleo. Estos instrumentos se configuran como el marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo en el conjunto del Estado, así como marco de referencia compartido, a partir del cual los Servicios Públicos de Empleo deben diseñar y gestionar sus propias políticas activas de empleo.

De este modo, estas pueden optar por realizar medidas de ámbito estatal, medidas propias o una combinación de ambas, siempre que necesariamente se dirijan a atender los objetivos prioritarios establecidos en el Plan Anual. De esta forma, se les ofrecen vías alternativas para desarrollar las acciones y medidas de políticas activas de empleo que, en todo caso, se adecuen a los objetivos prioritarios que se determinen e integren en los distintos ámbitos de la Estrategia

Por otro lado, de acuerdo con lo previsto en la Ley de Empleo el citado Plan Anual recoge también la información correspondiente a las acciones y medidas de políticas activas de empleo que las comunidades autónomas realicen con recursos económicos propios.

En este contexto de colaboración, cada comunidad autónoma está facultada para distribuir dentro de su territorio los fondos asignados en función de las necesidades de cada provincia, así como para desarrollar los planes especiales de empleo que considere convenientes en zonas especialmente afectadas por el desempleo, la precariedad, temporalidad u otras circunstancias relativas al empleo. Esto es, en ejercicio de dichas competencias, las distintas comunidades autónomas podrán establecer las prioridades de gestión y la previsión de las ayudas al empleo o la formación que estimen más adecuadas a las características de su territorio.

Por otra parte, hay que indicar que en la normativa estatal no se contemplan actualmente planes específicos de empleo para colectivos o localidades determinados, sino que los trabajadores participan en las distintas acciones y medidas de políticas activas de empleo si reúnen los requisitos exigidos en la normativa reguladora de los mismos.





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 de la 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.

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:

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

De singular importancia, 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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 SMI sin pagas extraordinarias.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

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. Además, 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. 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 Servicio Público de Empleo Estatal (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.

Para finalizar, cabe señalar que el Gobierno no realiza estimaciones macroeconómicas a un nivel inferior al nacional. Suponiendo que no existen grandes diferencias estructurales respecto al nivel nacional, los efectos en Castilla y León serían de una magnitud similar a los nacionales.

Madrid, 11 de junio de 2020