



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/12387

08/05/2020

27742

AUTOR/A: MOVELLÁN LOMBILLA, Diego (GP); ÁLVAREZ FANJUL, Beatriz (GP); ECHÁNIZ SALGADO, José Ignacio (GP); GARCÉS SANAGUSTÍN, Mario (GP)

RESPUESTA:

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

En primer lugar, 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 Servicio Público de Empleo Estatal (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 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, entre los que se incluyen tanto los jóvenes como los mayores de 45 años. 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 ERTes.

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 (ERTes).

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 para 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 salario Mínimo Interprofesional (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. 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.

En relación con el empleo joven, 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”, 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 de la Ley de Empleo, y en la Estrategia 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 quedó patente con la publicación del Plan de Choque por el Empleo joven 2019-2021.

Por otra parte, respecto a las políticas de reinserción laboral de mayores de 45 años, es preciso señalar que, por resolución de 8 de abril de 2019 de la Secretaria de Estado de Empleo, se publicó el Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de abril de 2019, por el que se aprueba el Plan Reincorpora-t, Plan trienal para prevenir y reducir el desempleo de larga duración 2019-2021.

Este Plan engloba un total de 63 medidas diseñadas bajo una perspectiva integral y sistémica, que permiten su combinación y ajuste a cada perfil y a las necesidades existentes en cuanto a inserción. Se organizan en los siguientes seis Ejes, en línea con lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley de Empleo, y en la Estrategia para el Empleo, ya mencionados más arriba:

- 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

A través de estos ejes se definen, en línea con los objetivos establecidos, los ámbitos de actuación considerados prioritarios en los próximos 3 años. Esto es, la reducción del paro de larga duración, entre los que se encuentran muchos trabajadores mayores de 45 años, la lucha contra la brecha de género en el empleo y la recuperación de la calidad del empleo.

Los objetivos del PLAN REINCORPORA-T, dirigido a las personas en situación de desempleo de larga duración y a las especialmente vulnerables ante el empleo, son:

La reducción significativa de la tasa de paro entre los desempleados de larga duración, con especial atención a los colectivos más vulnerables, en el menor tiempo posible y mediante la optimización de los recursos disponibles.

- Dar prioridad al principio de la “dignidad del trabajo”, estableciendo para ello un marco legal que contribuya a la creación de “empleo decente” y posibilite el desarrollo de una “vida laboral” completa en la que se reduzcan los periodos de desempleo e inactividad laboral.
- Hacer protagonistas a los integrantes de este colectivo en su proceso de reincorporación laboral y en el mantenimiento del empleo.
- La actualización de las competencias profesionales y tecnológicas para el empleo.
- Impulsar el desarrollo de un nuevo modelo económico que se base en la sostenibilidad social y ambiental, la productividad y el valor añadido y que favorezca el crecimiento económico y la cohesión social.
- El fomento de la continuidad del acompañamiento en las distintas transiciones de entrada y salida del mercado de trabajo de las personas vulnerables.
- La prestación de una atención adecuada e individualizada, dotando a los Servicios Públicos de Empleo de los medios y recursos necesarios, así como favoreciendo la colaboración entre los agentes de la Intermediación Laboral y los Servicios Sociales.
- La reducción hasta su eliminación de la segregación horizontal y vertical y de la brecha salarial por razón de género, para lo que es necesario el desarrollo de una formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- La atención especializada e individualizada de los colectivos especialmente vulnerables (migrantes, mujeres, personas de baja cualificación, personas con discapacidad, etc.).
- El combate del efecto desánimo de estas personas que no buscan empleo porque creen que no lo van a encontrar, interrumpiendo así los círculos viciosos de la exclusión como la convicción personal de la propia inempleabilidad.



Por último, habría que mencionar la bonificación por la contratación laboral de personas desempleadas de larga duración, regulada en el artículo 8 del 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. Tal y como se establece en este artículo, los empleadores que contraten indefinidamente a personas, desempleadas e inscritas en la oficina de empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación, tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años. Cuando estos contratos se concierten con mujeres, las bonificaciones indicadas se incrementan a 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante tres años.

Madrid, 11 de junio de 2020