



## RESPUESTA DEL GOBIERNO

### (184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/12395

08/05/2020

27751

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

Por tanto, en este contexto de colaboración, la Comunidad Autónoma del País Vasco puede diseñar políticas de empleo específicas para la atención, sostenibilidad de rentas y reinserción laboral de las personas con una cualificación máxima de estudios de enseñanza obligatoria, así como ayudas al 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 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, 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 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, 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.

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.



2. 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.

3. 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 de 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. .

Por otra parte, hay que indicar que muchos de los trabajadores afectados por el desempleo con una cualificación máxima de estudios de enseñanza obligatoria son jóvenes. 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 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.

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 último, respecto a las políticas de reinserción laboral de mayores de 45 años, colectivo también afectado, 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.

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.



El Gobierno está tomando medidas para ayudar al pequeño comercio a superar el impacto de la crisis del coronavirus teniendo en cuenta la importancia que este sector tiene en la economía.

Desde el Gobierno y en particular desde el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo se lleva trabajando en una serie de medidas con el fin de asegurar la sostenibilidad del pequeño comercio para que pueda salir reforzado como consecuencia de esta crisis.

La política que está siguiendo el Ministerio de cara a la adopción de medidas pasa, en primer lugar, por la coordinación con las Comunidades Autónomas con el fin de buscar aquellas medidas óptimas que den una respuesta adecuada a los problemas de la actual crisis. Así, se llevan celebrando desde el inicio de la crisis reuniones periódicas con las Comunidades Autónomas. Así, se han celebrado ya 3 reuniones con las Comunidades Autónomas (en los días 18 de marzo, 1 de abril y 29 de abril) en las que se han tratado los diferentes problemas que han venido aconteciendo y se ha coordinado los objetivos de las ayudas al comercio. Además, se mantiene un contacto directo y continuo con las Comunidades Autónomas por teléfono y correo.

Una de las primeras acciones que se llevó a cabo desde la Secretaría de Estado de Comercio fue la elaboración de una ‘Guía de buenas prácticas para los establecimientos del sector comercial’ que incluye medidas de prevención general relativas a la protección frente al COVID-19, higiene del personal, del establecimiento comercial, así como para los clientes. Las recomendaciones van dirigidas a los establecimientos comerciales minoristas cuya actividad estaba permitida de acuerdo al Real Decreto-ley 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Así mismo, se publicó otra guía específica con recomendaciones para las entregas de productos en los domicilios “Guía de recomendaciones para el desarrollo de la actividad comercial a distancia y abastecimiento de zonas rurales sin locales comerciales”.

Tras la publicación de la órdenes SND/388/2020, de 3 de mayo, por la que se establecen las condiciones para la apertura al público de determinados comercios y servicios, y la apertura de archivos, así como para la práctica del deporte profesional y federado y Orden SND/386/2020, de 3 de mayo, por la que se flexibilizan determinadas restricciones sociales y se determinan las condiciones de desarrollo de la actividad de comercio minorista y de prestación de servicios, así como de las actividades de hostelería y restauración en los territorios menos afectados por la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, se ha publicado un nuevo documento, el “Protocolo y guía de buenas prácticas dirigidas a la actividad comercial en establecimiento físico y



no sedentario”, que ha sido consensuado y acordado con todo el sector y los principales sindicatos.

Los protocolos coordinados por el Instituto afectarán a más de 20 subsectores turísticos: servicios de restauración, hoteles y apartamentos turísticos, alojamientos rurales, campings y ciudad de vacaciones, albergues turísticos/hoteles, balnearios, campos de golf, agencias de viaje, turismo industrial, transporte turístico por carretera, guías, puertos deportivos, ocio nocturno, espacios público singulares, playas oficinas de información turística, espacios naturales protegidos, parques temáticos, turismo MICE (congresos, convenciones, incentivos y eventos) y museos. En la página web del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo ya se pueden consultar las guías correspondientes a albergues, alojamientos rurales, campings, campos de golf, guías de turismo, hoteles, museos, restaurantes, agencias de viajes, balnearios, oficinas de información turística, turismo activo y ecoturismo.

El referido Ministerio está trabajando con toda la cadena de valor para lograr la mejor desescalada posible.

Con el fin de fomentar el consumo una vez se reactive la actividad comercial, se ha planificado el desarrollo de una campaña de publicidad. Esta campaña consistirá en una campaña de promoción del comercio de proximidad con el objetivo de contribuir a la sostenibilidad del comercio minorista una vez se permita la apertura de los comercios y termine el confinamiento de los consumidores.

Por otro lado, en relación con el programa de ayudas que viene desarrollando la Secretaría de Estado de Comercio junto con la Cámara de Comercio de España para el aumento de la competitividad del pequeño comercio, se ha rediseñado dicho plan de ayudas con objeto de adaptarlas a las necesidades actuales del pequeño comercio. Así, se han incluido ayudas directas o subvenciones para completar la línea de actuación relativa a los denominados “diagnósticos” con objeto de co-financiar la implantación de las recomendaciones derivadas de dichos diagnósticos y poder mejorar de esa forma la competitividad del comercio en términos de modernización, innovación y digitalización.

Las nuevas tecnologías constituyen una herramienta imprescindible para que el pequeño comercio pueda desarrollar nuevas formas de negocio que le permitan ampliar su espectro de clientes y poder llegar a ellos en cualquier circunstancia. La limitación de actividad en este sector con motivo de la epidemia lo ha evidenciado nuevamente. Aquellos que han podido disponer de herramientas tales como la venta o prestación de servicios online, facilidades de pago telemático, marketing digital, telegestión etc. se han situado en una posición de ventaja frente a quienes no han dispuesto de estos recursos.



Esta crisis va a suponer, sin duda, un estímulo para las empresas en el proceso de digitalización que se viene impulsando desde la Administración.

Desde el Gobierno se apoyará la sostenibilidad de los comercios físicos y su modernización a través de la digitalización y la omnicanalidad, haciéndoles motores de la economía.

El Gobierno se encuentra trabajando en la desescalada de medidas contra el Covid-19, que permitan volver a la “nueva normalidad” con la seguridad y la confianza en los profesionales del sector como principal elemento.

Por otra parte, el 11 de octubre de 2018, el Consejo de Ministros aprobó el Observatorio del Comercio 4.0, que se constituye como un grupo de trabajo que analizará la situación del comercio minorista en España y su adaptación a las nuevas tecnologías, así como las principales tendencias y los cambios que se están produciendo como consecuencia de la irrupción de la digitalización.

Por último, cabe señalar que el Gobierno está en continua evaluación de las acciones puestas en marcha, valorando constantemente el establecimiento de otras acciones en un futuro próximo

Madrid, 11 de junio de 2020