



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/13707

21/05/2020

31611

AUTOR/A: GAMARRA RUIZ-CLAVIJO, Concepción (GP); MARISCAL ANAYA, Guillermo (GP); MERINO MARTÍNEZ, Javier (GP)

RESPUESTA:

Tal y como declaró el Presidente del Gobierno el 23 de mayo "habrá temporada turística este año". También se dirigió a los extranjeros que puedan estar pensando dónde pasar sus vacaciones este verano: "España os espera desde julio en condiciones de seguridad".

Así, el Gobierno tiene el propósito de garantizar la reactivación del turismo nacional de cara a esta misma temporada de verano y los turistas extranjeros pueden empezar planificar sus vacaciones en España. Los turistas internacionales podrían volver a entrar en España en torno a julio, y la reactivación del turismo nacional será a finales de junio.

España trabaja en coordinación con sus socios europeos para restaurar la libertad de circulación y los desplazamientos en la Unión Europea de manera segura, evitando el riesgo de rebrote de la COVID-19, coordinada y no-discriminatoria.

A través de Instituto de Turismo de España (TURESPAÑA) se trabaja para que, una vez finalice la crisis actual 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. Se está trabajando para activar el turismo nacional 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.



Cabe destacar que las medidas tomadas hasta la fecha con mayor impacto en la economía y el empleo para las empresas han sido las siguientes:

- Casi 1 millón de afiliados en actividades turísticas están protegidos por los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) (1 de cada 3). Además, esta protección se prolongará hasta el 30 de junio, fruto del diálogo social y el acuerdo alcanzado entre los agentes sociales y el Gobierno.
- 230.000 autónomos (1 de cada 5) del sector turístico se han beneficiado de la prestación extraordinaria por cese de actividad o reducción de ingresos
- Las empresas del sector turístico cuentan, por el momento, con más de 6.000 millones de euros de liquidez de la Línea de avales del Instituto de Crédito Oficial (ICO).

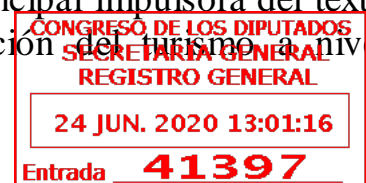
Además, el pasado 18 de junio, se presentó el Plan de Relanzamiento del Turismo en coordinación con las Comunidades Autónomas y el sector.

Sobre esta materia, se señala que en la Comisión Sectorial de Turismo se acordó coordinar un protocolo sanitario único frente al COVID-19 para preparar la reapertura del sector turístico una vez que se suavicen las medidas de confinamiento. Este protocolo homogéneo recoge los requisitos que cada subsector o actividad turística debe cumplir en materia de higiene y seguridad sanitaria. Se está trabajando 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).

Los protocolos coordinados por el ICTE atenderán a más de 20 subsectores turísticos. En la página web del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo ya se pueden consultar las guías de 12 de ellos 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.

Además, los ministros de turismo de España, Francia, Italia, Portugal, Grecia, Malta, Chipre, Rumanía y Bulgaria han presentado en la reunión informal de ministros de Turismo de la Unión Europea una Declaración conjunta para solicitar a la Unión Europea un Plan de Recuperación destinado a paliar el impacto negativo causado por el COVID-19 y a relanzar el sector turístico europeo.

El Acuerdo es fruto del trabajo desarrollado desde principio de año por Croacia y España para situar el turismo como una prioridad en la Agenda de la Unión Europea. La ministra de Industria, Comercio y Turismo ha sido la principal impulsora del texto acordado, que recoge tres pilares clave para la recuperación del turismo a nivel





comunitario: el establecimiento de protocolos homogéneos para garantizar una movilidad segura; la atención a la problemática específica de los países y territorios más afectados, regiones ultraperiféricas e insulares; la habilitación de fondos suficientes para ayudar a las empresas y trabajadores del sector turístico en el futuro Plan de Recuperación de la Unión Europea.

Asimismo, se señala que el pasado 13 de mayo, la Comisión Europea publicó un paquete de turismo y transporte para ayudar a los Estados miembros a eliminar gradualmente las restricciones de viaje y permitir que las empresas turísticas reabran respetando las precauciones sanitarias necesarias. España comparte las recomendaciones emitidas por la Comisión Europea.

Asimismo, el 20 de mayo se reunieron los ministros de turismo de la Unión Europea para analizar los efectos de la COVID-19 en el sector turístico europeo y las medidas para el relanzamiento de la actividad.

Por otra parte, se remarca que el Gobierno ha aprobado un amplio paquete de medidas excepcionales en el ámbito económico y laboral para dar respuesta a las necesidades de las empresas y los trabajadores derivadas del impacto económico del COVID-19, así como a las generadas por las medidas específicas de contención adoptadas por las autoridades públicas.

Así, además de lo expuesto anteriormente, cabría señalar 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.

Estas medidas tienen un triple objetivo: el refuerzo de la protección de los trabajadores, las familias y los colectivos vulnerables; el apoyo a la continuidad en la actividad productiva y el mantenimiento del empleo; y el refuerzo de la lucha contra la enfermedad.

Se busca 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:

- 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.

- 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.
- 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.

- 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.

- 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.
- 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.

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

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.

Por otra parte, se procede a seguir aplicando las medidas de suspensión y reducción de jornada en aquellas empresas que, por efecto de 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.

Estas empresas y entidades deberán proceder a reincorporar a las personas trabajadoras afectadas, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada. El objetivo es facilitar el tránsito hacia las reducciones de jornada, que suponen un menor impacto económico sobre la persona trabajadora y que permitirán 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, lo anterior 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.

Asimismo, y 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, con alcance diferente según sea la situación de fuerza mayor total o parcial, en el que se encuentre la empresa, distinguiendo, del mismo modo, 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. El objetivo, por tanto, es permitir una transición adecuada que posibilite la recuperación gradual de la actividad empresarial y que se desarrolle de forma acompasada con la recuperación de la actividad económica general, contando, para ello, con el estímulo necesario.

- 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 de la 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.

- 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.
- 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 de la 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 de la COVID-19.

Además, cabe destacar, que la gestión de las políticas activas de empleo corresponde a las Comunidades Autónomas con competencias transferidas en materia de empleo y formación, y son las distintas Comunidades Autónomas, en este caso La Rioja, las que pueden diseñar políticas de empleo específicas para el sector del turismo, si así lo consideran.

Por último, se remarca que el Gobierno está en continua evaluación de las acciones puestas en marcha, y valora constantemente el establecimiento de otras acciones en un futuro próximo.

Madrid, 24 de junio de 2020