



## RESPUESTA DEL GOBIERNO

### (184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/15013

05/06/2020

36249

**AUTOR/A:** AIZCORBE TORRA, Juan José (GVOX); UTRILLA CANO, Julio (GVOX); BORRÁS PABÓN, Mireia (GVOX)

#### RESPUESTA:

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.

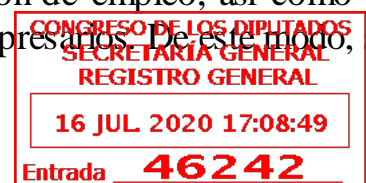
Así, las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) en sus respectivos ámbitos competenciales, diseñan y desarrollan dichas actuaciones en el marco del Sistema Nacional de Empleo, integrando estas actuaciones en el PAPE.

Por otra parte, respecto a las medidas para hacer posible que los tres millones de personas que están desempleadas encuentren trabajo, es preciso hacer referencia a la reciente constitución en el Congreso de los Diputados de la Comisión para la Reconstrucción Social y Económica de España tras el COVID-19, Comisión en la que una de las áreas de debate será precisamente la económica y social.

Además, cabe destacar que, desde el pasado 14 de marzo, se han ido adoptando diferentes medidas dirigidas a todos los colectivos de trabajadores afectados por la crisis del COVID-19, entre los que se incluyen los trabajadores del sector deportivo. 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, muchas de ellas consensuadas con los interlocutores sociales.

Entre las mismas, se pueden destacar las medidas en materia de suspensión temporal de contratos y reducción temporal de la jornada. 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 ese 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 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.

En esta misma línea, 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.

En cuanto al impacto en el trabajo temporal se ha establecido la interrupción del cómputo de la duración de los contratos temporales, 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, de forma tal que la situación de emergencia generada por la crisis sanitaria del COVID-19 no prive 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.

También se pone el acento en los autónomos, particularmente afectados por la situación actual, creando una prestación extraordinaria por cese de actividad. Esta cubre la finalización de la actividad provocada por una situación, en todo caso involuntaria, en las actividades hayan quedado suspendidas por Real Decreto 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, o en aquellas que su facturación en el mes anterior al que se solicita la prestación se vea reducida, al menos, en un 75% en relación con el promedio de facturación del semestre anterior. La cuantía es del 70% de la base reguladora, con exención cuotas Seguridad Social. Esto es, en este período el autónomo no tiene que pagar cotización a la Seguridad Social, contándosele como cotizado. La duración de esta prestación es un mes, ampliándose, en su caso, hasta el último día del mes en el que finalice el estado de alarma.

Por último, hay que señalar que, en cuanto al aumento del nivel de pobreza por el COVID-19, el Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se crea el ingreso mínimo vital, se crea y regula esta figura. Se trata de una prestación dirigida a prevenir el riesgo de pobreza y exclusión social de las personas que vivan solas o integradas en una unidad de convivencia, cuando se encuentren en una situación de vulnerabilidad por carecer de recursos económicos suficientes para la cobertura de sus necesidades básicas.

Por otra parte, el Consejo Superior de Deportes (CSD) en el ámbito de su competencia tiene como su primera preocupación la de los deportistas y para ello ha garantizado, por un lado que en la situación de paralización de la actividad deportiva, todos nuestros Deportistas de Alto Nivel (DAN) estuvieran informados sobre el ámbito de protección social (ERTES y prestación como autónomos) en tanto les pudiera ser de aplicación, con el único objetivo de mantener el empleo. Esa misma información se trasladó a todos los organismos implicados. De igual modo, en el ámbito deportivo, se han blindado por Real Decreto ley todas las ayudas que los deportistas dependieran funde sus resultados y de las competiciones. En el ámbito federativo, además de la convocatoria de subvención ordinaria de 50,5 millones de euros a las Federaciones Deportivas Españolas (FFDDEE) -convocada con las dificultades sobrevenidas por el estado de alarma en cuanto a los plazos administrativos-, se encuentran en tramitación todas aquellas que están previstas en los Presupuestos Generales del Estado (PGE) (prorrogada la LPGE 2018) Adicionalmente, se han confirmado los compromisos con la UEFA, para que la Eurocopa 2020 (trasladada a 2021) mantenga a Bilbao como una de sus sedes, con el impacto positivo que tiene esa garantía en la generación y manteniendo del empleo. De igual forma, se han ampliado a diciembre de 2021, los beneficios fiscales del programa Tokio 2020, con el fin de que las empresas que apuestan por nuestros olímpicos, se vean apoyadas en este proyecto de cooperación público-privada.

Consciente sin embargo el CSD de la diversidad del sector deportivo y de su impacto como actividad económica, más allá del ámbito de la competición deportiva, puso en marcha el grupo de tareas de impulso al deporte (GTID), cauce en el que no solamente los representantes del ámbito estrictamente deportivo, también sector sindical deportivo y la patronal Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)-Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), están



trasladando las demandas del sector y elaborando propuestas viables. Fruto de este trabajo, se ha creado el grupo de trabajo de turismo y deporte, cuya primera visibilización ha sido la presentación del sello deporte seguro-turismo seguro, dada la importancia que tiene asegurar desde el deporte a la que es la “primera industria” del país.

Madrid, 16 de julio de 2020